**《人力资源视角下的降本增效管理》课程大纲**

**华乃晨**

随着市场竞争的日益激烈，企业要想在激流勇进的商海中立于不败之地，就必须在成本和效率上下足功夫。降本增效不仅是一种策略，更是一种生存之道。而在实际的操作中，无论是管理者还是普通员工都对降本增效有着很深的误解，认为降本增效就是减员降薪，甚至是大面积裁员的代名词。其实，要做好降本增效这项工作，要从两个方面着手，一方面是降本，作为HR来说，自然降的是人工成本；而另一方面是增效，最大化的增加员工的个人效能，从而提高组织竞争力。

本课程从降本增效的意义出发，秉承“降本”与“增效”并驾齐驱，双管齐下的思路，针对面向HR业务范围内涉及的成本控制和效率提升问题进行逻辑化梳理。与此同时，结合案例深入浅出的分析与讲解，帮助学员最大化实现学习目标，并做到学以致用，知行合一。

**【培训收益】**

1、明确降本增效对企业生存的重要意义与常见误区；

2、掌握企业人工成本与人效测算的维度与方法；

3、掌握企业降本增效的方法论、实操路径与工作策略；

4、掌握工作流程设计、人才盘点等重要的工具和方法；

5、掌握精准选拔、人才体系建设等重要的工具和方法。

**【培训对象】**

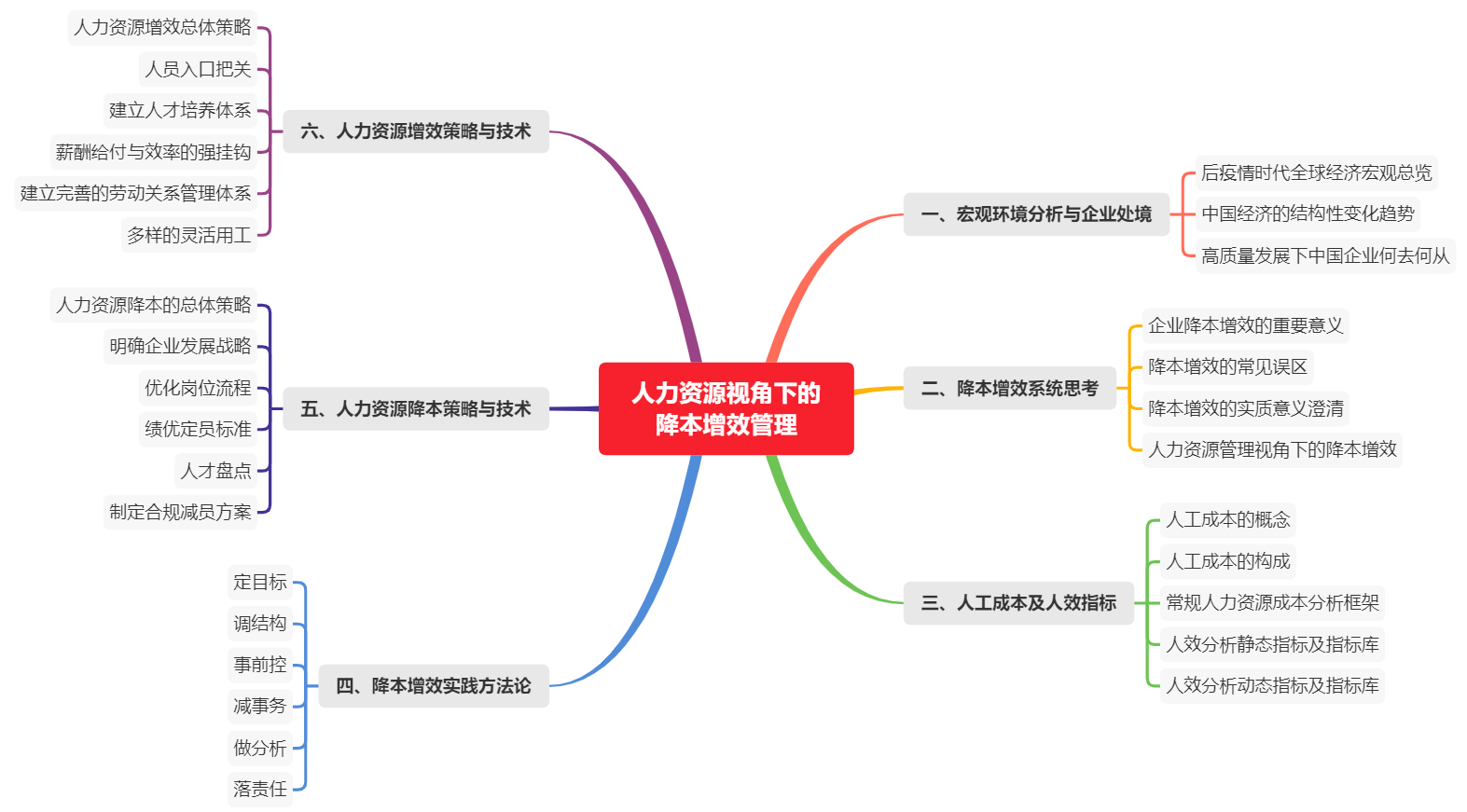
企业中高层管理者、企业人力资源管理工作者

**【培训时间】**

2天，6小时/天

**【培训方式】**

讲师讲授、小组讨论、团队共创、游戏教学、视频教学、实操演练、情景模拟、学员分享、讲师点评，以解决实际问题与痛点为导向，关注价值提升与人才赋能，注重实战落地与培训后的知识、工具和方法应用。

**【课程结构】**

**【培训安排】**

**课程导入：学习目标建立与破冰**

1、培训规则宣导

2、学习方法介绍

3、团队建设与破冰

**一、宏观环境分析与企业处境**

1、案例：2024年HR大事件

2、后疫情时代全球经济宏观总览

3、中国经济的结构性变化趋势

4、高质量发展下中国企业何去何从

5、HR在企业中的价值贡献点

**二、降本增效系统思考**

1、企业降本增效的重要意义

（1）降本增效是企业生存的必然要求

（2）降本增效是企业发展的永恒主题

2、降本增效的常见误区

