

《组织人才发展的价值创新与数字化应用》

数字化时代的组织人才管理

主讲：钟意老师

【课程背景】

随着人工智能、元宇宙、web3.0等新技术的飞速发展，科技正在不断改变生活。政府工作报告中提到加快发展新质生产力被列为2024年十大工作任务之一。随着第四次工业革命的到来，企业面临新的机遇与挑战，众多企业纷纷加速数字化转型的步伐，以应对日益激烈的市场竞争和持续变化的商业环境。

企业的发展推动了组织与人才的发展，人力资源作为企业经营的要素，其运行模式也在不断变化，部分企业组织形态已经进化出数字化“智能组织”，人才发展又应当如何进行匹配呢？如何为企业发展贡献价值？如何拥抱新技术？

本课程站在企业数字化转型的背景下，从人力资源价值贡献的本质出发，不仅揭示企业的根本需求，同时也诠释了组织人才发展的创新实践与数字化应用方向，旨在助力企业在数字化时代把握先机，赢得持续竞争优势。

【课程收益】

- 认知战略人力资源管理逻辑；
- 了解智能组织的特征与构建方法；
- 掌握组织人才发展在人效提升中的价值点；
- 了解人才梯队体系构建要素与数字化应用技术；
- 熟悉人才培养中的创新应用模式；

【课程特色】

互动性强，逻辑清晰；案例精彩；方法输出

【课程对象】

组织人才发展经理、专员

【课程时间】

1天(6小时/天)

【课程大纲】

一、从战略发展视角定义人才需求

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、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: 小组讨论

3、组织发展与进化

- 企业组织形态变迁
- 智能化组织的特征
- 智能化组织的价值点

案例: 百度智能化组织

互动: 问答

二、从人效管理角度定义工作目标

1、人效的基本概念

- 人力成本与收益---组织人效的效益衡量
- 隐性支出---算算你的人效
- 人效指标体系---人力资源经营价值链

案例: 如何发奖金?

工具: 人效指标体系

互动: 问答

2、人效指标应用

- 不同行业的人效数据
- 人效的三条参照线
- 研讨:适合本业务的人效指标有哪些

案例: 你猜不到的高人效

工具: 人效目标设定模型

互动: 小组讨论

3、人效提升维度

- 案例分析:ABC 企业的提效经验
- 人效提升模型
- 人力资源维度可采用的提效措施
- 小组讨论:本企业人力资源在人效上的价值

案例: 经营增长案例

工具: 人效九宫格

互动: 团队引导

三、从体系建设维度看人才梯队管理

1、人才梯队体系建设

- 人才梯队建设的规划重点:目标与战略匹配
- 人才梯队建设的关键:人才供应链与人才培养
- 人才梯队建设的对象

案例: 企业用工设计

工具: 需求分析方法

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、梯队建设中的数字化应用

- 人才选拔中的 AI 应用
- 人才盘点中的测评技术
- 人才培养中的数字化技术

案例: 人才选拔案例

互动: 小组讨论

四、基于人效提升的人才培养项目

1、人才培养项目管理

- 人才培养的目标与战略承接
- 人才分类培养设置

- 人才培养项目化管理

案例: F 企业后备人才培养项目,

工具: 分类培养模型

互动: 任务演练

2、关键岗位的选拔培养

- 设计选拔标准与机制
- 关键岗位的培养计划
- 数字化与人才培养效果验证

案例: J 企业后备干部选拔, H 企业销售团队培养项目

工具: 人才培养模型

互动: 小组讨论

3、人力降本与人才培养创新

- 人力降本与人才培养决策
- 创新实践:某企业产融结合的降本案例
- 小组讨论:人才培养与降本结合策略

案例: L 企业校企培养中的产融结合

互动: 研讨

4、课程回顾

- 整体内容回顾
- 分组回顾
- 问题答疑