

《人才全生命周期管理》

人力资源六大模块的系统应用

主讲：钟意老师

【课程背景】

企业持续发展，必须要有高水平人才队伍作为支撑，这就要求企业在进行人才队伍建设时，要从现实情况和未来发展出发，从追求人才“数量”到追求人才“质量”转变，精准需求与精准匹配。在建设高质量人才管理体系的同时，完善人才培养、引进、使用、合理流动的工作机制，不断健全人才引育留用的全链条全周期体系，充分激发释放人才活力，为企业发展提供有力支撑。本课程旨在帮助人力资源从业者系统学习人力资源规划、招聘与配置、培训与开发、绩效管理、薪酬福利管理、劳动关系管理等模块，提升专业技能，以更好地适应企业战略发展需求。

课程有理论、有工具、有案例,实操性强,课程设计体系完善，让学员通过系统学习建立人才体系系统管理的清晰思路。让您带着问题来，带着方法回去。

【课程收益】

- 认知系统人力资源管理逻辑:全面了解人力资源管理的六大模块，掌握各模块的核心理念和实践方法；
- 提升专业技能：通过案例分析和实际操作，提高解决实际问题的能力；
- 增强战略思维：学习如何将人力资源管理与企业战略相结合，为企业的长远发展提供支持；
- 优化人力资源配置：掌握招聘与配置的技巧，提高人才选拔和团队构建的效率；
- 提升绩效管理能力：学习如何设计和实施有效的绩效管理体系，激发员工潜能；
- 掌握薪酬福利策略：了解薪酬福利管理的策略和技巧，提高员工满意度和忠诚度；
- 强化劳动关系处理能力：学习如何处理劳动争议，维护企业和员工的合法权益。

【课程特色】

互动性强，逻辑清晰；实战聚焦，学之能用；案例精彩;方法输出

【课程对象】

人力资源体系员工

【课程时间】

3天(6小时/天)

【课程大纲】

一、如何系统化构建人力资源管理体系？

1、人力资源管理的目标

- 管理的三种效率
- 人力资源管理的三个层次
- 如何提高人效?

案例:一个家族企业的发展

工具:人效指标体系模型

互动:模式选择练习

2、人力资源系统化体系

- 人才全生命周期模型
- 战略发展总体逻辑
- 基于战略需求的人才需求推演

案例:J企业新业务板块建设

工具:系统化体系构建流程

互动:问答

3、人力资源实践中的难点

- 明确自身定位
- 如何评估价值
- 如何支撑业务

案例:Y企业人力资源业务分拆

互动:小组研讨

二、如何开展人力资源规划?

1、人力资源规划概述

- 人力资源规划的定义与重要性
- 人力资源规划的基本流程
- 基于战略的组织结构配置

案例:产业发展案例;企业战略落地

工具:企业生命周期与组织形态

互动:问答

2、如何进行人力资源需求预测?

- 影响需求的因素
- 需求预测方法与技术
- 实操:组织定编设置

案例:某企业战略转型后的人才需求

工具:组织定编表

互动:练习

3、如何进行人力资源供给分析

- 内部供给分析:人才盘点与继任计划
- 外部供给分析:招聘渠道与劳动力趋势
- 实操:如何进行人力资源供需匹配

案例:人才盘点应用案例

工具:人才盘点九宫格

互动:案例演练

4、如何进行人力资源规划的实施与控制

- 人力资源规划方案设计
- 实施策略与项目制管理
- 过程管控与风险管理:如何确保高效平稳达成目标

案例:某公司人力资源规划案例

工具:项目制管理表单

互动:计划设定与风险识别

三、如何高效达成人才招聘配置?

1、招聘工作的策略与流程

- 招聘工作的目标
- 制定招聘策略与行动计划
- 常规招聘流程

工具:招聘流程模型

互动:练习

2、如何进行招聘渠道拓展

- 传统招聘模式与渠道:网络招聘平台、校园招聘
- 新型招聘模式与渠道:社交媒体招聘
- 分类人才渠道设计

案例:一次快速的招聘

工具:渠道模型

互动:小组讨论

3、如何开展面试前准备工作

- 绘制岗位人才画像

- 规范化审核标准与流程
- 实操:岗位人才画像及简历审核

案例:总助招聘

工具:人才五维模型、标准审核模板

互动:问答练习

4、精准面试选拔技巧

- 如何设置面试问题?
- 面试中的问话技巧(有效倾听、非语言信息、问话技巧)
- 实操:半结构化面试模拟

案例:个极端的面试评价

工具:结构化面试流程、STAR 模型,

互动:人才考察方式练习

四、如何建设企业绩效管理体系?

