

# 战略人力资源管理 with 员工能力开发

## 课程学员

董事长、总经理、副总经理、总监及 HR 中高层管理人员

## 授课时间

2-3 天

## 授课方



倍增！

综  
合运用现  
代互动教  
学、引导  
技术，使  
课程效果

## 课程背景

- 从人才管理的角度，紧紧围绕人才的选、育、用、留，全面阐述了企业战略人才管理中的责任和使命，并提供提升战略人才管理效能的实践方法与工具；
- 本课程由原华为人力资源专家历经 10 年多时间倾力打造，课程内容不仅凝结了华为公司内部管理的诸多精髓，同时还结合了讲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。

## 课程大纲

### 第一章 基于战略的人才管理的特点与要求

1. 基于战略的人才管理的要求
2. 基于战略的人才管理的特点
3. 以业务为导向的高效人才管理体系设计

案例分享：华为公司人力资源的组织架构与总体规划、定位

### 第二章 战略性招聘管理与运作

1. 基于胜任素质的招聘管理

- 胜任素质模型概述
- 胜任素质在人才甄选中的应用
- 招聘体系的规范及要求

案例分享：华为人才选聘系统的特点

## 2. 面试官选拔与管理

- 面试官的角色定位及核心技能要求
- 面试官的选拔要求及资格管理
- 面试官的培训开发
- 面试官的使用规范及考核

案例分享：某知名企业面试官的管理规定

## 3. 高效猎取人才战略眼光

- 高效立体式猎聘的要求及特点
- 高效立体式猎聘的四大步骤

## 4. 高效人才甄选的方法及使用

- 结构化面试使用
- 行为面试实战技巧

# 第三章 战略人才梯队建设—任职资格管理体系

## 1. 任职资格概况

案例分享：华为建立任职资格体系的背景

## 2. 任职资格标准设计

- 任职资格标准设计的基本原则
- 任职资格标准设计的基本方法
- 任职标准设计的特点和要求

案例：华为营销人员任职资格标准

## 3. 任职资格认证的具体操作

案例：华为公司任职资格过程管理及结果应用

# 第四章 建立业务导向的人才培养模式

## 1. 以业务为导向的人才培养体系的特点及内容

## 2. 与业务相结合的培训方案设计

- 人才培养的要求
- 新员工岗位技能培训方案设计

案例：华为新员工岗位技能培训

## 3. 与员工职业发展相契合的培训体系

- 基于任职资格的员工培训体系设计
- 如何与员工的职业发展相契合
- 培训课程的管理与实施
- 内部讲师的培养与激励

# 第五章 基于 PBC 的战略绩效管理有效落地

## 1. 基于 PBC 的绩效管理体系概况

## 2. KPI 指标体系设计方法

- 如何使用鱼骨图分析法
- 如何使用层级分解法

- 如何从职责中提炼 KPI 指标
  - 如何从关键流程中提炼 KPI 指标提炼
  - KPI 指标体系设计步骤
- 3. 岗位 KPI 指标设计**
- KPI 指标如何定量
  - KPI 指标如何定性
  - 岗位 KPI 指标的分解与提炼
- 现场练习：某企业岗位 KPI 指标设计
- 4. PBC 绩效管理体系的实施与落地**

## 第六章 多元化激励

- 1. 人才的激励因素分析**
- 动机与激励的概念
  - 马斯洛的需要层次理论
  - 人才需求的特点与激励方式
- 2. 基于职位评估及任职资格的薪酬结构设计**
- 科学薪酬体系设计的原则和要求
  - 职位评估及结果运用
  - 薪酬模式设计
  - 工资框架的设计与运用
- 案例分享：华为薪资构成的战略性作用
- 3. 其它激励方式—领导激励**
- 如何有效了解下属的需求
  - 正确激励三步曲
  - 三种激励方式的比较分析与运用

格特拉克公司《员工招聘与面试技巧》课程现场

