



## 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（1.5 小时）

- 组织中的三种角色与使命  
决策层的工作重心与使命

管理层的工作重心与使命

执行层的工作重心与使命

- 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（1.5 小时）

- **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

模式变革

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（1 小时）

- 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
- 战略落地与胜任力模型
- 人才获取的两大方式
- 七观与九征识人法

#### 第四单元：人才开发与职业发展（3小时）

- 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
- 员工职业成长的五级双通道

专业发展通道

管理发展通道

H型及N型发展通道

员工发展通道的设计

- 基于战略的人才梯队培养体系

人才盘点

关键岗位识别

关键人才识别

- 人才开发的工具：学习护照
- 人才培养的九大方式
- 员工训练系统的构成

#### 第五单元：价值评价---绩效管理（1小时）

- 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---薪酬管理（3小时）

- 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

HAY 式评估法

28 点因素法

案例研讨：某企业的岗位价值评估

- 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（1小时）

- 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