

# 《央企人力资源管理体系化建设的创新与实践》

## 创新人力资源管理方式 稳步提升组织管理效能

主讲：张子斌老师

### 【课程背景】

后疫情时代，企业面临错综复杂的国内外格局变幻和环境挑战，在经济下行的趋势下，央企作为国民经济的支柱，如何在新质生产力的背景下，与时俱进的推进产业升级，如何在公司战略目标的牵引下，推进商业模式、市场布局、产品迭代、降本增效等方面的创新和举措，必将对企业人力资源管理提出更高的要求和挑战。

如何加强人力资源管理的体系化建设？如何承接企业战略，做好人力资源的规划和设计？如何通过管理模式和管理机制的创新，促进组织效能的提升？

张子斌老师的《央企人力资源管理体系化建设的创新与实践》课程，将围绕企业加强人力资源体系化建设的优化设计，人力资源规划的系统执行，管理模式和管理机制的创新等方面，进行深入的解析，同时结合项目咨询和实践中的经验总结，帮助企业从人力资源体系化建设的角度，赋能企业效能的提升。

### 【课程收益】

- 掌握人力资源管理四个阶段、四个层次、人力资源系统构成，以及国有企业人力资源政策的要求
- 掌握人力资源管理体系化建设的三个关注点，人力资源体系化建设的模型，人力资源管理体系化建设的逻辑和思路
- 掌握人力资源管理体系化实施的方法，
- 激励分配机制和文化牵引机制，赋能组织效能提升

### 【课程特色】

- 需求诊断：课前充分沟通，确定培训的需求定位和要求，并针对性的提出解决方案
- 定制课程：结合需求对象的工作场景，设计到培训的过程中
- 模拟演练：结合企业的实际情况，用方法和工具，指导进行现场演练
- 工具落地：方法和工具全程使用，既有理论，还有实践，案例丰富，工作实操性强

### 【课程对象】

企业人力资源管理条线的人员

### 【课程时间】

2天（6小时/天）

### 【课程大纲】

#### 一、如何认知当下的人力资源管理挑战

## **1、如何理解当下的宏观与微观变局**

- 国家的三次经济格局转换
- 企业发展第二曲线的要求
- 新质生产力下的时代背景

## **2、澄清人力资源管理的发展本质**

- 人力资源管理的四个阶段
- 人力资源管理的四个层次
- 人力资源管理的系统构成

## **3、大趋势下的人力资源管理创新**

- 新形势下人力资源管理的挑战
- 人力资源管理定位和价值创造

## **4、国有企业的人力资源政策解读**

## **二、如何做好人力资源管理的体系化设计**

### **1、人力资源管理体系化建设三个关注点**

- 组织能力升级
- 企业人效提升
- 管理机制改革

### **2、人力资源管理体系化建设的模型介绍**

- 六大模块的管理模式
- 矩阵式人力管理模式
- 三支柱管理模式升级
- 央国企人力体系样板

### **3、人力资源管理体系的设计逻辑和思路**

#### **(1) 业务方向匹配**

- 战略解码及人力资源承接
- 人力资源战略目标的设定

#### **(2) 职能管理升级**

- HR 的政策导向
- HR 的流程管理
- HR 的队伍建设

#### **(3) 实操落地方法**

- 人力资源规划编织
- 人力资源制度升级
- 人力资源风险管控

- 人力资源计划推进

### 三、如何做好人力资源管理的体系化实施

#### 1、管理机制的升级

##### (1) 组织优化设计的升级

- 组织结构的优化思路
- 管理层级幅度的优化

##### (2) 激励分配机制的升级

- 绩效分配机制的升级
- 其他激励机制的组合

##### (3) 优化调整机制的升级

- 末等调整机制的实施
- 优化及淘汰机制实施

##### (4) 人才管理机制的升级

- 人才管理体系的升级
- 人才队伍建设的升级

#### 2、管理模式的升级

##### (1) 人力资源数字化升级

- AI 赋能人力资源创新
- 人力资源数字化应用

##### (2) 文化牵引机制的实施

- 传播渠道的创新
- 活动实施的创新
- 样板案例的解读

#### 3、队伍能力的升级

- 对业务的深入理解能力
- 横纵向有效沟通的能力
- 平衡各方权益需求能力
- 建立良好团队氛围能力