

# 组织架构设计与人力资源规划 课程大纲

## 课程背景

**组织架构建设**是企业基础管理的重要内容。组织设计是对组织活动和组织结构的设计过程，是把任务、责任、权力和利益进行有效组合和协调的活动。组织设计必须对组织战略、组织模式和把人组合为组织的机制作出选择。组织设计是一个动态的工作过程，包含了众多的工作内容。科学的进行组织设计，要根据组织设计的内在规律性有步骤的进行，才能取得良好效果。新建的企业、企业发展壮大、原有组织结构出现较大的问题或企业的目标发生变化，原有组织结构需要进行重新评价和设计；组织结构需要进行局部的调整和完善等都需要进行组织结构的设计或重新设计以适应企业的发展需要。

人力资源战略规划是一项系统工程，是企业开展人力资源管理必不可少的路线图，也是目前很多企业人力资源管理中的薄弱环节，是解决当前困扰许多人力资源管理者疑难问题的根本和基础，它将确定一个企业如何从人力资源的角度进行战略管理以实现企业的战略目标，同时提供了依仗通过人力资源管理获得和保持竞争的优势的发展思路。

本课程将人力资源战略与人力资源规划联系起来，从人力资源环境分析、制定人力资源战略、进行人力资源供给和需求预测、制定人力资源规划方案，以及人力资源战略与规划的评价和控制等方面，帮助中国企业构建一个统一的人力资源战略与规划体系。

## 课程收益：

系统、全面学习和掌握企业组织结构设计的原理与方法、操作与实务，优化企业组织结构以适应企业的发展需要

了解人力资源管理工作如何有效支持企业战略实施的理念、方法和技巧

帮助人力资源管理者从人事行政管理转变真正转变为企业战略合作伙伴，帮助企业建立人才竞争优势

了解如何从战略角度系统规划设计开展人力资源管理的各项工作

了解企业在人力资源战略规划过程中的常见问题和误区，并掌握有效的解决方法

帮助人力资源从业者真正设计科学、有效的人力资源规划与计划

**课程时间：**2天，6小时/天

**授课对象：**企业高中层管理者，HR 总监，HR 经理，HR 相关工作人员

**授课方式：**讲师讲授+案例分析+实操演练+视频互动+角色扮演+情景模拟

## 课程大纲

### 第一部分：企业组织设计原理方法与操作实务

## 第一讲：组织的概念、特性和类型

- 一、组织的概念
- 二、组织的特性分析
- 三、组织的类型划分
- 四、组织的产生背景
- 五、组织的作用和意义

## 第二讲：组织设计的原理与方法

- 一、什么是组织设计？
- 二、组织设计的特点
- 三、组织设计的发展历程
- 四、组织设计的任务
- 五、组织设计的基本原则
- 六、组织设计的内容

## 第三讲：组织设计的操作与实务

- 一、组织设计的常见问题
- 二、组织设计的常用策略
- 三、组织设计的一般步骤
- 四、组织结构设计的应用分析
  1. 直线制组织设计操作与实务
  2. 职能制组织设计操作与实务
  3. 直线职能制组织设计操作与实务
  4. 直线职能参谋型组织设计操作与实务
  5. 事业部制组织设计操作与实务
  6. 矩阵制组织设计操作与实务
  7. 集团控股型组织结构组织设计操作与实务
  8. 虚拟组织设计操作与实务

## 第四讲：组织设计的矛盾与冲突

1. 冲突来源
2. 冲突类型
3. 冲突解决

## 第五讲：组织设计与优化案例分析

1. 针对培训企业的组织结构优化思路
2. 针对培训企业的组织发展讨论
3. 针对培训企业的组织转型探讨

## 现场演练：企业组织架构图设计

## 第二部分：人力资源规划操作实务

### 第一讲：人力资源综述

- 一、人力资源的演变
- 二、人力资源的地位
- 三、人力资源战略的定义
- 四、人力资源的体系

### 第二讲：人力资源规划的制定

- 一、人力资源规划的概念
- 二、人力资源规划的内容
- 三、人力资源规划的原则与目标
- 四、制定人力资源规划程序：人力资源队伍规划（重点）；特点，总体流程和内容；数量规划-综合计划（Aggregate Planning）
- 五、培训规划制定

### 第三讲：人力资源需求预测

- 一、人力资源需求的影响因素：人力资源需求预测内容；企业外部环境；企业内部环境
- 二、需求预测的方法：  
定性预测：零基预测；经验预测；工作负荷分析；德尔菲法；描述法；驱动因素预测；  
定量预测：趋势外推预测；回归分析；员工定额法；计算机模拟预测；
- 三、人力资源需求预测的步骤：影响需求预测的关键因素；人力资源需求预测的步骤；胜任力模型

## 第四讲：人力资源供给预测

一、人力资源供给的影响因素：企业外部环境对未来人力资源供给的影响；企业内部环境对未来人力资源供给的影响；地区性因素对人力资源供给的影响；全国性因素对人力资源外部供给的影响

二、人力资源供给的预测方法：

内部供给预测：技能清单；人员核查法；替换图法；员工满意度分析；人力资源盘点法；马尔科夫矩阵

外部供给预测：市场调查预测法；相关因素预测法；统计预测法；

三、人力资源供给预测及平衡：人力资源供给预测的内容；人力资源供给预测的步骤；人力资源需求与供给平衡

## 第五讲：人力资源战略规划体系与评估控制

一、人力资源管理规划：职位体系规划；员工配置规划；培训发展规划；绩效管理规划；薪酬福利规划

二、人力资源规划编制

三、人力资源业务规划

四、人力资源规划的评估

五、人力资源规划的控制

课程总结