

《战略人力资源规划管理》

HR 价值体系建设与降本增效管理 (deep seek 应用)

主讲：钟意老师

【课程背景】

人力资源管理者的工作价值如何量化？知名企业存在三个量化维度：财务视角的人力资本投资回报率、战略视角的人才储备率、文化视角的企业价值观管理。

这需要 HR 既要能够解读战略对业务的要求，又要将战略解读转化为具体的人力资源管理动作，并在资本管理维度将行为过程与结果进行记录、量化与评估，并寻求支撑企业战略发展的最优策略，提升公司整体运营效率。

本次课程旨在帮助人力资源管理者掌握科学的人力资源成本分析与规划方法，站在解读战略的维度进行工作规划，并通过实操练习和案例分析，解决实际工作中的问题，最终输出可执行的人力规划方案。

方案课程有理论、有工具、有案例,实操性强,帮助学员解决人力资源规划管理中的问题,通过课程方法输出,使学员能够学之解惑,学之能用,带领企业踏上持续提效之旅,实现企业持续发展。

【课程收益】

- 绘制人力资源管理价值点：运用杜邦分析法，从企业战略与经营的视角建设人力资源管理价值呈现指标体系；
- 掌握人力成本分析方法：运用三类成本分析法，分析识别成本结构问题并辅助决策；
- 编制 HR 经营三张表：编制经营报表，链接人力资源管理指标体系与经营报表数据；
- 输出实际成果：通过实操练习和案例分析，输出公司内部人力资源价值管控指标体系及人力资源战略拆解工作规划；

【课程特色】

互动性强，逻辑清晰；实战聚焦，学之能用；案例精彩;结果输出

【课程对象】

企业人力资源总监、经理、HRBP

【课程时间】

1 天(6 小时/天)

【课程大纲】

一、人力资源价值指标体系建设

1、人力资源管理如何体现价值？

- 一个难题：HR 的价值如何体现？
- 人力资源管理的本质是人力成本投资
- 人力资源价值的量化呈现：人力资源仪表盘

案例：HRD 的困境

工具：人力资源仪表盘

互动：头脑风暴

2、如何识别人力资源管理中的价值指标

- 识别企业经营效率-杜邦分析法
- 用杜邦分析法拆解业务指标
- 实战：绘制提高企业运营效率的人力指标体系

案例：一个生意选择（资产周转率）

工具：杜邦分析法

互动：团队共创

3、人力成本分析与 AI 赋能

- 人力成本的显性与隐形结构（薪酬/福利/招聘费） vs （低效会议/流程冗余）
- 本行业特有成本分类项
- 如何用 Deppseek 进行成本分析？

案例：某企业人力成本结构案例

工具：成本分类界定工具、人力资源利润表模版

互动：成本计算、利润表计算

二、基于战略支持的人力资源预算编制

1、全面预算管理的基本逻辑

- 从战略到业务落地的 W 循环
- 预算总额编制方法（业绩目标反推法、业务增长比例法、总额限定法）
- 总额结构分解（成本结构、单位结构）

案例：阿里巴巴的预算管理逻辑

工具：预算编制方法

互动：数据练习

2、基于人效价值链的人力资源动作分解

- 人效价值链分解逻辑
- 编制分解逻辑

➤ 事项分解逻辑

➤ 指标提取逻辑

案例:某企业的人效落地分解案例

工具:人效价值分解表

互动:分解练习

3、实战：本单位的预算编制与降本评审

➤ 人力资源预算模版

➤ 团队共创：本单位预算编制（基于战略目标分解）

➤ 预算降本：识别浪费点的评审方法

案例:某企业的人效落地分解案例

工具:预算模版、成本思维模型

互动:预算编制模型、预算评审

三、人力资源规划的落地策略管理

1、如何寻找人力资源增效点

➤ 基于成本分析管理的增效策略

➤ 人效九宫格的实践应用

➤ 团队共创：寻找本团队的人力增效点

案例:某企业增效管理

工具:人效九宫格

互动:漫游挂图

2、降本增效策略实施如何落地？

➤ 难题解决：PCA 冲突分析

➤ 创新策略：九屏幕法

➤ 实战研讨：人力规划落地策略汇总

案例:资源盘点应用

互动:团队共创《**企业降本增效计划》

3、回顾

➤ 内容回顾

➤ 落地计划

➤ 优化研讨

互动:制定《90天降本增效实施路线图》、专家点评与跨组优化建议

