



人力资源规划与人才激励

讲师：陈松

课程纲要

【课程名称】 人力资源规划与人激励

【课程背景】

在激烈的市场竞争中，企业的稳步、持续发展，需要持续不断地引进、锤炼适用型人才。那么，如何制定基于战略的人力资源规划？如何进行人才的盘点？如何建立强有力的人才体系，支撑组织的快速发展？如何构架有层次，有梯度的人才矩阵系统？在资源受限的条件下要如何做好员工激励工作？

《人力资源规划与人才激励》课程不但深入讲解什么是基于战略的人力资源管理，还将结合大量的案例及实操，使学员掌握制定人力资源规划和人才盘点、储备人才选拔、人才激励等方面的思路、方法和工具。

【课程收益】

- 了解战略性人力资源管理的内涵
- 掌握人力资源规划的流程
- 掌握人才盘点的方式和方法
- 掌握人才梯队建设的流程和方法
- 掌握人才激励体系建设的方法

【课程对象】 企业决策层、人力资源管理人员

【课程时长】 1天，每天6小时

【课程要求】

- 分组研讨，按4-6人一组，现场学员呈岛状安排座位便于讨论；
- 每组准备2-3张白板纸和三色白板笔。

【课程大纲】

第一单元：基于战略的企业人才开发系统

- 小组讨论：企业战略 VS 人才战略
- 小组讨论：时代特点对企业的人力资源管理带来哪些机会和挑战？
- 案例讨论：无法扩张的某集团
- 企业三大开发系统
- 案例讨论：砸瓶子还是造盖子
- 企业发展阶段与组织发展

第二单元：人力资源规划的基本理念

- 人力资源规划的意义
- 成熟型与成长型人才
- 三个人才渠道的开辟

- 三个层面的组织发展
- 薪酬、绩效与组织发展
- 人才的稳定性与流动性
- 个人职业生涯与企业晋升通道
- 案例分析：企业四大用人机制
- 人力资源规划的五大流程

第三单元：人力资源规划的基础---人才盘点

- 任职资格管理
- 案例分析：如何运用任职资格进行评价？

- 关门盘点：人力资源主导盘点

三定分析

员工满意度分析

关门盘点的流程和注意事项

- 开门盘点：业务部门圆桌会议盘点

开门盘点的流程和注意事项

- 行动学习：定义核心素质模型

第四单元：人力资源规划的内容

- 预测未来的组织结构

- 制定人力供求平衡计划

案例分析：因业务变更所需增加的人员数量及其层次

案例分析：因员工变动所需补充的人员数量及其层次

案例分析：因内部成员升迁而发生的人力资源结构变化

- 制定人力资源征聘补充计划

小组讨论：内部提升或向外征聘以何者为先？

外聘选用何种方式？

外聘所选用的人力来源如何？有无困难？如何解决？

如果是内部提升或调动，其方向与层次如何？

- 制定人员培养计划

对内：遴选现有员工，加强知识及工作技能培训

对外：积极猎取少量的且未来极需的人才，避免此种人才缺乏

- 制定人力使用计划

案例分析：职位功能及职位重组

工作指派及调整

升职及选调

案例分析：职务丰富化

- 过剩人力资源管理

第五单元：人才的全面激励

- 什么是全面激励？
- 全面激励的核心目的
- 全面激励的基本模型六要素
- 案例讨论：激励的个性化与情境性
- 物质性激励方案设计

1、薪酬激励

小组讨论：什么是好的薪酬？

薪酬激励的特点

2、绩效激励

小组讨论：绩效的目的是什么？

绩效奖金设计的原则

绩效激励的误区与特点

3、福利激励

4、股权激励

- 非物质性激励方案

从动机到绩效

从绩效到结果

从结果到满意

从动机到绩效

小组讨论：员工为什么要加入到企业？

工作中的马斯洛需求理论