

人力资本

课程背景

中国人口红利已经逐步在消失，对于中国企业来说，低成本的人力资源时代一去不复返。在这种趋势下，企业必须思考：如何提高人才的产出，从人才的管理效率要发展和效益。本课程，从人才发展、人才产出和人才培养 3 个维度，培训企业中高管理者如何提高员工的绩效产出。

课程目标

- 能阐述人力资本的计算公式和提升人力资本的方法和途径；
- 能实施绩效管理中对应部属指标的提炼能力；
- 能开展对应部属业绩提升的系统工作；
- 能开展业绩评价工作；
- 能设计人才激励方法；

课程对象

- 总经理、副总经理、人力资源总监和各部门经理

培训时间：6 - 12 小时

培训特色

采用互动的培训方式授课：案例分析、讨论交流等方式组织培训。

课程大纲

一、人力资本

- 什么是人力资本？
- 讨论：如何提升企业人力资本的方法？
- 提升企业人力资本的 2 个核心

二、人才发展

案例 1：老板对人才的困惑

人才和钱财不一样，钱是印出来的，人是培养出来的！

案例 2：一位技术副总的困惑

企业发展规划、人才培养计划和人才激励，三位一体！

人才选择的方式

案例 3：HR 的无奈

人才发展不仅仅是 HR 的事！

案例：一位老先生的职业生涯

三、绩效 - 人力资本价值体现的核心

绩效落地 4 个环节

从规划中体现企业的绩效

- 企业的效益
- 关注客户
- 解决内部瓶颈

讨论：您如何设计公司级的绩效指标？

四、管理者的执行是绩效产生的关键

1、提高管理者执行效果的 3 个要求

- 追求贡献价值
- 清楚角色定位
- 3 种管理者意识要求

2、案例：一位行政经理的贡献价值

3、管理者角色

- 倒三角理论
- 内在观点：利益共同体

- 管理者执行行为：引导、监督、支持、激励

工具分享：帮助员工产生工作成果的方法：扫除障碍

4、3种管理者意识要求

培养人才

- 培养人会影响自己吗？
- 讨论：培训有哪些形式
- 培养员工的有效方式
- 培训的效果衡量标准

规范化

改善和创新

五、业绩评价

业绩评价时常出现的困惑

业绩评价模型 - GROW 模型

案例视频：如何开展业绩评价

业绩评价中关注的核心因素

业绩评价时，我们常发生的场景

业绩评价最容易忽视的事

六、人才激励模型

人才激励模型 - 业绩-潜力模型

人才调动模式

人才物质激励模式

人才培养模式

分享与总结