

课程名称	基于增值的战略人力资源管理—2天
课程背景	<p>人力资源是企业实现战略目标最为有效的保证。结合公司的竞争需要，从打造竞争力的原点出发，建立一整套符合企业选育任留的人力资源模式，特别是以当下以创造价值为核心的人力资源管理的新理论的指导下，如何将价值创造的理论通过组织、岗位说明书落实到企业管理之中，再通过绩效考核进行引导，达到企业日清日高的局面。</p> <p>本课程以当前企业的面临的问题作为切入点，结合企业的目标管理模式，探讨科学的人力资源管理模式！</p>
授课对象	董事长、总经理、副总、总监、人力资源部门经理、人力资源专员等
课程目标	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 企业人力资源管理体系的系统思考逻辑框架</li> <li>2. 企业人力资源管理的突破环节与要素</li> <li>3. 企业发展与不同层别员工的需求差异管理</li> <li>4. 如何将价值创造的理念导入到人力资源管理之中</li> <li>5. 借鉴世界先进企业的管理模式</li> <li>6. 基于公司的现状如何将上述理论应用到公司现实管理中</li> </ol>
课程大纲	<p>从斯巴达 300 勇士温泉关之战看人力资源管理</p> <p>一、 战略人力资源概述</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 战略人力资源概念</li> <li>2. 成功的人力资源源于对公司战略的高度统一</li> <li>3. 不同战略下的迥异的人力资源管理模式</li> <li>4. 统一战略和人力资源的构成</li> <li>5. 未来人力资源管理的发展趋势</li> </ol> <p>研讨：如何实现 part-time 的组织结构</p> <p>二、 战略人力资源构成体系</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 战略人力资源思考的 3 个维度</li> <li>2. 战略人力资源的构成</li> <li>3. 基于不同价值的人力资源需求</li> <li>4. 从 4 个维度构建人力资源框架体系</li> </ol> <p>三、 如何构建战略人力资源体系</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 国内人力资源管理现状解析</li> <li>2. 不同发展时期企业的人力资源发展的差异性</li> <li>3. 人力资源体系建设的突破点</li> <li>4. 企业人力资源的构成框架</li> <li>5. 成功人力资源推进步骤</li> </ol> <p>四、 基于现实的战略人力资源的解决方案</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 人力资源建设路径设计</li> <li>2. 基于现实的人力资源建设的段法 <ul style="list-style-type: none"> <li>◇ 第一阶段：基于提升企业执行力需求，强化岗位责任制 <ul style="list-style-type: none"> <li>🚩 责任不明导致企业陷入责任推脱的怪圈</li> <li>🚩 建立企业责任制六步法</li> <li>🚩 建立符合岗位与责任机制的技巧</li> </ul> </li> </ul> </li> </ol>

- ✓ 组织职能与结构设计
- ✓ 岗位职责配置研究与描述
- ✓ 责权利协议一体，保证执行力
- 🌈 符合岗位责任制的人力资源管理技巧
  - ✓ 基于任务的人力资源配置
  - ✓ 人员甄别与招聘
  - ✓ 基于战略与现实的绩效管理方案设计与实施
 研讨：如何设计激励方案
- ◇ 第二阶段：发展组织竞争力的需求，强化提升岗位能力
  - 国内人力迫切的窘境：组织模式导致竞争力低下
  - 人力资源管理提升与实施方法
    - ✓ 岗位任职能力标准建立
    - ✓ 任职能力评价
    - ✓ 任职考核机制建立与实施
- ◇ 第三阶段：开发人力资源，形成学习型组织，强化价值贡献和创新能力
  - 企业价值链模型
  - 利用人力资源管理打造创造价值群体，开发智力资本
  - 智力资本时代的管理技巧
 案例：三星的人才策略  
 帝隆的招聘策略与实施  
 海尔的日清机制  
 爱信精机的人才培养  
 现代集团的人才发展路径  
 .....

## 五、 如何在企业中实施人力资源管理

- 1) 当前企业面临的人力管理突出问题
- 2) 确立企业的明确的竞争路径
- 3) 建立符合企业长期的人才策略
- 4) 从减少浪费的角度优化组织结构，提升价值创造
- 5) 建立以市场竞争和消除组织浪费的为基准的培训学习路线提升人员能力和组织收益
- 6) 强化岗位责任制度和稽查模式，提升组织执行和竞争力
- 7) 稳定核心队伍，在提升组织收益的同时逐步的提升员工收益稳定企业组织队伍
- 8) 根据企业地处偏远，薪酬绩效不具很强竞争力的招聘渠道和人才挽留软性模式
- 9) 塑造企业和员工双赢的人力管理新格局

探讨：如何规划和实施符合企业现实需求人力资源实施路径