

【课程大纲】基于业务的人力资源战略规划和落地

【课程模型】



【课程目标】

- 1、学习理解战略与业务规划的概念方法
- 2、掌握人力资源战略规划的流程和方法论
- 3、学会制定匹配业务需求的人力资源战略规划
- 4、了解人力资源战略规划落地的关键点

【课程形式】 方法论 50%+案例实践 30%+专项研讨 20%

【课程时间】 2天（12小时）

【课程对象】 公司及各部门/分子公司 HR

【课程大纲】

一、理解战略与业务规划 (3 小时)

(一) 战略规划的准备

1、为什么要做规划？

2、差距分析：业绩差距、机会差距

3、业务洞察五看：看行业、看客户、看对手、看自己、看机会

(二) 什么是战略规划？

1、定控制点

2、定战略目标

3、定策略

(三) 什么是业务规划？

1、定目标

2、定重点工作

3、定预算

(四) 不同企业战略与业务规划案例

(五) 研讨：公司战略与业务规划对人力资源的要求是什么？

二、人力资源战略规划流程与方法 (3 小时)

(一) 人力资源战略规划的内容

- 1、定组织：组织架构、管控、组织绩效
- 2、定人员：人力规划、获取、使用、发展
- 3、定激励：工资、奖金、考核激励

(二) 人力资源战略规划流程

- 1、业务需求诊断与分析
- 2、业务战略对人力资源的需求分析
- 3、人力资源整体运作分析
- 4、人力资源三年战略规划
- 5、人力资源三年规划分解至年度规划

(三) 人力资源战略规划方法与解决方案

- 1、组织管理与变革方法
- 2、人力规划与预算管控方法
- 3、人才选用留育整体解决方案

三、人力资源战略规划实操 (5 小时)

（一）业务战略对人力资源的需求

- 1、集团整体发展对人力资源提出的要求
- 2、业务部门/分子公司发展对人力资源提出的要求
- 3、研讨：匹配业务的人力资源管理差距分析

（二）人力资源整体运作分析

- 1、外部人力资源整体发展趋势分析
- 2、公司人才投入产出效能分析
- 3、内部人力资源制度流程实施分析
- 4、人力资源重点工作完成情况分析
- 5、业务单元/分子公司人力资源管理整体情况分析

（三）人力资源战略规划制定

- 1、不同业务周期下的人力资源战略选择
- 2、不同人群对人力资源战略规划的关注点
- 3、研讨：公司人力资源战略规划方向和目标
- 4、关键人才规划（数量、质量、结构）
- 5、制度流程优化升级方案
- 6、人力资源重点工作三年规划

7、业务部门/分子公司人力资源规划

8、不同企业人力资源战略规划案例

四、人力资源战略规划落地（1小时）

（一）明确目标：定义人力资源战略规划的衡量指标

（二）厘清边界：业务部门与人力资源部的职责分工

（三）定期跟踪：定期跟踪审视人力资源战略规划落地

（四）考核评价：人力资源战略规划纳入绩效考核中

（五）能力提升：提升管理者人力资源管理能力

（六）自身建设：加强 HR 匹配业务的人力资源专业水平

【授课老师】



陈雨点：从战略到执行解决方案顾问。

20 年市场拓展经验&管理咨询经验，14 年华为工作经历。华为任职 14 年，见证了从华为公司 1 万人，收入不到 200 亿，一直到华为公司 15 万人，收入达 3000 亿的全过程。常驻

华为海外区域近 7 年，主导拓展亚太多国政府类项目和市场准入，所负责区域的政府类项目多次获得公司总部和地区总裁嘉奖。

教育背景：耶鲁大学管理学院 EDP、香港城市大学 EMBA、华南理工大学经济学学士

培训与咨询解决方案：从战略到执行、营销管理与市场拓展、品牌及政府关系建设、人力资源管理。

服务客户：招商银行、新希望集团、浙江金融资产交易中心、宁波金田铜业集团、中国智能交通集团、纳通医疗集团、银雁金融科技集团等行业头部企业。