

《人才盘点与人力资源规划》

【培训方式】：讲解

【培训时间】：1-2

【培训讲师】

【课程提纲】：

一、人才盘点的意义与人才发展方向

- 1、前瞻性、策略性、系统性
 - ◇ 案例分析：HR 的战略性问题
- 2、高层管人面临的“三大短板”
- 3、直线经理首先是人力资源经理
- 4、高层必须明确的管人理念与管事规则
 - ◇ 视频鉴赏：心态如何管理避免形成隔阂
- 5、大企业与小企业的人力资源管理策略的异同点
- 6、名企人才发展的六大经验

二、人才盘点方法与总目标

- 1、人才现状盘点与分享
 - ◇ 实例：为什么竞争对手产品供不应求而我们却产品积压
- 2、人才盘点的方法与策略
 - ◇ 调查统计
 - ◇ 人力资源现状统计分析的方法
 - ◇ 实例：为什么竞争对手产品供不应求而我们却产品积压
 - ◇ 人才的结构与数量
 - ◇ 人才盘点中的结构分析与 SWOT 分析
 - ◇ 实例：人力资源统计分析涉及的表单、工具示例
 - ◇ 案例：WS 集团公司人力资源状况分析统计表及统计结果展示
 - ◇ 案例：某公司的人才结构分析
 - ◇ 九宫格人才盘点
 - ◇ 应用九宫格制定人才发展策略
 - ◇ 落实公司发展战略，进行人力资源整体规划
 - ◇ 数量与结构的调整规划
 - ◇ 实例：原来结构比例问题是企业的关键问题
 - ◇ 基于内部良性流动和逐级晋升的人力资源需求预测与供给预测

三、人力资源战略规划之重点工作

- 1、人力资源管理的总目标与总政策
 - ◇ 人力资源战略规划包括的内容有哪些？
 - ◇ 人力资源管理的宗旨、总目标、总政策与战略挂钩
 - ◇ 制定人力资源业务计划（包括招募、晋升、培训、解聘等数量计划）
 - ◇ 案例：一个成功企业的短期人力资源规划
 - ◇ 展示分析：某集团的人力资源战略规划报告样稿
 - ◇ 人力资源规划的人员组织与科学的工作方式

- 2、招选与任用人才需要明确哪些重点问题
 - ◇ 高层在选拔人才方面主抓的核心是什么
 - ◇ [案例：许多知名企业的人才选拔界限与操作系统，其意义何在？](#)
 - ◇ 选拔人才的主要技术方法如何贯彻落实，形成体系，体系是什么样的
 - ◇ 人才招聘的成本有多少，如何提升选拔人才的效率和效果
- 3、人才培养要有体系保障
 - ◇ 缩短员工的成长周期，实现十年树木、百日树人
 - ◇ 传帮带的落实：职业生涯规划的低成本落实
 - ◇ [研讨：如何快速形成一套自己企业高效的人才培养机制，关键点在哪里](#)
- 4、用人的突破
 - ◇ 合理的内部流动机制，人尽其才、人岗匹配，怎样才能低成本地流动起来
 - ◇ 用人所长，落实难——如何通过政策落实
 - ◇ 如何评价人才的能力和业绩，怎样形成绩效文化
 - ◇ [研讨：自己企业用人的突破口在哪里](#)
- 5、储备、留人与淘汰
 - ◇ 人才储备的制度与策略
 - ◇ 人才的分级分类，工作序列化分类分级
 - ◇ 留住人才的制度环境、人文环境的建立
 - ◇ 元老、高管的激励与安置规划
- 6、激情、积极性、主动性的机制保证
 - ◇ 管人的核心是积极性的调动，人的本质
 - ◇ 激励的系统性，激励金字塔，为什么佛教能够有两千多年历史
 - ◇ 激励机制的完善与提升
 - ◇ 建立、完善全面战略绩效管理的系统的关键点
 - ◇ [视频分享：某外资老板的激励](#)
 - ◇ [案例：华为如何用活人才](#)

课程答疑、总结，制定《行动计划》