

《人才全生命周期管理》

建设支持战略的人才管理模式

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。

- 1.如何选择恰当的人力资源管理模式？
- 2.如何从战略角度出发提供人才支持？
- 3.如何进行进行人才供应链建设？
- 4.如何进行人才梯队建设？
- 5.如何进行人员有效激励？

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模型；
- 学习人才供应体系建设的理念与方法；
- 掌握项目制人才选拔与培养的操作技巧；
- 学习任职资格体系的搭建技巧与系统使用逻辑；
- 掌握激励管理理论及激励技巧；

【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】

2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

- 目标探讨

- 管理的三种效率
- 人力资源管理的三个层次

案例:一个家族企业的发展

工具:管理发展模型

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
- 模型构建逻辑
- 企业需求推演

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、从战略发展视角定义人才需求

1、战略落地的逻辑

- 战略发展总体逻辑
- 战略与组织的适配
- 组织对能力的需求

案例:产业发展案例;企业战略落地

工具:能力识别模型

互动:问答

2、如何进行人才盘点

- 人才盘点流程
- 人才九宫格
- 人才需求输出

案例:人才盘点应用案例:

工具:盘点模型

互动:小组演练

3、实操中的问题与难点

- 不同管控关系在实操中的权责(集权、运营、财务、服务)
- 战略与需求的匹配判断
- 人才需求收集与汇总时效

案例:人才服务案例

互动:问答

三、精准匹配需求的供应链建设逻辑

1、人才供应链的构成

- 人才类别与用工设置
- 不同模式匹配
- 风险防控

案例:企业用工设计案例

工具:风险清单

互动:问答

2、人才供应链的供应渠道

- 搭建人才的供给渠道
- 人才的吸引、合作、评估机制
- 应用实践:校企合作

案例:海尔的人才供应体系

工具:人才供给模型

互动:问答

3、人才招聘的选拔操作

- 三类招聘形式(社招、校招与内聘)
- 规范化招聘流程与测评工具
- 面试技术

案例:*国企内部竞聘项目

工具:标准化招聘流程

互动:问答

四、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

五、如何进行人才激励设计

1、企业激励模式

- 需求与激励理论
- 激励的目的
- 激励的几种形式

案例:激励故事

工具:激励理论模型

互动:问答

2、物质激励设计

- 薪酬设计的多种形式
- 薪酬激励的核心:保障公平
- 岗位工资标准与工资结构设计

案例:人工成本核算

工具:岗位价值评估的操作

互动:问答

3、非物质激励设计

- 激励的特性与失效状态
- 创意激励措施
- 团队激励资源盘点

案例:荣誉体系建设

工具:激励资源库

互动:问答

4、课程回顾

- 整体内容回顾
- 分组回顾
- 问题答疑