（1）降本增效就是裁员降薪

（2）盲目降本，不考虑ROI

（3）“降本”就是能省就省

3、降本增效的实质意义澄清

4、人力资源管理视角下的降本增效

（1）人效的正确衡量方式

（2）降本与增效的关系

**三、人工成本及人效指标**

1、人工成本的概念

2、人工成本的构成

3、常规人力资源成本分析框架

（1）人力成本分析

（2）人力资源效率分析

（3）人力资源开发空间分析

4、人效分析静态指标及指标库

5、人效分析动态指标及指标库

**四、降本增效实践方法论**

1、定目标

2、调结构

3、事前控

4、减事务

5、做分析

6、落责任

**五、人力资源降本策略与技术**

1、人力资源降本的总体策略

2、明确企业发展战略

（1）SWOT战略分析模型

（2）新兴及未来产业发展战略方向

（3）团队共创：组织战略定位

3、优化岗位流程

（1）案例分析：从“零缺陷”到“零合格”

（2）工作流程的优化

（3）工作内容的再设计

（4）工作方法的改进与升级

（5）工作设备与环境的优化

4、绩优定员标准

（1）业务数据法定员

（2）案例：某公司基于业务数据法的定员实操

（3）基于降本增效的增员原则

5、人才盘点

（1）人才盘点的维度

（2）团队共创：“降本”对象的划分

6、制定合规减员方案

**六、人力资源增效策略与技术**

1、人力资源增效总体策略

2、人员入口把关

（1）行为逻辑面试对精准选才的作用

（2）行为逻辑面试的实操关键点

（3）STAR追问的技术

（4）实操练习：基于STAR的人才甄选

（5）PBSR实战选才

（6）试用期的快速考核

（7）试用期目标制定的要求

3、建立人才培养体系

（1）关键岗位的识别

（2）关键岗位的测评方法

（3）任职资格标准的确立

（4）学习地图的明确

4、薪酬给付与效率的强挂钩

（1）绩效与薪酬的关系

（2）基于利益需求的绩效薪酬结构设计

5、建立完善的劳动关系管理体系

（1）员工工作需求的心理底层逻辑

（2）基于差异的满意度提升

6、多样的灵活用工

**复盘总结：知识复盘与收获分享**

1、课程逻辑串联与知识点复盘

2、学习心得体会与收获总结

3、学员分享与讲师点评