

《人才战略与人力资源规划》

企业没有人才就谈不上企业未来。大多中小型企业均是精明老板带一群常被他号称为像驴的下属，强将手下是弱兵，这种“马驴文化”特质的企业很难走远，因为老板缺乏选才标准，没有留人方法更不会有人才规划意识，当然缺人才是心中之痛。本课程将在总结国内外标杆企业人才战略经验和大量咨询项目实践经验的基础上为企业的人才战略和人力资源规划提供系统的思路和实操性的解决办法。

课程目标:

- 获得最先进的人才战略和人力资源规划理念;
- 掌握系统的人才战略与人力资源规划方法;
- 掌握一流企业的人力资源规划的具体而实操的办法（如：人力供求平衡计划、转移矩阵等）
- 获得一整套人力资源规划的思路和实操的方法

课程内容:

一、企业发展与人才战略

- 从刘备、汉武帝说起.....
- 老板的困惑和“心中的痛”
- 为什么 21 世纪人才最贵?
- 中国企业如何实施人才战略?
- 实施人才战略的关键是什么?
- 华为人才战略、三星人才战略

二、人才战略经验分享

- 全球“人才大战”的 10 种形式
- 国企如何打好人才保卫战
- 民营企业如何吸引、留住人才?
- 做好人才的可持续经营
- 案例分析——小组讨论

三、通过战略性的人力资源管理提升企业竞争力

- 在 21 世纪人力资源已经成为企业核心竞争力的源泉
- 战略性人力资源使命、愿景（中集集团案例）
- 战略性人力资源管理新角色
- 人力资源管理职能的变化
- 排兵布阵：如何设计、建立响应战略规划的人力资源部组织结构
- 老板的角色和作用
- 国内著名企业人力资源发展规划案例

四、迈向人力资源管理的高端——战略性人力资源规划

- 人力资源战略与企业战略的关系
- 人力资源战略制定的四个步骤
- 三种基本人力资源战略：吸引战略、投资战略和参与战略
- 人力资源战略如何与企业战略匹配？
- 国外著名企业人力资源战略案例（3 个案例）
- 联邦快递公司（Fedex）与美国包裹公司（UPS）案例比较分析——小组研讨
- 什么是战略性人力资源规划？前提条件？
- 为什么要进行人力资源规划？
- 人力资源规划与公司战略、业绩的关系
- 人力资源规划主要关注哪些内容？
- 人力资源规划制定的依据和原则
- 人力资源战略规划流程
- 怎样的战略性人力资源规划才是成功的？
 - ※ 对企业战略和业务的支持
 - ※ 核心人才规划
 - ※ 一个不断调整、适应变化的过程
- 因缺少系统性、预见性人力资源规划而导致的问题

五、战略性人力资源规划的四个步骤

- 企业现状分析
 - ※ 企业业务范围
 - ※ 企业战略与业务战略
 - ※ 评估组织现状（包括企业文化）与组织变革战略

- ※ 组织核心能力分析
- ※ 评估当前人力资源绩效与现状
- 制定人力资源管理战略
 - ※ 制定人力资源战略需要考虑哪些问题?
 - ※ 如何协调公司人力资源战略决策与战略目标?
 - ※ 某公司人力资源战略 SWOT 分析方法 (案例)
 - ※ 惠普公司和百事公司人力资源战略 (案例)
- 明确人力资源规划主要内容
 - ※ 组织未来的成功需要什么样的人?
 - ※ 为了实现组织的目标, 应该制定什么样的人力资源管理政策、建议与提升计划?
 - ※ 公司战略与文化决定人力资源战略 (惠普公司——案例)
 - ※ 核心能力决定公司需要建设一支什么样的职业化人才队伍 (联邦快递——案例)
- 人力资源战略执行及规划制定

六、战略性人力资源规划内容详解 (全景咨询案例 YH 集团——香港上市公司深度剖析)

- 人力资源规划现状分析 (YH 集团案例)
 - ※ 现有员工队伍的描述
 - ※ 未来的员工队伍预测
 - ※ 差距分析
- 员工队伍现状分析 (YH 集团案例)
- 员工队伍规划 (YH 集团 - 香港上市公司案例)
 - ※ 员工队伍规划树
 - ※ 常见需求预测方法
 - ※ 员工数量与员工发展预测
 - ※ 员工数量与员工发展规划
 - ※ 人力供求平衡计划
 - ※ 人力聘任补充计划
 - ※ 人员培训计划
 - ※ 人力成本预算



→ 关键人才队伍规划（某知名银行案例）

- ※ 关键人才的标准
- ※ 关键人才能力模型及层级分析
- ※ 客户经理规划（案例分析）
- ※ 设计员工结构组合的框架
- ※ 高层及关键员工人力资源策略
- ※ 高层管理人员继任计划

课程对象:

企业高层管理人员、人力资源管理者

课程时间:

一天