



变革时代下的人力资源管理升级

讲师：陈松

课程纲要

【课程名称】 变革时代下的人力资源管理升级

【课程背景】

随着 AI 的不断发展，工业 4.0 时代的到来，在技术方面，企业面临着越来越频繁的迭代，在经营方面，面临着越来越个性化的需求，在管理方面，面临着越来越难管理的团队。宝洁公司首席运营官罗伯特·麦克唐纳（Robert McDonald）借用一个军事术语来描述了世界的新格局：“这是一个 VUCA（乌卡）的世界。”即：Volatile（易变不稳定）、Uncertain（不确定）、Complex（复杂）、Ambiguous（模糊）。

在乌卡时代到来的变革期，企业的人力资源工作和人力资源从业者都遇到了新的挑战，这些挑战主要表现在：人才断层开始显现、薪酬的保健和激励性不断降低、绩效考核效果越来越低于预期、培训效果转化难、90 后员工的个性与组织规范的冲突、人力资源工作者每天很忙碌却产生很小价值、领导重视人力资源工作却不重视人力资源部门的工作、人力资源工作者在企业中要如何定位等等……上述挑战的成因，主要是因为企业人力资源管理并没有根据形势的变化而变化，人力资源工作者在能力提升和创新方面都需要进行提高。

在对人力资源管理进行升级的同时，企业还应该关注员工的状态并驱动员

工的良性工作行为。目前，很多企业里都有大批的员工处于“不求有功，但求无过”的状态，在某些企业中这甚至成为了一种普遍现象，一种常态，大家都见怪不怪了。其实，这是个很可怕的现象，对于企业来说甚至是致命的。

我们可以换个角度来理解这个问题。假设一个员的能力是 100 分，如果他在工作中是 60 分的表现，实际上就等于我们在使用一个 60 分的员工，也可以说我们在这个员工身上浪费或者损失了 40 分的绩效。这是对一个人的计算，如果在企业里有很多这样的员工呢？这个损失该如何计算？

企业最可怕的浪费是人力的浪费，我们尽量去招优秀的员工，然后为他们提供好的工作环境、好的福利待遇，就是期待员工能够全心全意投入工作，将自己的能力，甚至潜能都发挥出来为企业创造绩效。可在现实中我们发现太多的员工能力并不差，但工作表现却处于一种“平庸”状态，极大制约了企业整体表现。

那么，在管理当中我们应该如何调整管理思路，管理方法，才能解决这个问题，从而充分开发员工的工作效能呢？

基于上述问题，《变革时代下的人力资源管理升级》课程一方面系统讲解

变革时代下企业人力资源管理的升级方式，另一方面还将为您深入地解读员工表现背后的原因，从而有效提升人力资源工作从业者的职业技能，推动企业管理的升级。

【课程收益】

- 掌握变革时代下人力资源管理的发展趋势
- 掌握人力资源管理升级的两大方向
- 转变人力资源管理观念意识
- 找到员工效能损失背后的原因
- 找到开发员工效能的突破口
- 掌握开发员工效能的思路及方法
- 推动企业人力资源管理升级

【课程对象】 人力资源总监、企业高管

【课程时长】 1天,6小时/天

变革时代下的人力资源管理升级

【课程大纲】

第一单元：变革时代下的挑战

- 来自 VUCA（乌卡）时代的挑战

- 传统企业管理的两大瓶颈
 - 应对市场及需求的反应
 - 内部组织与创新的活力
- 变革时代下企业管理困局
 - “目标-规范-考核”能搞定所有员工吗？
 - 精细化管理引发的内部矛盾
 - 员工与企业从强关系到弱关系
 - 西方管理思路与中国人的矛盾
 - 秩序要素与动力要素各司其职

第二单元：人力资源机制升级

- 阿米巴模式适合我们吗？
- 海尔创客对传统管理的冲击
- 传统人力资源管理的四大机制与核心
- 什么是自组织？
 - 从龙舟到皮划艇
 - 自组织的核心特点
- 敏捷型组织的基本类型
- 敏捷地图的五大核心路径
- 敏捷性人力资源管理的三大要素：

敏捷管理理念：服务

敏捷管理基础：陪伴

敏捷管理核心：赋能

第三单元：员工效能开发系统升级

- 员工效能开发系统的三个循环

- 三个循环在管理中的应用

- 人本管理的三个转变

从资本到人本

从结果到过程

从管控到释放

- 实现双赢的管理关系

- 员工归属感建立的基本方法

- 如何帮助员工找到工作价值？

基于员工价值的薪酬设计

基于员工价值的绩效沟通

基于员工价值的职业成长

基于员工价值的企业文化

基于员工价值的员工激励