

# 《人力资源战略规划实务》

## 课程背景

在当前复杂多变的市场环境下，人力资源已成为企业核心竞争力的关键要素，人力资源战略规划作为连接企业战略与人力资源管理实践的桥梁，其科学性与落地性直接影响企业的可持续发展。许多企业面临着人力资源与业务发展不匹配、人才供给失衡、核心人才流失、人力成本高企等痛点，而人力资源从业者及相关管理者往往缺乏系统的战略规划思维与实操方法。本课程聚焦人力资源战略规划的核心逻辑与实务技巧，帮助学员快速掌握从战略解码到落地执行的全流程方法，实现人力资源与企业战略同频共振，为企业发展提供坚实的人才支撑。

## 课程收益

- 战略解码力修炼——锚定方向，让人力资源规划贴合企业战略
- 需求预测力修炼——精准研判，科学预测组织人才供需缺口
- 供给分析力修炼——摸清家底，全面盘点内部人力资源存量
- 规划制定力修炼——搭建框架，制定可落地的人力资源规划方案
- 渠道拓展力修炼——开源增效，构建多元化人才供给渠道
- 成本管控力修炼——精打细算，实现人力成本最优配置
- 执行推进力修炼——落地生根，确保规划有效落地执行
- 评估优化力修炼——动态调整，建立规划闭环优化机制
- 风险防控力修炼——未雨绸缪，防范人力资源规划关键风险

**课程对象：**企业人力资源经理、人力资源主管、人力资源专员、业务部门负责人、企业中高层管理者及参与人力资源规划工作的相关人员

**课程特点：**课程兼具系统性与实操性，结合企业人力资源管理实际场景，采用“30%理论+50%方法+20%实例”的教学模式，聚焦人力资源战略规划的核心痛点，提供可直接应用的工具模板与实战案例，帮助学员快速掌握规划方法，实现学以致用。

**课程时间：**1天，6小时/天

## 课程大纲

### 第一章：战略解码力修炼——锚定规划方向

章节讨论：人力资源规划如何避免与企业战略“两张皮”？

#### 第1讲 企业战略解读方法

- 战略解码三大核心维度：愿景目标、业务战略、组织能力要求
- 人力资源战略与企业战略的契合逻辑：支撑业务增长、优化组织效能、激活人才活力
- 战略解读工具：PEST分析、SWOT分析、波特五力模型在人力资源规划中的应用

#### 第2讲 人力资源战略定位

- 人力资源战略的四大类型：成本领先型、差异化型、创新驱动型、稳健发展型
- 不同战略类型下的人力资源管理重点
- 人力资源战略定位的三大步骤：战略分析→需求拆解→定位匹配

### 第3讲 规划目标锚定

#### 规划目标设定的 SMART 原则应用

- 目标拆解：年度目标→季度目标→月度关键任务
- 目标对齐：部门目标与企业整体目标协同

课程练习：结合企业实际战略，拆解人力资源规划核心目标

- **成果输出 1：战略解码与规划目标清单**

## 第二章：需求预测力修炼——精准研判人才需求

章节讨论：如何避免人才需求预测“拍脑袋”？

### 第1讲 需求预测核心维度

- 组织层面需求：业务扩张、组织架构调整、新业务上线带来的人才需求
- 岗位层面需求：现有岗位编制缺口、技能升级要求、关键岗位替换需求
- 人员层面需求：晋升、离职、调岗等带来的需求变动

### 第2讲 需求预测实操方法

- 定量预测法：趋势外推法、比率分析法、回归分析法（简化实操版）
- 定性预测法：德尔菲法、管理层访谈法、业务部门研讨会
- 混合预测法：结合企业规模与发展阶段的组合应用

