

《战略导向的企业人才规划管理》

主讲：钟意老师

【课程背景】

人力资源是组织发展的重要资源,也是组织发展中最大的变量,让人力资源成为人力资本而非人力成本,是企业面向未来发展的重要工作。人才管理如果能够与业务高度融合,持续推动业务发展,将大大提高组织的竞争力。但在企业人才规划落地过程中,往往存在以下问题:

1. 人才规划与企业战略"两张皮":人才规划一直做,业务变革时还是缺人!
2. 人才价值无法量化:总在增编与减员之间摇摆,不知如何衡量人才管理工作的价值?
3. 关键岗位继任者断层风险:后备干部一直在培养,核心岗位选人时还是没有满意人选!

课程从支撑企业战略落地的系统角度展开,从企业战略拆解人才需求、人才价值量化、人才评估选拔三个维度展开,结合实际业务场景进行理论与实践案例介绍。课程有理论、有工具、有案例,实操性强,课程设计体系完善,让学员通过学习建立战略人才管理的清晰思路。

【课程收益】

- 掌握"战略-业务-人才"的拆解技巧,运用需求拆解工具;
- 构建人才价值量化评估模型;
- 模拟场景化人才评估工具。

【课程特色】

互动性强,逻辑清晰;案例精彩;方法输出

【课程对象】

企业人力资源管理体系成员

【课程时间】

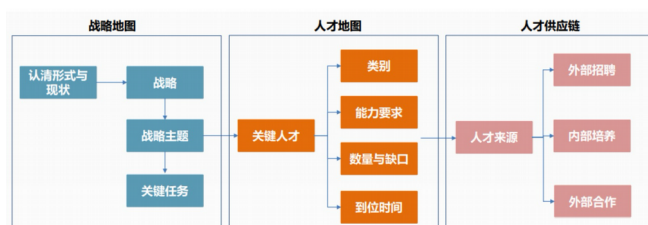
0.5天(6小时/天)

【课程大纲】

一、如何把战略目标转化为人才目标?

1、战略人才落地逻辑

- 企业战略的"三层解码法"(战略/业务/能
- 战略里程碑对应的人才需求曲线



- 人才经营价值链的匹配

案例:某企业年度战略人才拆解计划

工具:人才经营价值链

互动:练习

2、人才需求规划

- 业务流程分析
- 三维缺口分析：数量/质量/结构
- 需求成本预算（总额预算与编制核定）

案例:某互联网公司算法工程师储备模型

工具:需求规划模版

互动:练习

3、动态人才规划管理

- 人才储备水位预警指标设计
- 动态人才需求预测与供给规划
- 人才供给渠道的"双轨制"配置

案例:某医药集团研发人才内培外引矩阵、某车企的智驾团队裁员

互动:小组讨论

二、如何量化人才价值，做到高效管理？

1、人力资源管理工作价值量化

- 人力资源工作的痛点：无法用财务数据衡量
- 人力资源价值实现逻辑
- 人效承接矛盾：人力资源职责内的管理抓手

案例: HRD 的三年汇报;

互动:问答

2、人力资源成本分析管理

- 人才成本结构
- 人才的 ROI 测算
- 聚焦价值：成本管理四步法

案例:某企业人才分阶段价值衡量;

工具:成本管理四步法

互动:数据测算

3、人才效能仪表盘

- 人才价值指标体系
- 人才效能仪表盘设计
- 案例：某零售企业店长人效对标模型

工具:指标体系

互动:小组讨论

三、如何进行关键岗位的评估与选拔？

1、人才梯队体系建设逻辑与制度关联

- 人才梯队建设的关键:人才供应链与人才培养
- 人才梯队核心:任职资格体系建设
- 人才发展的关联应用：晋升、绩效、薪

案例:企业人才发展管理体系建设

工具:三维一体管理模型

互动:问答

2、人才选拔培养实践案例

- 人才培养的目标与战略承接
- 关键岗位的选拔标准与机制
- 人才培养项目化管理
- 继任者成熟度评估设计

案例:J企业后备干部选拔、高管轮值机制、某企业产融结合的降本案例

工具:高潜人才九宫格、分类培养模型

互动:研讨

3、课程回顾

- 整体内容回顾
- 答疑

