

《人力资源年度规划》

人才+战略+数据+规划=人力年度规划

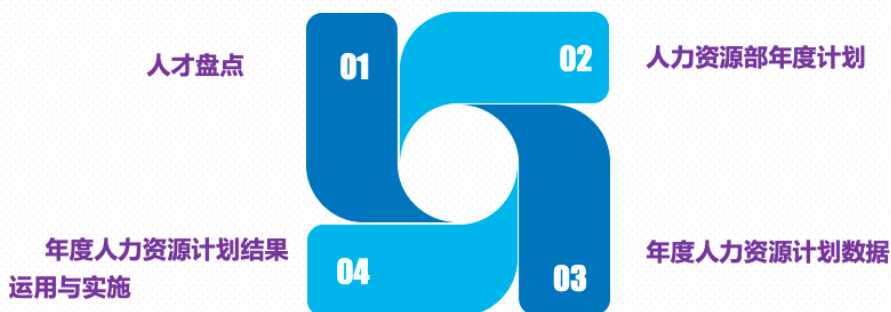
主讲：杨明

【课程背景】

所有人力资源问题均要服从企业战略，人力资源系统的设计、搭建、迭代升级离不开企业战略规划、企业战略目标设定、组织架构盘点。

- 一份可落地、可执行的人资年度规划需要首先清楚企业战略目标和运营体系
 - 应用人才盘点技术，实现人尽其责、发挥最大价值和组织效能
 - 年度人资规划做的是计划、是组织各个部门通力协作的产品，突破思维的墙，可落地
- 课程设计上首先从人才盘点技术和工具、流程设计入手，通过人才盘点工具能够找到企业“核心人才”、“高潜人才”结合企业年度战略规划，为真正愿意跟企业长期发展的人才量身打造年度战略人力资源规划，学会年度人力资源规划的方案、流程、表单、工具，学之能用。

【课程设计】



【课程收益】

收

- 了解人才盘点工作技巧，掌握人才盘点方法、策略
- 掌握业务部门、上级领导间向上&向下沟通能力，沟通谈判能力
- 通过沟通情境训练使学员真正掌握人力资源年度计划设计、规划、制作的能力；

【课程特色】科学，逻辑清晰；实战课程，学之能用；成熟课程，线下分享超过 10 期

【课程对象】人力主管、人力经理、人力总监、HRBP

【课程时间】1-2 天（6 小时/天）

【课程大纲】

第一部分：人才盘点

1. 人力资源盘点

- 1) 人力资源盘点主要回答的三个问题：数量、结构、能力
- 2) 人力资源盘点的三大挑战：操作能力、智力、员工的心
- 3) 人才盘点解决的五维度

现场讨论：你认为 HR 该怎么做人力资源盘点？

2. 人力资源盘点实操

- 1) 人才盘点时间规划
- 2) 人才地图与领导者继任计划
- 3) 人才盘点工具
- 4) 人才盘点氛围营造与结果运用

第二部分：人力资源部年度计划

3. 基于人才盘点下的人力资源部年度计划

- 1) 人力资源部年度计划框架设计；
- 2) 年度计划制定过程中的有效沟通；

现场讨论：跨部门沟通对企业的重要性

- 3) 是什么阻挡了我们——“部门墙”概念解析
- 4) “部门墙”在工作中的具体体现、产生的客观基础、积极应用。

现场讨论：你认为人力资源部年度计划怎么做最贴近战略？

4. 打通人力资源部年度计划制定的底层逻辑

- 1) 人力资源部年度计划的基础和核心；
- 2) 人力资源部年度计划制定过程中，向上管理 怎么说服你的老板
- 3) 人力资源部年度计划制定过程中，如何开会组织、群策群利、运用项目管理思维来设计

课后练习 1：人力资源部年度计划怎么沟通

第三部分：年度人力资源计划数据

1. 企业运营的三驾马车和数据分析。

- 1) 企业运营的三驾马车：战略 组织 流程
- 2) 企业经营数据有哪些
- 3) 人力资源数据内容及分析

2. 人力资源数据实操。

- 1) 人力资源数据提炼、汇总、分析
- 2) 人力资源数据仪表盘设计
- 3) 人力资源数据结果运用与企业战略

课后练习 2：提炼你的人力资源数据

第四部分：年度人力资源计划结果运用与实施

1、基于人力资源年度计划下的各模块设计。

- 1) 组织架构、编制设置；
- 2) 招聘体系规划和设置；
- 3) 薪酬、绩效体系搭建
- 4) 培训体系建设

2、年度人力资源计划实操。

- 1) 人力资源年度计划报表；
- 2) 人力资源年度预算报表；
- 3) 人力资源年度工作规划表

课后练习 3：以小组为单位，输出一份人力资源年度计划框架