

IPO 视角下的企业人力资源管理

主讲：朱老师

【课程背景】

企业发行上市工作是一项纷繁复杂的工作，这项工作涉及面广，工作量大、周期长，一般需要 2-3 年的长期工作，必须调配专门的人才，成立专门的组织机构来从事这项工作。

企业要成功上市，人力资源管理作为公司的战略性管理部门，需要做细致的准备工作，在管理方面做出调整，做到合法、合规、公开，以利企业成功上市的需要。但每年都有企业因为人力合规问题被否、被问询，导致上市延期，甚至是所有努力付诸东流。

通过课程学习，帮助企业明确上市前的人力资源管理工作，提前布局、有的放矢，带来良好的规范运作，以利企业成功上市的需要。

【注：朱老师在海尔集团任职期间深度参与海尔生物（688139，上交所）、雷神科技（872190，北交所）、日日顺物流（排队中，深交所）上市前的人力资源整合及改进工作，2021 年主导完成山东某科技企业 IPO 辅导前的《战略分析与人力资源管理》咨询项目。】

【课程收益】

- ◇ 了解 IPO 流程中人力资源的相关工作，洞悉上市 vs 非上市公司在人力管理的差异；
- ◇ 学习 IPO 被否企业中的人力合规问题，掌握上市前的人力合规关键点；
- ◇ 基于当前业务现状实际给予诊断分析、给出下步工作建议，帮助提升改进。

【课程特色】

- ◇ 咨询式培训，案例教学、互动性强，聚焦实际问题现场帮助给出解决方案；
- ◇ 实用性强，聚焦工作中的实际应用场景，学习之后立马就能使用、效果立竿见影。

【课程对象】企业决策层、中高层管理者、人力部门负责人、人力总监/经理等。

【课程时间】1-2 天（6 小时/天）。

【课程大纲】

一、企业 IPO 中的人力合规分析

1. 近五年 IPO 申请及通过情况概览
2. IPO 通过的关键及人力合规问题
3. 人力合规问题致使被否、被问询案例分析

【案例：11 家企业因人力合规问题 IPO 被否】

4. IPO 通过中的人力关键点

- ◇ 关键点 1：人力合规
- ◇ 关键点 2：人力管理

二、从 IPO 流程看人力资源相关工作

- 1、企业内部组织架构及业务架构
- 2、股权架构设计与股权激励
- 3、公司治理架构及制度
- 4、内部控制体系建设
- 5、董监高的职责与义务

三、上市与非上市公司在人力资源管理方面的差异

1. 管理制度方面
2. 人力管理执行方面
3. 企业管理架构方面
4. 战略执行与落地方面
5. 人力信息化系统方面

四、IPO 前的人力资源必做工作内容

1. 必须做的三件事情
 - ◇ 建立合法规范的人力资源管理制度
【工具：流程制度合规自检清单】
 - ◇ 基于业务战略的承接组织结构设计
 - ◇ 基于战略实现的绩效考核及激励体系
2. 必须开展的三类培训
 - ◇ 对中高层领导的培训
 - ◇ 对基层领导及核心员工的培训
 - ◇ 对普通员工的培训

五、人力资源当前工作开展情况诊断及下步工作建议

1. 据当前实际工作情况从以下维度进行诊断分析，给出具体工作建议
 - ◇ 流程制度
 - ◇ 组织体系
 - ◇ 绩效体系
 - ◇ 薪酬激励
 - ◇ 人才体系
 - ◇ 用工合规

六、课程总结及答疑