

《未来的组织变革与人才管理创新》

课程背景：

全球化、互联网、技术革命、人口红利消失、不确定的混沌（灰度）时代的来临。必然会冲击社会的方方面面。如何适应这个：经济与组织、个人与社会、有形世界与虚拟世界、都相互关联、彼此交融的商业民主时代。我们组织的管理模式与人才管理方式都将面临着变革与创新的课题。

课程对象：

企业人力资源管理者、中高层管理干部

课时：6-12小时

课程大纲：

模块一：人力资源管理面临的新挑战、新思维

一、互联网是一种思维、一种技术,还是一个时代

互联网时代是指个人与社会、经济与组织、有形世界与虚拟世界都相互关联、彼此交融、互联互通的零距离时代。数字化、社交媒体化、移动化的相互融合使客户、员工、合作伙伴之间产生了新的联系方式。（免费、草根、屌丝、社区、聚合、互动、）这是一个互联互通的商业民主时代

二、人力资源管理面临的新冲击

- 1、找最聪明、最能干的人
- 2、去中心化、去边界、去利益独享
- 3、去kpl、去绩效考核

4、去人才所有、去企业忠诚

四、案例：雷军自述:小米团队管理的创新

五、案例：张瑞敏：海尔的管理创新（用互联网思维做制造业）

模块二：面向未来的人力资源管理的新变化

一、员工、客户共创价值：员工与客户价值创造无边界,共创价值时代

二、人力资源管理基于数据,并用数据说话和决策

三、去中心化与员工自主经营与管理

四、小人物、大贡献，微创新，颠覆式创新

五、情感链接、沟通无限，人才价值体验

六、精准选人，构建人才全面发展平台，打造人才供应链

七、打造有机共赢生态系统，推行人力资本合伙人制

八、瞬时反馈沟通，建立全面认可激励系统

九、从人才企业所有制转向价值创造所有制（人才价值创造生态圈）

十、跨界思维、人力资源微管理、价值创造网状化

模块三：新时代对企业领导者与人力资源管理者新要求

一、企业需要回归基本面（回归文化与人、回归科学管理与软实力）

二、回归文化与人：（打造基于价值现的新领导力，推动人力资源升级）。重新思考企业的使命、定位与核心价值观，回归客户价值、回归人文关怀、回归打造基于价值观的新领导力。对领导者的要求：

自我超越与创意执行力、全球视野、全产业链战略思维、客户价值导向、组织协同领导力、基于人文关怀的管理模式、务实实干接地气的领导风格，持续奋斗的新文化

三、回归科学管理与软实力：（打造软实力，激活人才价值创造。提升人力资源效能）

四、新领导力要求（华为及其它优秀企业案例）

- 1、自我超越（自我批判、走出成功陷阱、超级业务经理转型）
- 2、创意执行力（具有企业家精神的职业经理人）
- 3、全球视野（全球市场与资源意识，跨文化沟通）
- 4、全产业链战略思维（产业链竞合思维与整合力）
- 5、协同领导力（全局意识、跨部门协同领导力）
- 6、持续奋斗（重塑激情，更高远的追求，持续奋斗）

五、人力资源管理新四化

- 1、归核化：人力资源管理归核于服务企业核心能力培育与核心业务发展
- 2、价值化：人力资源全量化价值管理
- 3、流程化：流程化企业与流程化人力资源系统
- 4、平台化：基于互联网与信息化实现人力资源平台化、社交化与智能化伙伴式管理。共创共享，实现人力资源平台化生态圈。