

战略人力资源管理 丁守海

丁守海，1998-2004年在华为技术有限公司市场部和人力资源部工作，拥有丰富的管理经验。2004年到中国人民大学读博，2007年毕业留校任教，2014年破格晋升为教授，现为中国人民大学应用经济学院教授、博士生导师，中国劳动学会常务理事，国家自然科学基金委员会工商管理学部评委，兼中国邮政、正大集团等多家企业管理顾问。著有《人力资源管理实操十一讲》、《公司治理与股权激励》。

一、人力资源管理要上升到战略高度

- 1、传统的人事管理无法满足现代企业的发展要求
- 2、从人事管理上升到人力资源管理，为业务运营提供支撑
- 3、从人力资源管理上升到战略人力资源管理，为业务运营和战略提供双支撑

二、如何理解战略人力资源管理？

- 1、深刻理解战略，是战略人力资源管理的前提
- 2、如何解读公司战略？——基于两个维度的解读
- 3、人力资源管理要从选用育留等多个维度为战略落地提供支持

三、从战略视角优化员工选聘

- 1、有怎样的战略，就需要怎样的员工——以“以客户为中心”战略为例
- 2、探讨：哪些员工不能适应战略要求？
- 3、基于胜任力模型，完善员工的选聘条件
- 4、从战略视角，开发员工的素质辞典
- 5、如何识别员工的胜任力？
- 6、选聘方法创新
- 7、案例：以内部评价中心为例

四、战略导向的激励约束机制创新

- 1、有怎样的竞争战略，就需要员工产生怎样的行为
- 2、但我们不能指望员工能自发地产生这样的行为——以精细化采购为例
- 3、XY理论的启示
- 4、通过激励机制设计打造员工的外生动力机制
- 5、通过约束机制设计向员工传递压力
- 6、鉴于员工动机的差异性，激励约束机制也应该是多元化的
- 7、激励约束机制创新

五、战略型人才梯队建设

- 1、从战略视角，企业最大的竞争力不是员工的能力，而是员工能力的复制能力
- 2、能力复制的关键是标准化
- 3、构建五位一体的能力复制系统，批量复制人才
- 4、江山代有才人出，一代新人换旧人，新员工成长是打破组织惰性的关键
- 5、如何加快新人成长？

6、案例：以跑步上岗为例