### 第3讲 需求预测工具应用

- 人才需求预测表编制：岗位名称、需求人数、到岗时间、任职资格、需求优先级
- 关键岗位需求专项预测：核心技术岗、管理岗、稀缺人才岗的预测重点

课程练习：分组完成某业务线的人才需求预测实操

- **成果输出 2：人才需求预测表**

### 第三章：供给分析力修炼——摸清人力资源家底

章节讨论：如何全面盘点内部人力资源，挖掘现有人才潜力？

#### 第 1 讲 内部人力资源盘点维度

- 人员数量盘点：在职人数、编制缺口、人员结构（年龄、学历、司龄、专业）
- 人员质量盘点：技能水平、绩效表现、胜任力等级、职业发展意愿
- 组织效能盘点：人均产出、人效比、核心人才流失率等关键指标

#### 第 2 讲 供给分析实操方法

- 人力资源盘点工具：人才盘点九宫格、技能矩阵图、胜任力评估表
- 内部供给预测：晋升通道预测、轮岗可能性预测、内部转岗适配性分析
- 外部供给环境分析：行业人才供给状况、区域人才市场行情、政策影响因素

#### 第 3 讲 供需缺口分析

- 缺口计算：需求人数 - 内部供给人数 = 净缺口（数量缺口 + 质量缺口）
- 缺口分类：紧急缺口、重要缺口、长期缺口的界定与优先级排序
- 课程练习：运用人才盘点工具完成某部门的人力资源供给分析
- **成果输出 3：人力资源供给盘点与供需缺口分析报告**

## 第四章：规划制定力修炼——搭建规划核心框架

章节讨论：如何制定一份“不空洞、能落地”的人力资源规划？

### 第1讲 人力资源规划核心模块设计

- 六大核心模块：人员配置规划、招聘规划、培训规划、薪酬福利规划、绩效规划、员工发展规划
- 模块间的协同逻辑：以供需缺口为核心，联动各模块解决方案

### 第2讲 规划方案编制方法

- 规划方案的结构框架：背景分析→目标设定→具体措施→资源配置→时间节点
- 各模块规划要点：
  - 人员配置规划：编制调整、岗位优化、人员调配方案
  - 招聘规划：招聘渠道、招聘周期、招聘预算、录用标准
  - 培训规划：培训需求、培训内容、培训方式、培训效果评估
  - 薪酬福利规划：薪酬调整、福利优化、激励机制设计
  - 绩效规划：绩效指标体系、考核周期、考核方式优化
  - 员工发展规划：晋升通道、职业发展路径、继任者计划

### 第3讲 规划方案优化技巧

- 多方征求意见：业务部门、管理层、核心员工的反馈收集
- 可行性论证：资源匹配度、执行难度、风险评估
- 简洁明了：避免冗余，突出核心措施与关键目标
- 课程练习：分组编制某模块的人力资源规划方案

- **成果输出 4：人力资源规划方案（框架版）**

## **第五章：渠道拓展力修炼——构建人才供给体系**

- **章节讨论：如何破解“招人难、留人难”的困境？**

### **第 1 讲 内部人才供给渠道建设**

- 内部招聘：内部竞聘、轮岗交流、内部推荐的流程设计与激励机制
- 人才梯队建设：基层人才、中层管理者、核心技术人才的梯队培养路径
- 继任者计划：关键岗位继任者的选拔、培养与储备

### **第 2 讲 外部人才供给渠道拓展**

- 传统渠道优化：网络招聘、校园招聘、现场招聘的高效应用技巧
- 新兴渠道开发：社交媒体招聘、行业社群招聘、猎头合作、灵活用工平台
- 渠道评估与优化：招聘效率、招聘成本、人才质量的综合评估指标

### **第 3 讲 人才吸引策略设计**

- 雇主品牌建设：企业文化传播、员工口碑塑造、招聘宣传亮点提炼
- 差异化吸引策略：针对不同层级、不同类型人才的吸引方案
- **课程练习：设计某类核心人才的内外部供给渠道组合方案**
- **成果输出 5：人才供给渠道规划与吸引策略清单**

