



## 战略性人力资源管理

讲师：陈松

## 课程纲要

**【课程名称】** 战略性人力资源管理

**【课程背景】**

现如今企业的发展与竞争,已不再仅仅取决于规模、设备、资金等物质资源,最终的衡量标准是企业所掌握的知识和技能,也就是核心人才。"争天下者必先争人",人力资源作为企业资源中最关键的资源,是最活跃和最积极的要素,并且在企业的经营管理中同样是至关重要的。

《战略性人力资源管理》课程不但深入讲解人力资源管理体系的内容,指导学员把握正确的思路 and 方向,还将通过大量的案例讨论与分析,使学员能够熟练应用人力资源管理的相关工具。

**【课程收益】**

- 掌握企业战略落地的管理导图

- 掌握企业中人与事的匹配关系
- 掌握人力资源管理重要与核心
- 掌握人力资源规则的制定流程
- 掌握人才获取与人才开发的方法
- 掌握价值评价与价值分配的原则
- 掌握人才激励的综合模型
- 掌握组织学习的作用和方法

**【课程对象】** 企业高管、人力资源从业者

**【课程时长】** 2天

**【授课方式】** 案例研讨+小组讨论+情景模拟+现场演练

**【课程要求】**

- 分组研讨，按 6-8 人一组
- 现场学员呈岛状安排座位便于讨论

## **【课程大纲】**

### **第一单元：企业战略管理**

- 战略实现的难点是什么？

- 战略实现的五大关键要素
- 战略落地三件事

战略地图

平衡记分卡

行动方案表

- 案例研讨：某公司的战略分解

## 第二单元：战略性人力资源管理

- 小组讨论：企业人力资源管理的难点是什么？
- 什么是战略性人力资源管理？
- 人力资源管理机制的三大变革
- 观念变革

从资本到人本

从结果到过程

从控制到释放

- 模式变革

三支柱模型与人力资源变革

HRBP 的角色定位

HRCOE 的角色定位

HRSSC 的角色定位

服务是 HRSSC 的核心

HRSSC 服务的三个层级

HRSSC 的人员配备原则

HRSSC 的共享机制的运作流程

- 要素变革
- 战略性人力资源的管理导图

### 第三单元：人力资源规划与人才获取

- 人力资源规划的基本流程
- 人均工效与价值提升
- 现代企业的灵活用工三大形式

劳务派遣

业务外包

岗位外包

- 战略落地与胜任力模型
- 人才获取的两大方式
- 七观识人法

## 第四单元：人才开发

- 企业的三大开发系统
- 缺乏内部人才供应体系的隐患
- 人才开发中的两个基础
- 人才培养的六大内容
- 员工训练系统的构成
- 人才开发的工具：学习护照
- 基于战略的人才培养体系

人才盘点

关键岗位识别

关键人才识别

## 第五单元：价值评价

- 绩效是价值评价的表现形式
- 什么是绩效管理？
- 绩效成败的四大要素
- 谁来负责考核？
- 怎样考核？

360 度考评法的优缺点

KPI 考评法的优缺点

KPA 考评法的优缺点

- KPI 考评法的应用
- KPA 考评法的应用
- 绩效面谈的基本流程
- 行为驱动四个引擎

## 第六单元：价值分配

- 价值分配的主要形式
- 价值分配的五大原则
- 岗位价值评估与薪酬体系设计
- 岗位价值评估的基本方法
- 薪酬设计的方法

类别设计

结构设计

- 薪酬设计的 3P1M 理念
- 宽带薪酬的原理与作用

- 薪酬调整的原则与注意事项

## 第七单元：人才激励与组织学习

- 什么是激励？
- 激励的基本模式
- 全面激励模型
- 从动机到绩效
- 从绩效到结果
- 从结果到满意
- 常见的企业激励误区
- 企业中的激励体系构成
- 组织学习三大作用
- 组织学习的四个关键

## 第八单元：课程回顾与答疑