

人力资源管理数字化转型

【课程背景】

第四次产业革命与不确定时代的到来，使人力资源管理界面临着新的挑战。人力资源从业者不可能用固化的老经验去解决变化的新问题，正视现状与趋势，必将在剧变到来之际沉着应对。只有主动探寻人力资源管理的数字化转型之路，才能在数字化海洋中冲浪。

本课程基于数字化全案，从效果、诉求、方法三个层次步步推进，展示人力资源管理数字化项目的理念、规则、方法与技巧，使参训者具备策划与推动转型项目的能力。

【课程收益】

知晓人力资源数字化平台的概况

理解数字化转型的环境与条件

掌握数字化转型前的必要条件的制备方法

【课程对象】 人力资源部长、总监、经理

【课程时长】 2天(12小时)

【课程大纲】

一、 HRM 数字化效用

1. 数字化平台个人端

(1) 移动平台

(2) 桌面平台

2. 数字化平台组织端

- (1) 数据关系总览
 - A. 人资职能关系原理
 - B. 平台数据关联流向
- (2) 组织数据呈现
 - A. 架构认知误区
 - B. 平台呈现效果
- (3) 人才数据呈现
 - A. 人才引进功能
 - B. 人才静态配置
 - C. 人才动态配置
- (4) 薪酬数据呈现
 - A. 薪酬计算底表
 - B. 薪酬计算实施
- (5) 绩效数据呈现
 - A. 考勤数据功能
 - B. 考核数据功能
- (6) 开发数据呈现
 - A. 人才地图指导
 - B. 开发方案策划
 - C. 开发方案组织
 - D. 开发实施工具
- (7) 人才盘点功能

- A. 盘点指标
- B. 人才评议
- C. 人才分布
- D. 个人档案

3. 数字化转型关键链

- (1) 核心功能盘点
- (2) 相关系统辨析

二、HRM 数字化价值

1. 时代召唤

- (1) 产业革命更迭
- (2) 不确定性增加
- (3) 需求日益定制
- (4) 三大驱动因素

2. 组织困境

- (1) 人资管理挑战
 - A. 关注人效
 - B. 紧贴业务
 - C. 用工灵活
- (2) 人资职能更新
 - A. 从六模块到三支柱
 - B. 新型人资生态结构
 - C. 数字化发展的主线

(3) 集团管控需要

A. 三大动机

B. 三大要求

3. 市场资源

(1) 产品或服务供应商

(2) 两大供应优势流派

(3) 主要竞争要素分析

(4) 常见品牌比对分析

三、转型项目路线图

1. 项目基本理念

(1) 组织规模与发展阶段

(2) 系统搭建的考量因素

(3) 兼顾产品与服务需求

2. 项目主要流程

(1) 主要阶段

(2) 标准流程

(3) 关键要素

3. 项目技术准备

(1) 组织分析

A. 经营环境分析

B. 商业模式分析

C. 组织战略分解

- (2) 岗位分析
 - A. 岗位关系分析
 - B. 岗位职能分析
- (3) 素质建模
 - A. 技能等级评定
 - B. 显性素质测评
 - C. 隐性素质测评
 - D. 胜任力与任职资格辨析
- (4) 薪酬结构设计
 - A. 薪酬策略选择
 - B. 付薪理由清单
- (5) 薪酬市场调研
 - A. 间接调研
 - B. 直接调研

四、 量化管理与数据分析

- 1. 量化与分析概述
 - (1) 基本原则与常用方法
 - (2) 人力资源报表
 - (3) 量化分析误差处理
- 2. 量化与分析示例
 - (1) 招聘量化分析
 - (2) 离职量化分析

(3) 开发量化分析

(4) 薪酬量化分析

(5) 绩效量化分析

五、 课程小结与答疑