

数字化时代人力资源管理的数字化转型

【课程背景】

AI时代已经到来，对人力资源管理者来说，采用AI技术赋能员工、变革流程、构建现代化HR管理体系，提高企业效率和效能，实现人力资源数字化转型是必然趋势。

“无数据，不管理”人力资源管理的数字化转型后，可以在大数据的支持下，将人力资源的选、育、用、留纳入到量化范畴，从而使人力资源管理更高效、更精准。将人力资源管理的数据进行采集和分析并将其运用于“企业运营管理中”，可使人力资源管理得以深入理解企业各业务的需求，因而达到了与其他职能模块相同甚至更优的专业水平，确保人力资源管理的整体效能的提高，确保为企业的运营管理提升有利的信息支持和保障。

本课将从人力资源管理如何进行数字化转型、分析及数字化运营进行详细讲解。

【课程目的】

- 1、通过课程学习了解大数据时代人力资源管理面临的机遇和挑战。
- 2、通过课程的学习学会人力资源管理的十大变革。
- 3、通过课程学习了解人力资源管理数字化转型和数据收集的体系构建。
- 4、通过课程学习掌握大数据分析在人力资源管理中的三个分析层面。
- 5、通过课程学习掌握人力资源管理大数据分析中与经营战略挂钩的三张表。
- 6、通过课程学习掌握人力资源经营战略性分析报表体系的四大报表体系。
- 7、通过课程学习掌握人力资源管理大数据分析如何运用推动企业战略经营。

【课程对象】

公司总经理、各级管理者、人力资源管理者

【课程时间】

1-2天

【课程大纲】

第一部分：数字化时代与人力资源管理的数字化探索

- 1、大数据的概念及其定义
- 2、大数据是如何出现的
- 3、大数据与云计算之间的关系
- 4、大数据的特点
- 5、大数据的本质是洞察
 - (1) 洞察工作重点
 - (2) 洞察未来趋势
 - (3) 洞察管理规律
 - (4) 洞察客户需求
 - (5) 洞察员工表现
 - (6) 洞察合适人选

6、数字化时代与人力资源管理的影响

- (1) 数字化时代人力战略的思考逻辑
- (2) 人的需求变化的变化：从关注缺失到关注成长
- (3) 雇佣模式的变化：从为我所有到为我所用

第二部分：终结人力资源管理开启人力资本管理

- 1、数字化时代人力资源管理面临的挑战
- 2、数字化时代人力资源管理的任务与使命
- 3、数字化时代人力资源管理岗位的设置
- 4、数字化时代人力资源管理的数字化转型
- 5、大数据之“养”数据人力资源管理发展的五个阶段
- 6、数字化时代下终结人力资源管理到人本管理

- (1) 人才管理的任务与使命
- (2) 什么是人才管理
- (3) 人才管理的关键词
- (4) 人才管理的业务框架

7、人才管理的发展模型

- (1) 人才获取
- (2) 人才管理
- (3) 人才发展
- (4) 人才留用

9、一体化人才管理模型

第三部分：数字化时代下的人力资本数字化转型

1、人力资本转型之未来组织

- (1) 构建提升效率、增强灵活性的组织未来组织
- (2) 未来组织的发展：团队网络化
- (3) 未来组织构建的五个重点
- (4) 未来组织：旧规则和新规则的比较

案例分析

2、人力资本转型之职业生涯和学习

- (1) 职业生涯和学习的概念将被颠覆
- (2) 职业生涯和学习转型的八个重点
- (3) 职业生源和学习：旧规则与新规则的比较

案例分析

3、人力资本转型之人才获取进入认知招聘新时代

- (1) 建立战略性和数字化的企业品牌
- (2) 利用新技术进行人才招聘
- (3) 人才获取转型的五个重点
- (4) 人才获取：旧规则与新规划比较

案例分析

4、人力资本转型之员工体验

- (1) 员工体验将全面建立在文化和敬业度基础之上
- (2) 营造无法抗拒的员工体验系统
- (3) 员工体验转型的八个重点
- (4) 员工体验：旧规则和新规则比较

案例分析

5、人力资本转型之绩效管理

- (1) 新型绩效管理面临的挑战
- (2) 引领新方向的软件
- (3) 关注点：流程追踪、提供持续反馈，应用数据分析等
- (4) 人力资本转型的六个重点
- (5) 绩效管理：旧规则与新规则比较

6、人力资本转型之领导力颠覆

- (1) 互联网世界里的领导力能力
- (2) 领导力颠覆转型的六个重点
- (3) 领导力：旧规则与新规则的比较

案例分析

7、人力资本转型之数字化人力资源管理

- (1) 人力资源管理转型：数字化劳动力、数字化工作场所、数字化人力资源管理
- (2) 新型工具和透明度加强实现数字化人力资源管理
- (3) 人力资源数字化转型的八个重点
- (4) 数字化人力资源：旧规则与新规则比较

案例分析

8、人力资本转型之人才分析

- (1) 新型工具提供深刻的新洞见以提高绩效
- (2) 构思数据的新用法提升业务产出
- (3) 人才分析转型的八个重点
- (4) 人才分析：旧规则与新规则比较

案例分析

9、人力资本转型之多样化和一致性

- (1) 数字化时代领先组织现将多样化和一致性视为一种综合战略
- (2) 重新关注体验式学习、流程变革，数据推动和透明度
- (3) 多样化和一致性的四个重点
- (4) 多样化和一致性：旧规则与新规则比较

10、人力资本转型之未来工作增强劳动力

- (1) 针对增强劳动力重新审视工作
- (2) 重新思考人才、技术和工作场所
- (3) 重新定义人力和机器之间的工作界限
- (4) 未来工作之增强劳动力的七个重点
- (5) 未来工作：旧规则与新规则比较

案例分析

第四部分：大数据分析在人力资源管理中的应用

1、为什么要进行人力资源大数据分析？

2、人力资源大数据分析的三个层面

- (1) 基础信息分析
- (2) HR 职能分析
- (3) 人力资本计量

3、数据分析在人力资源管理各细分模块中的典型应用

4、财务三张表与人力资源三张表

5、人力资源大数据分析与企业经营关联性分析对比表

6、人力资源数据指标分析的意义

(1) 人力资源系统与数据关联

(2) 人力资本绩效衡量表

(3) 人力资源的数据指标特点及举例

7、人力资源经营战略性分析的报表体系

(1) 人力-资产报表体系

(2) 人力-效能报表体系

(3) 人力-流动报表体系

(4) 人力-发展报表体系

8、HR的数据指标反应情况

9、人力资源大数据分析步骤

(1) 人力资源大数据分析的流程

(2) 确定人力资源经营战略性分析报表体系

(3) 确定人力资源数据分析的目标和任务

案例分析：1、人力资源大数据分析在招聘管理中的应用

2、人力资源大数据分析在培训管理中的应用

3、人力资源大数据分析在绩效管理中的应用

4、人力资源大数据分析在薪酬管理中的应用

5、人力资源大数据分析在人才管理中的应用