



互联网+背景下的人力资源管理变革

讲师：陈松

课程纲要

【课程名称】 互联网+背景下的人力资源管理变革

【课程背景】

在互联网+的新形势下，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、领导不重视人力资源工作、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。

《互联网+背景下的人力资源管理变革》一方面系统讲解现代企业人力资源管理的趋势，还将针对人力资源管理水平和创新进行讲解，并通过小组讨论、案例分析、现场演练等方式将知识转换为技能，将技能转换为工作上的实际应用，从而有效提升人力资源工作从业者的职业技能。

【课程收益】

- 掌握新形势人力资源管理的发展趋势
- 掌握人力资源管理面临的挑战
- 掌握人力资源管理变革的五个方面
- 转变人力资源管理观念意识
- 提升企业人力资源管理治理水平

【课程对象】 企业各级人力资源管理人员

【课程时长】 1天

【授课方式】 课程讲授+案例研讨+小组讨论

【课程大纲】

第一单元：新时期下企业面临的挑战

- 新时期下的经济和企业发展特点
- 企业发展的阶段及管理模式

- 新时期下企业管理的挑战

客户及价值需求的挑战

人才结构和特点的挑战

管理模式适用性的挑战

- 人力资源管理的五个变革

第二单元：人才观念变革

- 移动互联时代的人力资源特点
- 员工结构对企业发展的影响
- 从资本到人本
- 从结果到过程
- 从控制到释放

第三单元：管理机制变革

- 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

目标牵引机制

约束机制

激励机制

竞争与淘汰机制

- 新时期人力资源管理的三大机制

有机会

有意愿

有能力

- 人力资源从职能到伙伴（三支柱理论）
- HRBP 的组织环境与胜任力模型

第四单元：目标管理变革

- 什么是目标？
- 目标是必须要实现的吗？
- 什么是自动自发的目标管理体系？
- 老板的目标 VS 经理人的目标
- 为什么目标制定容易，达成共识难？
- 目标制定从 SMART 到 SAIL
- 目标实现的五个关键要素
- 去 KPI 时代已经到来

- 目标分解方式从 KPI 到 OKR
- OKR 操作流程与关键问题

第五单元：学习方式变革

- 民企与国企在经营和管理上的本质区别在哪里？
- 组织能力 VS 个人能力
- 企业中的能人文化
- 组织学习时代来临
- 学习型组织的建设方法
- 问题解决与组织学习

从经验到知识

从知识到技能

从技能到应用

第六单元：领导方式变革

- 谁要为企业人力资源工作的结果负责？
- 员工生病，领导吃药
- 企业竞争策略与团队文化选择
- 团队发展阶段与领导模式选择

- 新时期领导者的四大要务
- 从达成共识到行为驱动
- 行为驱动的四大引擎

立场是行为驱动的前提

信任是行为驱动的基础

利益是行为驱动的动力

情感是行动驱动的关键

- 企业中的六类员工与领导方式
- 让员工的脑子动起来