



全面人力资源管理的十大系统建设

课程背景

企业同质化竞争严重，进入严酷的微利时代，长期疫情影响更带来巨大压力。人力资源的重要性突显，成为企业生存与发展的决定性因素。企业家与 HR 常常遇到以下问题：

- 人事费用快速上涨，五险一金成本高企且金税三期等管理趋严，导致利润严重下降；
- 组织僵化，缺乏有效退出机制，存在人员冗余甚至消极怠工、泡病号现象，“吃大锅饭”情况严重；
- 股权激励、阿米巴、OKR、性格测试、个税筹划……好像有道理，又像忽悠人，真相如何？
- 绩效考核流于形式，浪费精力，不做不可能，做了没效果，HR 经常被指责失职甚至无能；
- 国企人力资源改革是硬任务，高大上的政策要求似乎无法落地，具体操作要点有哪些？
- 劳动关系风险累积，在税收、五险一金缴纳、环保等多方面，存在企业被员工举报风险，甚至

可能面临刑事责任……

课程基于马星老师长年的咨询项目实操经验，及集团 HR 负责人扎实工作经历，站在企业高度，整体理清企业人力资源管理要点。拒绝空谈，紧密围绕“结论+工具”的逻辑，提供“20+”个原始工具模板，切实改进企业人力资源管理，为学员带来“即学即用”的收获。

课程收获

- 完整掌握人力资源管理要点，现场针对每个关键环节逐一实际演练，全面提升管理能力；
- 制定一套量身定制，课后即用的优化方案，即时优化公司人力资源管理，推进业务开展；
- 取得全套人力资源管理工具及资料包，按行业、模块细分，全面支持企业人力资源优化。

课程大纲

一、概述及规划系统

1、课程系统介绍

人力资源六大模块	重要落地内容
<ul style="list-style-type: none">● 规划系统● 招聘系统● 培训及发展系统● 薪酬管理系统● 绩效系统● 劳动关系系统	<ul style="list-style-type: none">● 企业文化系统● 组织及岗位系统● 股权激励及合伙人制系统● OKR及日常绩效管理 系统

2、人力资源重要性概述（人事费用层面、员工层面、组织层面、风险层面）；

3、全面人力资源管理的六大核心观点

- 对标管理：“创新=对标+定制”；
- “Total Rewards（全面激励）”：以薪酬、发展、感受为核心的全面激励；
- 真实数据分析及优化方向：企业支出 100 元，员工才拿 60 元，怎么优化？
- 人治与法治相结合：对干部的要求与考核；
- 劳动关系全面建设：建立严格法规下保护企业的对冲机制；
- 国企人力资源管理要点：“大而不倒（Too big to fall）”下的渐进优化；
-
- 工具：五险一金自动测算工具、法规精编、国企三项制度改革相关文件及验收评分表；
- 案例：讲师咨询实例、小米、海底捞、万达、钟南山、白娘子……

二、组织及岗位系统

- 1、常用组织架构（直线职能制、事业部制、矩阵制）及模板；
- 2、部门职责厘清及人员调整；工具：人才地图；
- 3、岗位说明书及工具模板；
- 4、讲师咨询实例：组织变革，提升组织人员调整、部门分工合理化。

三、招聘系统

- 1、招聘全流程要点：需求确认、渠道建设、甄选、背调、入职与文件、绩效管理；

- 工具：《招聘渠道回顾及拓展表》；
 - 工具：性格测评问卷及答案；
 - 工具：能力字典；
- 2、DDI 结构化面试及 STAR 技巧（DDI 四维度：专业知识、工作经历、能力行为、个性特征）；
 - 3、讲师咨询实例。

四、培训及发展系统

1、培训体系要点

- 制度层：培训管理系统、培训制度与流程；
- 资源层：内部讲师队伍、培训课程体系、培训资料库、员工培训档案；
- 运作层：培训需求、培训计划与预算、培训组织与实施、培训考核与评估；

2、职业发展通道：模板工具及优秀企业真实案例；

3、任职资格体系：优秀企业真实案例；

4、能力素质模型：优秀企业真实案例。

五、绩效系统

1、指标系统

- 战略地图及平衡计分卡概述；
- 公司级指标（财务维度、客户维度、内部运营维度、学习成长维度）；

- 部门级指标（公司级目标分解、部门职责、内部协同）；
- 员工级指标（部门级目标分解、岗位职责、工作任务）；
- 指标制定六项要点（目标值、权重、计算方法、评分方法、评估周期、数据来源）；
- 工具：绩效考核表模板、绩效指标库、绩效管理办法（Word版，改公司名称即用）

2、运行系统

- 计划、行动、评估、改进；

3、讲师咨询实例及优秀企业案例。

六、OKR及日常绩效管理系统

1、OKR核心理念及工具表单（Excel格式）；

2、日常绩效管理、会议管理及工具模板。

七、薪酬管理系统

1、薪酬体系建设的“七步成诗”：岗位梳理、岗位价值评估、薪酬调查、薪酬策略与水平设计、薪酬结构设计、个人薪酬套档、薪酬测算及实施；

2、讲师咨询实例及全套模板、薪酬管理办法（Word版，改公司名称即用）。

八、股权激励及合伙人系统

1、股权激励、OKR、性格测试等常见误解：恶意夸大工具，就像骗老年人买保健品；

- 2、非上市公司股权激励“六定”：定人、定量、定价、定时、股份来源、资金来源；
- 3、合伙人制建设要点；
- 4、“病毒式”股权激励扩张；
- 5、讲师咨询实例及表单。

九、员工关系系统

- 1、案例：咸阳妇幼保健院辞退护士纠纷；
- 2、企业的用工全流程的劳动关系建设；

工具：十页文字 PPT 精编各法规文件；同时赠送各法规原文整理文件；

- 3、个别员工解除合同与批量裁员操作的基本步骤与讲师实例；
- 4、讲师咨询实例及操作要点：建立“岗位聘用制”，增强用工灵活度。

十、企业文化系统

- 1、核心逻辑及基本步骤；
- 2、讲师咨询实例；
- 3、中小企业及规模企业的文化落地思路：军队文化、学校文化、家庭文化（含模板）；
- 3、华为、阿里巴巴新六脉神剑等案例。

课程特色

- 课程为落地方案班，紧密结合各企业实际情况，现场演练，讲师现场指导，量身定制解决方案，课后立即提升企业组织系统。
- 赠送工具可编辑电子版，及分类别、分行业参考文件，真正做到模板化，修改即用。
- 赠送高价值海量资料库，包含全套成果文件、近期薪酬报告及数据对标、高质量音视频课程、专业搜索软件、PDF 转 PPT 等专业咨询工具等，有效提升 HR 专业能力及丰富公司知识库。

量身定制

课程大纲为一般授课内容，在培训前，讲师承诺将与企业结合实际需求及内部运行表单、企业价值观要求等，量身定制，达到最佳培训效果，推进业务开展。课程后讲师承诺对培训内容落地中进行答疑及帮助。