

《从业务战略到人力资源战略》

主讲：卢云峰老师

【课程背景】

- ✓ 企业的业务战略需要人力资源管理的支撑并推进落地执行，而企业人力资源管理的核心价值体现在帮助业务战略达成，因此，企业人力资源管理逻辑需要从专业导向和自我视角，转向由外而内的业务导向、外部视角，转向自上而下的战略导向、未来视角。
- ✓ 本次课程，将帮助企业管理者和人力资源管理者共同重新思考人力资源管理如何聚焦业务战略并为业务创造价值，从业务战略与组织能力建设出发，结合业务逻辑，进而实现业务战略与人力资源战略的完善融合。

【课程目标】

- ✓ 掌握从业务战略到人力资源战略的方法与工具
- ✓ 掌握组织管控模式与架构的设计方法
- ✓ 掌握组织文化建设与氛围营造的方法
- ✓ 掌握薪酬设计与绩效管理的工作方法
- ✓ 掌握人才盘点与人才规划的工作方法

【授课方式】 讲授 + 实战案例分析 + 小组讨论 + 互动演练

【课程对象】 企业中高层管理者、新任团队管理者、各级人力资源管理者

【课程时长】 2天（6小时/天）

第一章 正确认知企业战略与人力资源战略

- ✓ 企业领导者，要做好三件事
- ✓ 企业战略的本质是什么？
- ✓ 企业战略与人力资源战略的关系
- ✓ 从业务战略到人力资源战略的四个层面

- 组织层面：管控模式与架构
- 文化层面：文化建设与氛围
- 激励层面：薪酬设计与绩效
- 人才层面：人才盘点与规划

□

第二章 组织层面：管控模式与架构

- ✓ 常用组织管控模式的三种方式
 - 战略型管控模式
 - 财务型管控模式
 - 操作型管控模式
- ✓ 组织架构的五种形态
- ✓ 基于架构的权责体系构建
- ✓ 创新型组织架构与未来新工作模式
- ✓ 案例分析：某集团公司的管控模式与架构设计

第三章 文化层面：文化建设与氛围

- ✓ 企业文化与企业战略的关系
- ✓ 企业文化核心体系内容包括哪些
- ✓ 企业文化的结构有哪四个层面
- ✓ 有效建设并落地企业文化的“三四五”法
 - 三个阶段（认知、认同、强化）
 - 四个层面（“四化”建设）
 - 五个关键（建、搭、抓、动、搞）
- ✓ 案例分享：全员企业文化典型案例事件通告机制

第四章 激励层面：薪酬设计与绩效

- ✓ 员工激励方式的三类九种法
 - 物质激励（三种方式）
 - 精神激励（三种方式）
 - 情感激励（三种方式）

- ✓ 利润分享计划机制建立与实施
- ✓ 收益分享计划机制建立与实施
- ✓ 业务目标与绩效管理
- ✓ 绩效考核与跟踪辅导
- ✓ 绩效结果反馈与面谈
- ✓ 互动演练：如何制定部门绩效工作计划？

第五章 人才层面：人力规划与盘点

- ✓ 以战略为本，将人才作为战略执行的驱动力
- ✓ 基于战略的人力资源规划
 - 调研分析
 - 供需预测
 - 规划编制
 - 实施评估
- ✓ 四步做好人才盘点工作
 - 第一步：定义人才
 - 第二步：识别人才
 - 第三步：分析人才
 - 第四步：培养人才
- ✓ 互动演练：基于人才盘点的 IDP 如何编制？
- ✓ 互动讨论：人才九宫图的运用策略

● 课程总结与互动交流

- 让人力资源战略成功支撑业务战略落地！