## **第六章：成本管控力修炼——优化人力成本配置**

- **章节讨论：如何平衡人才投入与成本控制的关系？**

### **第 1 讲 人力成本构成分析**

- 直接成本：工资、奖金、福利、社保公积金等

- 间接成本：招聘成本、培训成本、管理成本等
- 隐性成本：人员流失成本、低效用工成本等

## 第 2 讲 成本预算编制方法

- 预算编制的原则：战略导向、量力而行、精准测算、动态调整
- 各模块成本预算测算：招聘预算、培训预算、薪酬调整预算的具体测算公式
- 预算分配优先级：重点岗位、核心业务、关键项目的预算倾斜策略

## 第 3 讲 成本优化技巧

- 提高人效：通过岗位优化、流程再造、技能提升降低单位产出成本
- 灵活用工：兼职、外包、项目制用工等模式的合理应用
- 成本监控：关键成本指标（人均人力成本、人力成本利润率）的跟踪与分析
- 课程练习：编制某年度人力资源核心模块成本预算表
- 成果输出 6：人力成本预算表与优化方案

## 第七章：执行推进力修炼——确保规划落地生效

- 章节讨论：人力资源规划如何避免“纸上谈兵”？

### 第 1 讲 执行计划制定

- 执行计划的 WBS 分解：总目标→大任务→子任务→具体动作
- 责任分工：明确各部门、各岗位在规划执行中的职责
- 时间节点：制定详细的执行时间表（甘特图应用）

## 第2讲 执行过程管控

- 进度跟踪：定期例会、进度报表、关键节点检查
- 资源协调：人力、物力、财力资源的及时调配
- 问题解决：建立执行过程中的问题快速响应机制

## 第3讲 跨部门协同

- 业务部门与人力资源部门的协同职责
- 协同沟通机制：定期沟通会议、信息共享平台
- 阻力破解：针对执行中的部门阻力、员工阻力的应对策略
- 课程练习：制定本企业人力资源规划的执行推进计划
- **成果输出 7：规划执行推进计划表**

## 第八章：评估优化力修炼——建立闭环管理机制

- 章节讨论：如何判断人力资源规划的执行效果？

### 第1讲 评估指标体系构建

- 量化指标：人才到位率、培训完成率、绩效达成率、人效提升率、核心人才流失率
- 质化指标：员工满意度、业务部门满意度、组织效能改善程度、战略支撑力度

### 第2讲 评估方法应用

- 定期评估：月度跟踪、季度评估、年度总结
- 评估工具：评估量表、调研问卷、访谈法、数据分析
- 评估结果分析：差距分析、原因诊断、责任追溯

### 第3讲 动态优化机制

- 优化调整的触发条件：战略变动、市场变化、执行效果未达预期
- 优化流程：评估结果反馈→方案调整→审批→落地执行
- 持续改进：建立规划迭代优化的长效机制
- 课程练习：设计本企业人力资源规划的评估指标体系
- **成果输出 8：规划评估指标体系与优化流程**

## 第九章：风险防控力修炼——防范规划关键风险

- 章节讨论：人力资源规划中常见的风险有哪些？如何应对？

### 第1讲 常见风险识别

- 人才风险：核心人才流失、人才供给不足、人才质量不达标
- 执行风险：部门协同不力、资源保障不足、员工抵触情绪
- 环境风险：政策变动、市场竞争加剧、行业人才短缺

### 第2讲 风险评估与应对

- 风险评估：风险发生概率、影响程度的量化评估（风险矩阵应用）
- 风险应对策略：
  1. 预防型策略：建立人才备份、优化激励机制、加强政策研究
  2. 缓解型策略：调整规划方案、拓展应急渠道、加强沟通引导
  3. 补救型策略：制定应急预案、快速补充资源、及时调整方向

### 第3讲 风险监控与预警

- 建立风险预警指标：核心人才流失预警、招聘周期预警、成本超支预警
- 预警机制：明确预警阈值、响应流程、责任人员

- 课程练习：识别本企业人力资源规划中的关键风险，制定应对方案
- 成果输出 9：风险防控清单与应对方案

## 课程答疑与回顾