



互联网时代下人力资源管理新趋势

讲师：陈松

课程纲要

【课程名称】 互联网时代下人力资源管理新趋势

【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：

- 1、人才断层开始显现，硬性提拔开始增多；
- 2、物质激励已不能满足员工的需求；
- 3、绩效考核效果越来越低于预期；
- 4、培训的任务性大于实用性，培训成果转化难；
- 5、90后员工的个性与组织规范的冲突加剧；
- 6、人力资源在战略上对企业的影响加大；
- 7、.....

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，人力资源工作者在思维、能力和创新方面都需要进行提高。《互联网时代下人力资源管理新趋势》一方面系统讲解现代企业人力资源管理的趋势，另一方面还将通过小组讨论、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
- 掌握人力资源管理的三支柱模型
- 掌握人力资源管理的工作核心
- 掌握现代人力资源管理的定位
- 掌握新时期管理变革的方向和内容

【课程对象】 企业各级人力资源管理人员

【课程时长】 2天

【授课方式】 课程讲授+案例研讨+小组讨论+现场演练

【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；

- 准备白板纸每个小组至少需要 4 张，A4 纸若干张；
- 准备彩色白板笔，尽量达到每组使用一种颜色
- 宽胶带、双面胶每个小组 1 个

【课程大纲】

第一单元：先谈经营再议管理

- 新常态下的经济和企业发展特点
- 互联网思维与企业发展模式
- 企业发展的阶段及管理模式
- 利润增长 VS 人均工效
- 资源整合 VS 企业扩张
- 管理模式的两个方向
方向一：管理的三化
- 案例分析：海尔的三化建设
- 小组讨论：管理三化如何推行？
方向二：管理的四化
- 案例分析：人与企业的依赖关系

- 小组讨论：管理四化如何推行
- 三化 VS 四化：企业管理的新挑战
- 互联网时代下人力资源管理趋势

人力资源管理定位转变

企业管理理念与行为转变

人力资源管理模式转变

第二单元：人力资源管理定位转变

- 与业务共舞
- 从事人力资源的管理者 VS 管理者分管人力资源
- 小组讨论：你所在公司或部门面临的挑战有哪些？
- 小组讨论：人力资源可以帮助业务部门做什么？
- 现代人力资源与业务对接的三种角色

HRBP 业务伙伴

SSC 共享服务中心

COE 领域专家

- 案例讨论：连队上的党支部与政委
- 从 HR（参谋）到 HRBP（政委）
- HRBP 的十大工作要点

- HRBP 的知识结构
- HRBP 的核心技能
- HRBP 的工作路径
- HRBP 获得业务负责人的支持方法

第三单元：企业管理理念与行为转变

- 案例分析：只有一个问题的企业
- 传统管理 VS 新管理
- 从秩序表现到内动支撑

秩序的四大表现

内动支撑的三个方面

- 从资本到人本的转变

企业间的竞争实质是什么？

管理行为决定企业成败

以人为本的管理行为

- 从关注结果到关注过程的转变

结果快乐 VS 过程快乐

让管理“娱乐化”

- 从约束到促进的转变

企业中智慧的浪费

“四动”员工管理

- 从共识管理到行为驱动

共识不等于认同

认同不等于行动

行为驱动五个要素

第四单元：人力资源管理模式转变

- 组织结构从纵深到扁平

扁平化组织的特点

扁平化组织实施原则

- 劳资关系从雇佣到合伙

- 薪酬设计从宽带到股权

传统薪酬体系面临的挑战

股权激励的基本形式

- 员工激励从单一到多元

从动机到绩效

从绩效到结果

从结果到满意

- 绩效推进从 KPI 到 OKR

KPI 的副作用

什么是 OKR ?

OKR 的操作要点

- 培训形式从单兵到组织

学习型组织的建设

知识管理时代来临

案例管理法的操作

第五单元：人力资源工作者的能力模型

- 冲突处理
- 行动派
- 技术整合
- 数据分析
- 合规管控
- 文化和变革倡导

- 学习型组织推进