1、内部绩效管理氛围

- 您的绩效能顺利达成吗?主要原因是什么?
- 公司内部如何看待绩效管理?控制还是激发?
- 绩效落地过程中的难点

工具:三种解题模式、OER 模型

互动:学员分享过往绩效管理状况与观点

2、绩效指标提取:如何把企业的经营目标转化为具体的工作任务?

- 公司级战略解码:从战略地图到 BSC
- 部门级战略解码:达成共识及战略落地
- 确定关键任务:分层设定执行项目(5w1H)
- 公司年度经营计划一张表:OGSM

案例:某公司年度经营目标与计划分解,某化工企业《年度经营计划书》

工具:模拟战略地图、战略地图、BSC、OGSM-D、KSF、5W1H

互动:《年度经营计划书》初稿输出;公司年度重点工作计划输出

3、落地机制设计:设计人人有责的指标落地体系

- 进行指标权重设置(贡献度)
- 公司绩效管理体系与联动机制
- 拟定业绩承诺书(部门、主管、员工)
- 实践:“技术研发”团队如何进行绩效管理

案例：华为公司的PBC(Personal Business Commitment)

工具:业绩承诺书模版

互动:承诺书设计

4、过程管控:绩效的过程追踪与管控

- 运营管理表单体系
- 绩效追踪的过程体系
- 管理者必会的绩效沟通与复发哦

案例：失败的绩效沟通案例

工具:日报、周报、月报、GROW 模型

互动:模拟员工绩效沟通

五、如何进行人才梯队建设

1、任职资格体系建设

- 企业职位体系设计
- 岗位任职资格标准
- 与人才管理制度的系统对接

案例:华为任职资格体系,H企业薪酬设计

工具:职位说明书模版

互动:问答

2、如何进行后备队伍选拔

- 设计选拔标准
- 选拔流程与操作
- 将选拔动作机制化

案例:J企业后备干部选拔

工具:后备干部选拔模型

互动:小组讨论

3、如何进行项目制培养

- 如何进行项目立项
- 如何管控项目成果
- 如何加强项目影响

案例:F企业后备人才培养项目,H企业销售团队培养项目

工具:人才培养流程

互动:任务演练

六、如何设计薪酬激励体系框架

1、激励体系范围

- 激励体系的构成要素
- 薪酬体系的设计逻辑
- 激励资源盘点

案例：目标转移的案例；

工具：付薪模型、全面薪酬

互动：企业激励的目的与人群

2、薪酬总额的概念

- 薪酬总额构成与口径
- 国有企业薪酬总额的相关文件依据
- 五种总额核定方法

案例：某企业权限设置与管控模式；

工具：总额核定公式

互动：计算练习

3、薪酬体系落地 7 步法

- 如何开展薪酬分析？
- 如何进行总额分配？
- 如何设计薪酬体系？
- 如何进行薪酬套档与测算？
- 如何进行福利设计？
- 如何落地宣传？
- 如何进行成本管控？

案例：薪酬对标案例；

工具：套档模型、回归设计、薪酬设计应用公式

互动：练习

七、如何建设企业与劳动者的和谐关系？

1、企业与劳动者的关系与风险

- 4 种常见关系
- 企业常见的劳动风险
- 法律依据与常见条款

案例：劳动者的身份变化案例,劳动风险案例

工具:关系判断表

互动:关系判断练习

2、企业劳动关系全流程风险与规避策略

- 从招聘到入职管理的风险防控
- 员工管理环节风险防控(工资支付、考勤管理、加班、补贴、绩效、现金奖惩等)
- 异动及离职的风险防控(员工离职路径模型)

案例:因病去世的员工,胆小的技术总工,败诉的劳动争议

工具:劳动关系全流程风险模型、风险点与避坑指南清单;

互动:小组讨论

3、多元用工关系的风险管理

- 界定合作双方的权责
- 风险管理的关键点
- 风险规避要点

案例:跑路的人力资源公司

工具:多种用工模式的风险点及避坑指南

互动:研讨

4、课程回顾

- 整体内容回顾
- 分组回顾
- 问题答疑