

战略人力资源规划

主讲人：高思禄

第一单元 战略人力资源规划框架

1、简要复盘 (5-3-1 法则)

- 1) 简略回顾 2018 年的 5 件自认为能载入人生史册的工作，其中 3 件值得骄傲的工作业绩亮点简述；
- 2) 简要复盘本年度工作完成率；
- 3) 站在自己的工作岗位上写（谈）下 2019 年重点 5 件工作重点或 5 个工作时间节点的工作规划；
- 4) 找出 3 个本年度工作中完成或未完成工作结果的原因；
- 5) 使你今年比较困惑或未来比较困惑而导致你工作不佳的 3 个原因；
- 6) 本次培训你最想学到什么（最少 1 件）？

第二单元 人力资源战略与企业战略的关系

- 1) 从企业战略出发规划企业的人力资源
- 2) 用企业实例检讨人力资源规划的战略意义
- 3) 可操作的战略人力资源规划的思路
 - 人才需求战略的规划思路和方法
 - 人才获取战略的规划思路和方法
 - 人才保留战略的规划思路和方法
 - 人才开发战略的规划思路和方法
 - 企业实际操作案例分享

第三单元 战略人力资源规划的系统思维及战略工具

- 人力资源规划如何影响企业的战略绩效；
- 人力资源规划的预算的投资收益率（ROI）分析；
 - 案例：实操演练预算与成本规划及考核的作用。
 - 利用人力资源规划将企业战略目标与企业个人发展目标紧密联系
 - 各类企业战略及配套的人力资源战略规划的实例分析；
 - 新形势下人力资源管理的重新定位
- 1) 简要讲解人力资源三支柱概念及方法；
- 2) 集团管控模式中集团、各区域、各公司职责分工及如何独立开展工作的方法；
 - 案例：某大型集团公司的集团管控是如何由“指挥官”变成“保姆”的。
 - 常用的人力资源规划战略分析方法和工具；

第四单元 战略人力资源规划实务（均结合企业实例讲解）

- 1) 如何根据公司战略提出具体的企业人力资源的战略需求（结合企业实例讲解）
- 2) 企业人力资源规划的战略分析（均结合企业实例讲解）
 - 人才供需内外部环境要素分析
 - 内部人力资源现状分析

----各部门岗位定编状况和需求分析

----人才供需需求的确定（数量、质量、结构）

----结合企业战略确定战略人才规划的思路和政策框架

3) 企业战略人力规划的框架和具体设计（均结合企业实例讲解）

----人才供需规划的设计

----人才战略预算和成本收益管理规划

----人才制度和文化的规划的设计

----人才招聘与更新调整规划的设计

----人才保留和发展规划的设计

----人才培训和开发规划的设计

----人才职业发展规划的设计

----人才薪酬和福利规划的设计

3) 销售员工薪酬与绩效设计的八大错误方法及调整方法；

4) 销售员工到底是高提成还是高底薪；

5) 该使用个人提成考核还是团队提成考核，又是什么原因导致的员工迷茫；

6) 全勤奖和年终奖是不是每年都在涨，员工还“骂娘”，为什么出钱不讨好？

7) 809000 后难管理、管理难，比领导还个性，是你没有走进他的心扉，解决您管理“小鲜肉”苦恼的六大方法。

----企业和个人绩效提升规划

第五单元 战略人力资源规划的执行----年度人力资源规划实务（均结合企业实例讲解）

1) 薪酬奖励计划

2) 绩效提升计划

3) 人员调整计划

4) 企业文化计划

4) 人力资源部本身年度规划和考核办法

第六单元 回顾本次培训及现场答疑交流，总结本次培训学到的 5 个知识点、3 个将要回去学习的知识点、1 个马上付出行动的知识点。