

数字化时代下的人力资源管理

为什么要学习本课程：

数字化科技时代已经到来，我们面临的选择是什么？纵观人力资源的发展史，不论从泰勒的科学管理，到人力的六大模块，再到尤里奇的三支柱，我们能发现这里面有什么共同的特征呢？不论经历怎样的迭代更新，都没有逃出“管理学”的范畴。人力资源管理是一门人文科学，偏文科类的，数字化科技毫无疑问是典型的理工科。现在，因为数字化科技的应用以及它的延展，理工科已经向文科发起了挑战，文理之间界限已经被打破了。但是，无论管理的理论怎样演进，只要人力资源这个部门还存在，那就绕不开一个根本的话题：HR的首要任务是满足业务需求。

谁该学习本课程

企业总经理、副总经理、人力资源总监、经理、

课程大纲

第一讲：数字化时代下的人力资源管理新思考（道：吸引、激活、赋能、共赢。术：标准化、信息化、自动化、智能化）

- 1、数字化科技时代已经到来，人力资源管理的选择是什么？
- 2、什么是数字化时代？
- 3、为什么叫大数据时代
- 4、信息时代的三大定律
- 5、人类历史上的五次媒介革命
- 6、未来的世界可能会划分为大数据、小数据、无数据三个世界。

7、大数据与人力资源管理

8、澄清两个概念：人力资源管理的数字化与数字化的人力资源管理

9、数字化时代下人力资源管理的“道”与“术”

第二单元：数字化时代人力资源管理体系构成与管理者角色承担

(体系构成、角色承担)

1、管理的概念

2、管理的“目的”与“手段”

3、管理与组织能力（结构图）

4、数字化时代人力资源管理体系构成

5、企业人力资源管理不仅仅 是人力资源部门的事情，也是全体管理者及全体员工的责任！

6、企业人力资源管理责任承担图。

第三单元：、数字化时代人力资源体系设计的两个切入点

(职位与人、能力与人)

一、人力资源管理系统构建的两个基点：职位与人

1、使命、愿景和战略的研究

2、组织结构与流程是企业目标系统与人力资源管理体系的载体

3、组织系统研究：由传统组织到数字组织的演变

4、职位与组织交换模型

5、职位投入产出模型

6、基于职位的人力资源管理系统：工作分析与职位评价

二、人力资源管理系统构建的两个基点：能力与人

- 1、人性的基本假设
- 2、人力资本价值理论
- 3、人的内在能力结构与特征
- 4、基于能力的人力资源管理系统：员工素质模型（胜任能力模型）
与职业化的任职资格体系

三、基于职位+能力的复合式人力资源管理模式（图）

四、数字化时代基于战略的企业人力资源运行系统

- 1、四大支柱：机制、制度、流程、技术
- 2、四大机制：牵引机制、激励机制、约束机制、竞争淘汰机制
- 3、六大系统：人力资源规划、素质模型、任职资格、绩效考核、薪酬设计、培训开发
- 4、一个核心：考核与薪
- 5、最高境界：文化管理

第四单元：、基于数字化时代“吸引、激活、赋能、共赢”人力资源管理“价值观”的六大运营系统（人力资源规划、素质模型、任职资格、绩效考核、薪酬设计、培训开发）

一、人力资源管理运行系统的六大系统（图）

二、企业人力资源管理六大运行系统模式关系（图）

1、（系统1）人力资源规划

人才盘点：人力资源数字化管理的基础

需求预测：人力资源数字化管理的核心

工作设计：智能化、场景化、游戏化

组织架构：轻控、敏捷、链接、平台

工作分析：多维、市场、公平、价值

2、（系统2）素质模型

素质洋葱模型

胜任素质模型图

3、（系统3）任职资格

职业发展通道

任职资格等级标准的组成

任职资格体系详细设计

任职资格体系应用

研讨：素质模型与任职资格的应用

4、（系统4）绩效考核

工具：寻找KPI的几种方法

战略性的平衡记分卡

研讨：绩效管理与绩效考核的区别与联系

5、（系统5）薪酬设计

工资类型及其特征

研讨：不同岗位如何薪酬设计

6、（系统6）培训开发

建立员工培训体系

企业学习模式

研讨：员工的培训与开发如何进行数字化管理

第五单元：数字化时代人力资源管理的应用场景与趋势（大数据思维、数字化场景应用）

一、大数据时代人力资源管理

- 1、人力资源大数据分析的三个层次
- 2、人力资源大数据的类型与人力资源指标
- 3、大数据在人力规划中的应用

二、人力资源领域的六大数字化应用趋势

- 1、AI 智能预测分析，
- 2、情感计算与识别，
- 3、聊天机器人智能咨询，
- 4、VR/AR 沉浸式体验学习，
- 5、RPA 流程自动化机器人，
- 6、SSC 共享服务智能化。