
HR 战略规划、角色认知与价值呈现

【课程背景】

在全球经济一体化的时代，企业竞争范围迅速扩大，竞争程度空前加剧。大量事实证明，经济竞争归根结底是人才的竞争，是人力资源综合素质的竞争，竞争的胜利者将是那些占据人力资源优势的企业。在这样的形势下，企业急需大批熟悉现代人力资源管理与开发的应用型人才和团队负责人。

本课程全面介绍企业人力资源管理工作战略定位、人力资源部门的主要职能工作、人力资源从业者的角色认知、人力资源管理工作价值体现。通过本课程的学习，以及典型案例分析，使学员能够树立现代人力资源管理观念和实操技巧。

《人力资源管理定位与价值》课程由郑蜀治老师结合近 **20** 年 HR 管理工作经验，及多年管理类实战课程授课实践精心打造，课程内容不仅凝结了公司内部 HR 管理的诸多精髓，同时还结合了老师在不同类型企业提供咨询与培训过程中提炼的实践工具与技巧。

【课程目标】

1、提升学员的专业水平，让学员掌握人力资源管理常识及岗位必备知识。

了解具体的人力资源实务操作，通过不断的学习，提升自我竞争力。

2、使学员明确的工作方向与思路，提升学员的履职能力，通过系统学习正确的定位自己的角色，理清在组织中的关系，通过职能工作来体现人力资源管理的价值。

【课程时间】 标准课时：1天（6小时/天）

【课程对象】 企业人力资源从业者

【授课方式】



【课程大纲】

第一部分：战略性人力资源管理认知

- 1、人力资源管理起源
- 2、人力资源的基本理论
- 3、人力资源管理的发展阶段
- 4、战略性人力资源管理的定义及内容
- 5、企业战略定位与人力资源管理策略定位
- 6、企业人力资源管理策略分析（吸引、投资、参与）
- 7、企业人力资源策略与HR部门的工作定位

案例分析：华为人力资源管理“铁三角”

第二部分：人力资源部门的主要职能工作

- 1、现代人力资源管理的基本内容
- 2、人力资源管理之六大模块工作解析
- 3、人力资源管理的三大基石和两种技术
- 4、HR部门的职能工作梳理及具体工作要求
- 5、人力资源管理部门的组织结构设计要点

案例分析：向肯德基学习

案例分析：某企业人事部工作手册

第三部分：人力资源管理从业者的角色认知

- 1、战略性人力资源管理的角色定位

行政管理专家

员工的带头人

变革的设计师

战略合作伙伴

- 2、监督管理者角色
- 3、支援服务者角色
- 4、HR 角色转换的技巧
- 5、人力资源管理从业者的职业生涯规划 (**HR 的未来在哪里**)

第四部分：人力资源管理工作的价值体现

- 1、人才梯队建设（培训管理内容与中广核）双通道设计
- 2、知识管理与转化（岗位经验内化）（内训师团队打造）
- 3、增加员工归属感（营造团队氛围、培养感恩心态）
- 4、支持变革与创新（华为的引进 IBM 管理流程）

案例分析：中广核“白鹭计划”

案例分析：OPPO 云杉计划