

# 《央企基于十五五政策背景的人力资源规划编制》

主讲：张子斌老师

## 【课程背景】

在“十五五”规划的关键时期，央企面临着深刻的内外部变革，人力资源规划的重要性愈发凸显。

➤ 政策导向：国家“十五五”规划围绕人才强国战略、就业优先战略和创新驱动发展战略提出了一系列新要求。央企作为国家经济发展的重要支柱，需精准对接政策方向，例如在高端人才引进、人才自主培养、促进就业等方面发挥引领作用。如何依据政策调整人力资源规划，是央企面临的关键课题。

➤ 行业转型：随着科技的飞速发展和全球产业链的重构，各行业正经历深刻变革。央企所在的能源、通信、交通等关键领域，也在加速数字化、智能化转型。这一转型对人才结构和员工技能提出了全新要求，央企亟需通过科学的人力资源规划，实现人才的合理配置与能力升级，以适应行业发展趋势。

➤ 企业自身发展：在市场竞争日益激烈的背景下，央企要实现高质量发展，提升核心竞争力，离不开人力资源的有力支撑。当前，部分央企存在人才结构不合理、人才流失、激励机制不足等问题，严重制约了企业的发展。

因此，如何编制科学有效的“十五五”人力资源规划，解决企业现存问题，是央企实现可持续发展的当务之急。

## 【课程收益】

➤ 掌握规划编制方法：学员能够系统学习并掌握从人力现状评估、需求预测到策略制定的完整规划编制流程，学会运用定性与定量结合的科学分析工具等

➤ 契合政策与战略：深入理解“十五五”国家政策导向，包括人才强国、创新驱动等战略内涵，学会将政策要求融入人力资源规划，紧密围绕央企战略目标，制定与之匹配的人才吸引、培养、激励策略

➤ 优化人才管理体系：全面审视并优化企业现有招聘、培训、绩效、薪酬等人才管理模块，构建更具竞争力与激励性的体系

➤ 提升问题解决能力：针对央企常见的人才结构失衡、人才流失、内部流动不畅等痛点，学会运用所学知识制定针对性解决方案，通过规划实施逐步改善企业人才生态，提升人才队伍稳定性与效能

➤ 增强跨部门协作意识：明确人力资源规划在企业整体运营中的关键作用，掌握与其他部门沟通协作的技巧，打破部门壁垒，促进人力资源部门与业务部门深度融合，共同推动企业人力资源规划有效实施

## 【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】

企业中高层管理人员，企业人力资源工作人员等

### 【课程时间】

1-2天（6小时/天）

### 【课程大纲】

#### 一、十五五政策与行业趋势的洞察

##### 1、如何深度解读政策要求

- 分析国家“十五五”规划中关于人才强国、创新驱动、产业升级等政策
- 解析十五五人力资源规划的十个关键词

十个关键词：新质生产力、高质量发展、企业属性、全球化、打开人才边界、打造T形人才、人才生态、破官本位、人本主义、数字人和新智人

- 明确政策对央国企人力资源工作的要求与指引

##### 2、如何研判行业趋势导向

- 行业未来发展方向
- 技术革新变革趋势
- 市场竞争格局变化

##### 3、推断对人力资源的新需求

#### 二、央国企人力资源现状的全面盘点

##### 1、人员结构分析

- 年龄结构
- 学历结构
- 专业结构
- 职称结构
- 岗位层级与序列分布

##### 2. 管理体系评估

- 人力资源管理基础模块的复盘
- 梳理现行制度流程成效与不足

##### 3. 核心人才盘点

- 关键岗位识别评估
- 人才盘点 4D 模型
- 人才矩阵的搭建

### 三、十五五人力资源需求与供给预测

#### 1、人力资源需求预测

- 明确企业战略目标、业务计划、技术创新项目等重点举措
- 运用定量与定性方法预测各阶段、各岗位人力资源的需求

#### 2、人力资源供给预测

- 内部人才晋升、转岗、退休等流动情况
- 链接评估外部劳动力市场人才供给状况

### 四、十五五人力资源规划目标与策略制定

#### 1、总体目标设定

- 确定人力资源支持企业战略实现的总体目标
- 人才队伍规模、结构优化、能力提升等量化指标

围绕人力资源数量、质量、时限、成本等方面，设置人力资源目标

#### 2、分阶段目标分解

- 将总体目标按“十五五”的规划期分解
- 明确短期、中期、长期各阶段重点任务

#### 3、核心策略的规划

- 人才供应链策略
- 差异化人才策略
- 人力资源机制变革

### 五、十五五人力资源业务规划及管理体系升级

➤ 招聘与配置规划：明确招聘渠道拓展、校园招聘与社会招聘计划、人才配置优化方案

➤ 培训与开发规划：构建分层分类培训体系，规划培训课程开发、培训资源整合、培训效果评估机制

➤ 绩效管理规划：完善绩效指标体系，优化绩效评估流程，强化绩效结果应用与反馈

➤ 薪酬福利规划：设计具有竞争力与激励性的薪酬体系，优化福利结构，制定薪酬调整策略

➤ 员工关系与企业文化建设规划：加强员工沟通渠道建设，规划企业文化活动，提升员工满意度与归属感

- 新质生产力：战略决定组织，业务决定人才，科技与创新、技术密度-人才密度
- 高质量发展：人效 做大到做强，到做优
- 企业属性明确：市场化、刚性兑现、例行淘汰
- 全球化：世界一流企业、全球化人才、全球化的领导力、海外人才获取能力、全球人才培养实践、内部人才培养和全球化视野
- 打开人才边界：不求为我所有，但求为我所用，引入全球合伙人机制
- 打造T字形人才（非之字形）：专业能力强，同时复合型管理型人才，拼长板，人才高度起来
- 人才生态：从人才发展到人才生态，上下游延伸，院校、企业、政府、国家的合作与交流，六链协同（人才、技术、业务、创新、产业、区域）
- 破官本位：管理人员领导力升级工程，赋能型管理者，非官本位管理者
- 人本主义：追求唯一性，一元性，承认多样化和包容性，不是以人为本，而是尊重人
- 数字人和新智人：