

《基于战略的人力资源规划》

【课程背景】

目前许多企业的人力资源管理“疲于奔命”，主要精力放在人力资源管理的基础性事务性工作上，整个人力资源像“消防队员”，完全丧失了人力资源管理应有的“管理价值和战略价值”。企业管理层对 HR 评价不高，HR 团队也失去了自身工作的成就感。

以上情况的出现，是因为企业 HR 团队对自身的人力资源管理缺乏战略规划，没有从战略的高度来思考企业的人力资源管理。企业战略与人力资源规划应如何匹配？人力资源规划应如何支撑企业战略？如何做好人力资源规划与年度计划？答案就在本课程里。

本课程将企业战略规划与人力资源规划联系起来，综合企业战略需求、力资源环境分析、人力资源管理现状、人力资源标杆实践等，帮助企业 HR 团队制定科学规范的人力资源战略规划方案。

【课程收益】

1. 了解人力资源管理工作如何有效支持企业战略实施的理念、方法和技巧；
2. 帮助人力资源管理者从人事行政管理转变真正转变为企业战略合作伙伴，帮助企业建立人才竞争优势；
3. 了解如何从战略角度系统规划设计开展人力资源管理的各项工作；
4. 了解企业在人力资源管理的标杆实践，并掌握有效的解决方法；
5. 帮助人力资源从业者设计科学、有效的人力资源战略规划与工作计划。

【课程特色】“道、法、术”兼有；实战，学之能用；投入，案例精彩；

【课程对象】企业高级人力资源管理者；

【课程时间】一天

【课程大纲】

一、 企业经营与人力资源管理

1. 企业成功经营的三大关键因素
2. 企业经营价值链
3. 企业管理架构与人力资源管理
4. 良好的人力资源管理的标志
5. 人力资源管理的三大目标和基本任务
6. 有效的人力资源管理制度体系比优秀的人才更重要

二、 什么是人力资源战略规划

1. 人力资源规划是什么？
2. 人力资源规划的主要内容
3. 人力资源规划的价值

三、 人力资源规划的程序和方法

1. 人力资源规划的结构与流程
2. 企业战略规划是人力资源规划的前提条件
3. 企业战略规划对人力资源的需求
 - 企业战略对人力资源的需求解读
 - 案例分享
4. 人力资源外部环境分析
5. 人力资源内部现状分析
 - 员工队伍现状分析的几个维度

- 企业人力资源管理现状分析
- HR 管理提升的需求
- 6. 人力资源 SWOT 分析
- 7. 人力资源最佳实践
- 8. 人力资源战略规划框架
- 四、 人力资源最佳实践**
- 1. 人力资源策略
 - 人力资源的使命愿景
 - 人力资源的用人理念
 - 人力资源的角色定位
 - 案例分享
- 2. 组织设计
 - 组织设计模型
 - 组织设计应考虑的因素
 - 组织结构发展的趋势
- 3. 职位管理
 - 对职位的理解
 - 工作分析在人力资源管理中的作用
 - 职位评估
 - 职级体系的基本概念和定义
 - 职级体系的结构
- 4. 人力规划
 - 员工需求的预测
 - 人力规划问题数
 - 员工队伍规划
 - 关键岗位员工的规划
 - 关键岗位的标准
 - 灵活的方式应对人力供给的不足
- 5. 人才甄选与招聘
 - 招聘很重要
 - 招聘有难度
 - 成功招聘五步法：制度、流程、表单
 - 白金法则：素质，普通与优秀的区别
 - 黄金法则：经验性面试
 - 问题讨论：
- 6. 薪酬福利管理
 - 关于总体薪酬
 - 薪酬设计中的付薪理念
 - 基于 4E 原则与 3P 理念的薪酬设计
 - 有效的薪酬福利体系的六个特征
- 7. 培训管理
 - 培训管理体系
 - 培训的最终目标？
 - 内部导师
 - 打造学习型组织
 - 问题讨论：
- 8. 任职资格管理
 - 关于任职资格
 - 任职资格模型

- 任职资格体系的构成
 - 合理的人才结构
 - 9. 领导梯队与继任计划
 - 领导梯队模型
 - 领导梯队是什么？
 - 继任计划的工作步骤
 - 10. 绩效管理
 - 关于绩效
 - 设定正确的目标
 - 建立以 PBC 为基础的绩效管理循环
 - 有效的绩效管理体的七个特征
 - 问题探讨
 - 11. 企业文化
 - 百年企业靠文化
 - 建设：企业文化的总体框架
 - 认知：企业文化的传播
 - 认可：企业文化的落地
 - 企业文化的传播与落地过程
 - 12. 基于集团管控的人力资源管理模式
 - 集团管控模式与人力资源管理
 - 总部的定位与人力资源管理权限
- 五、 如何制订人力资源战略规划**
1. 人力资源策略
 2. 人力资源中期目标
 3. 行动方案：目标、举措、推进计划
 - 将中期规划目标进行分解
 - 形成年度工作计划
 - 明确年度目标、举措、时间、责任人
 4. 资源保障
 5. 实施风险
- 六、 结束**