

战略性人力资源管理

培训时间：2-3天（[企业内训可根据具体培训需求定制培训内容和时间](#)）

培训大纲：

一、目前企业人力资源管理普遍存在的难题与对策

- 1、对 HRM 的战略地位认识不足
- 2、缺乏完善的人力资源规划
- 3、忽视最基础的工作分析
- 4、“救火式”的招聘，而且普遍存在“招人难，人难留”的现象
- 5、对员工的培训构不成体系，而且培训效果难以转化为生产力
- 6、绩效考核流于形式，薪酬绩效对员工难以起到真正的激励作用
- 7、员工劳动关系管理存在很大风险

二、战略性人力资源管理的概论

- 1、战略性人力资源管理的内涵
 - 1) 战略性人力资源管理的定义
 - 2) 战略性人力资源管理的主要内容
 - 3) 战略性人力资源管理的核心理念
- 2、战略性人力资源管理体系的构成
- 3、战略性人力资源资源管理和公司战略的关系
- 4、战略性人力资源管理的绩效
 - 1) 战略性人力资源管理本身的管理绩效
 - 2) 战略性人力资源管理对于组织绩效的贡献

三、战略性人力资源管理与传统人力资源管理的区别

- 1、两者之间的区别
- 2、战略性人力资源管理的责任
- 3、战略性人力资源管理对人力资源部门的要求
 - 1) 事务专家
 - 2) 员工的主心骨
 - 3) 变革的推动者
 - 4) 战略合作伙伴
- 4、战略性人力资源管理的四大核心职能
- 5、战略性人力资源管理的机制

四、战略性人力资源规划

- 1、人力资源规划的内容
- 2、人力资源战略规划的发展战略
- 3、人力资源规划的方法与工具——德尔菲法
- 4、人力资源规划的流程

五、工作分析与岗位评价

- 1、岗位分析在人力资源管理中的作用
- 2、岗位分析的 6W1H 模型
- 3、岗位分析的方法与工具

- 4、编制岗位说明书
 - 1) 岗位说明书的定期审查与保管
 - 2) 岗位说明书的编制说明

六、招聘管理体系

- 1、企业招聘策略的选择
 - 2、招聘渠道资源建设：几种常用招聘渠道的核心操作技巧
 - 3、典型面试测评方法与工具的运用
 - 1) 行为描述法（STAR）的应用
 - 2) 情景面试——无领导小组测评技术的应用
 - 3) 心理测试测评技术在面试中的运用
 - 4) 文件筐测评技术对中高层人才面试的应用
- 案例 1：某上市企业面试培训专员
案例 2：某上市企业对财务经理的情景面试
- 4、高效猎取核心人才的四步曲与谈薪技巧
 - 5、面试评估阶段的注意事项
 - 6、招聘管理体系设计流程

七、有效培训体系

- 1、有效培训体系的特征
- 2、培训需求分析调研流程
- 3、有效员工培训体系包括的主要内容
- 4、培训评估的方法与工具——柯氏四级培训评估模型
- 5、建立有效培训体系的基本原则
- 6、培训体系设计流程
- 7、使培训效果真正转化为生产力的核心关键

八、基于战略导向的绩效管理体系

- 1、世界领先企业的绩效管理具有的特征
 - 2、基于战略导向的绩效管理系统
 - 3、战略导向的绩效管理与一般绩效管理的区别
 - 4、360 度绩效评价
 - 1) 360 度评价的优、缺点
 - 2) 360 度绩效评价应用须注意的问题
 - 5、关键绩效指标（KPI）的应用
 - 1) 关键绩效指标体系建立流程
 - 2) KPI 在实际工作中的应用
 - 6、平衡计分卡
 - 1) 平衡计分卡的四个维度
 - 2) 平衡计分卡的实施步骤
 - 7、如何避免绩效考核流于形式，使其对员工真正起到激励作用
- 对策 1：强制分布法
对策 2：掌握基于“客户理论”的绩效考核运用技巧
对策 3：让年终绩效奖金发挥最大效用的关键技巧

8、如何使绩效反馈面谈真正对员工起到激励作用
对策：掌握绩效反馈面谈的“引导性”核心技巧

九、基于战略导向的薪酬激励体系

- 1、薪酬设计的原则和主要考虑的因素
 - 2、薪酬水平策略
 - 3、合理的薪酬体系设计的一般步骤
 - 4、薪酬激励体系设计的工具与方法——布朗德薪酬体系
 - 5、挖掘员工内心动力，让激励机制发挥最大效用
- 案例：对某知名电动车销售员的成功激励

十、战略性人力资源管理模式发展的新趋势

- 1、虚拟网络化趋势
- 2、组建并管理创业团队
- 3、学习型组织将成为组织形态的主流模式