

战略性人力资源规划与人力资本运营

【课程背景】

战略性人力资源管理聚焦于从战略高度进行人力资源管理工作，从战略发展方向来思考企业的人才供应问题、组织能力与效率问题，通过员工能力的打造来提升整个组织的能力。使人力资源工作成为企业业务发展的助推器。

本课程从人力资本投资的视角入手，通过学习人力资源规划、人才盘点等方法和工具，引导学员将企业发展战略落实到人力资源管理的实际工作中来，大量丰富的案例讨论与工具表单使学员学后即学即用。

【课程收益】

1. 了解和掌握人力资源战略转型的角色，思维，能力要求
2. 学习和掌握战略规划和识别的基本工具和方法
3. 学习和掌握组织诊断的基本方法
4. 人力资本运营的思路和工具
5. 基于战略和组织诊断的人力资源管理规划
6. 如何规划人力资源部门——三支柱实战应用

【授课方式】

课堂讲授 + 行动学习促动 + 案例分析 + 分组讨论 + 实战练习

【适用对象】

企业中高管、人力资源总监、人力资源经理等

【课程时间】

1天，6H/天

【课程大纲】

第一模块：从人力资源管理到战略人力资源管理

- 人力资源管理现状和弊端
- 从人力资源工作产生看人力资源发展阶段
- 从职业发展角度看人力资源成长四阶段
- 人力资源四个关键转变
- 人力资源转型四角色
- 人力资源转型思维模型
- 人力资源转型能力模型

【分组讨论】战略人力资源管理、人力资源管理、人事管理、人力资本管理的异同

第二模块：以资本的视角看人

- 什么是人力资本运营
- 投资效益，边际成本，与机会成本
- 财务投资与人力投资

- 从预算管理到投资管理
- 投资收益评估

第三模块：新常态下的战略管理与识别

- 新常态下的组织运行环境
- 企业战略制定与实施框架
- 组织战略制定和识别
- 平衡记分卡
- 战略地图
- 组织诊断
 - ✓ 定义组织模型
 - ✓ 建立评估流程
 - ✓ 定义管理改进方案
 - ✓ 设定优先次序

第四模块：战略人力资源体系规划

- 什么是人力资源体系规划
- 组织系统模型
- 组织结构规划
- 人才建设体系规划
- 薪酬体系规划
- 绩效激励体系规划
- 文化建设规划
- 流程建设规划

第五模块：人力资源模式创新及实践

- 变革管理
- 和战略的协同
- 文化布道
- 促进人才和组织共赢
- 从传统架构到三支柱
- 从三支柱到定制化
- 扁平化组织到网络化组织
- 敏捷、弹性、虚拟组织
- 类阿米巴、阿米巴
- 学习创新型组织与文化
- 配备职业教练助力内在成长
- 尊重个性和多元，鼓励试错和创造
- 好玩、有趣