

《华为人才链管理实践》

——建立优秀的人才管理体系，打造高绩效人才队伍

【引言】

1、目前大多数企业面临的困境：

- ◇ 许多公司还没有做人力预算，人力需求的提出和评审就是凭感觉、拍脑袋的过程；有的公司虽然有职位说明书，但还是不知道应该招聘什么样的人；许多公司的人力需求，就像个无底洞，总是觉得人不够用，部门间的人力也流动不起来，忙闲不均，公司利润的增长被人力成本的增长所消耗，最终导致人均效益上不去。。。。。
- ◇ 招聘难，是困扰绝大多数成长型公司的最头疼的难题。有的是找不到足够多的合适简历，有的是面试预约成功率低、面试到位率低、面试效率低，更多的企业是不知道如何去有效地识别应聘者是否合适。所有这些招聘效率和招聘质量的问题，直接导致了企业需要的人到位不及时，到位的达不到绩效预期，严重影响了业务的开展和公司的发展。。。。。
- ◇ 许多公司还没有完善的新员工培养流程，包括在职员工在内的能力提升缺少有效的方法；选拔出来的干部，基本上是“望天收”，缺少必要的培养和训练，达不到预期的效果；公司的知识和经验无法有效传承，队伍整理作战能力提升慢，人均效益提升不起来。。。。。

面临移动互联网时代的市场巨变和更加激烈的人才竞争，企业如何通过一系列高效的人才规划、人才获取和人才发展的机制，迅速打造一支企业发展所需要的人才队伍，是摆在所有企业领导者和人力资源管理者们面前迫切需要解决的重点课题。

2、华为的成功经验

华为通过科学的人力规划和预算，建立起了自我约束、自我激励、自我调整的人力资源管理机制；通过科学的招聘方法和强大的招聘能力，迅速引进了所需的人才；通过科学的培训培养体系的建设，迅速提升队伍的作战能力，从而实现了高绩效人才队伍的组建，为战略目标的实现奠定了坚实的基础。

【课程特色】

- ◆ 最全面的华为人才链管理的整体框架与内容
- ◆ 华为特色的预算、招聘与培训体系的干货内容
- ◆ 可直接借鉴落地的预算、招聘与培训的解决方案

【适合对象】 HRD、招聘&培训经理

【培训时长】 6小时

【课程大纲】

模块1：人才规划

课程内容：

- ◇ 人力盘点与规划
- ◇ 人力配置模型
- ◇ 薪酬包管控机制
- ◇ 人力调配管理

课程收益：

- ◆ 学习和了解华为基于业务战略的人才规划、人力配置模型建设的方法论，可借鉴用于本公司的人力盘点与规划工作，为招聘计划的科学制定提供依据，也可为本公司人才队伍建设工作提供支撑；
- ◆ 学习和了解华为薪酬包管控的机制和方法，建立自我约束、自我激励、自我调整的人力资源管理机制，促进公司人均效益的持续提升。

模块2：人才获取

课程内容：

- ◇ 校园招聘
- ◇ 社会招聘
- ◇ 高端招聘
- ◇ 招聘质量管理

课程收益：

- ◆ 学习和了解华为校园招聘的方法，提高公司校园招聘的效率和效果，打赢校园人才争夺战，为公司的基业长青奠定坚实基础；
- ◆ 学习和了解华为社会招聘和招聘质量管理的方法，提高公司社会招聘的效率和质量，为公司迅速打造满足需求的人才队伍，支撑业务发展。

模块3：人才发展

课程内容：

- ◇ 新员工培养
- ◇ 员工能力提升
- ◇ 干部培养管理
- ◇ 培训培养体系建设

课程收益：

- ◆ 了解和借鉴华为新员工试用期培养的方法，提高新人的成材率和留任率，缩短培养期，提升公司业绩；
- ◆ 了解华为特色的员工和干部培养的方法，以及华为培训培养体系、知识管理体系的经验，可以为公司学习发展体系的建设提供参考和借鉴。