**《战略导向型人力资源规划》课程大纲**

**华乃晨**

人力资源规划作为人力资源管理职能中的重要模块，其核心工作是使人力资源与战略目标保持一致。然而，大多数企业在人力资源规划方面往往存在一些问题，例如：部分企业从来不做人力资源规划，导致人力资源管理工作忙乱，经常处于“救火”状态；有些企业只关注策略，却忽略了人才持续稳定的供应，使得规划难以有效落地；缺乏现状盘点，规划结构完整却与企业实际情况脱钩。

为了顺应企业发展的大势，提高企业的人力资源管理水平，培养能够结合战略意识和人才供应链思维进行人力资源规划的专业人员，特研发培训主题。

本课程从组织战略解码的基本方法入手，深入挖掘组织流程设计、组织架构设计、工作分析、定岗定编、人力预算等重要的人力资源规划领域，结合大量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、培养人力资源管理团队将人力资源规划及各项工作与组织战略挂钩的能力；

2、掌握基于战略目标的组织流程设计与架构设计的方法与技巧；

3、掌握工作分析与设计、定岗定编的若干方法与技巧，并可以择优性应用；

4、掌握人才盘点、组织人员结构优化、能力匹配等工作的技术与方法；

5、掌握多种人力预算的计算模式与人力成本的组成模式，可以择优应用。

**【培训对象】**

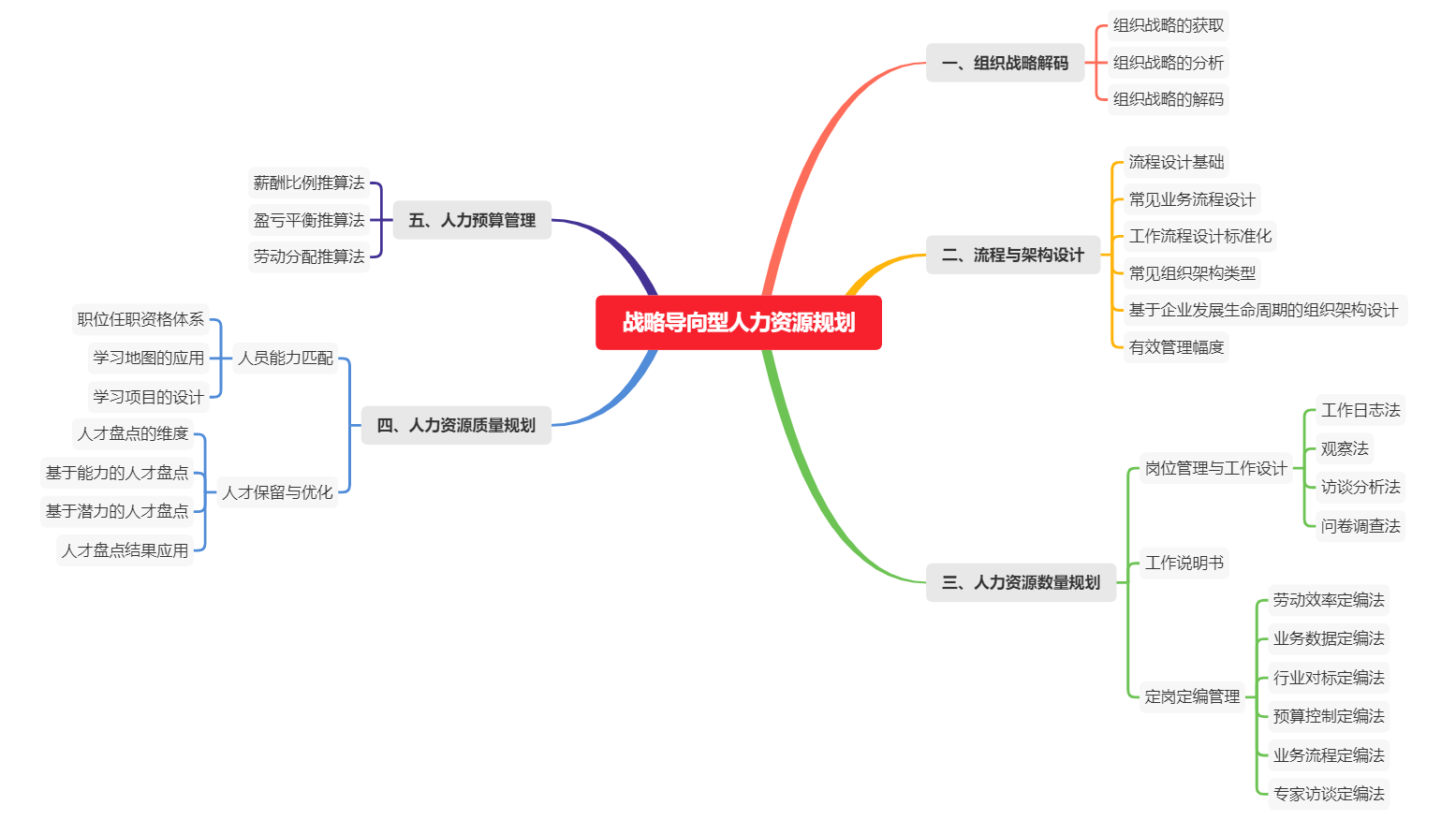
企业中高管、人力资源管理从业者

**【培训时间】**

1~2天（6小时/天），为达到更好的培训效果，建议2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。

**【课程逻辑】**

**【培训安排】**

**课程导入：培训共识建立与破冰**

1、培训规则宣导

2、学习方法介绍

3、团队建设与破冰

**一、组织战略解码**

1、组织战略的识别

（1）与业务负责人的访谈沟通

（2）参与高层业务会议了解趋势

（3）阅读公司级战略发展文件

（4）参加行业高峰论坛与峰会

2、团队共创：战略访谈的方向与重点问题

3、业务领先模型（BLM）

4、组织战略分析模型

（1）SWOT分析模型

（2）波士顿矩阵模型

（3）麦肯锡7S模型

（4）波特五力模型‌

（5）PEST分析法

（6）OGSM模型

5、组织战略的解码

（1）BSC战略解码法

（2）BEM战略解码法

6、团队共创：公司战略解码

**二、流程与架构设计**

1、案例分析：从“零缺陷”到“零合格”

2、常见业务流程设计

3、工作流程设计的标准化

4、案例：麦当劳的业务流程标准化

5、团队共创：设计一道做菜的业务流程

6、连连看：常见的组织架构类型

7、基于企业发展生命周期的组织架构选择

8、有效管理幅度

9、团队共创：组织架构“重构”

**三、人力资源数量规划**

1、工作分析的方法

（1）工作日志法

（2）观察法

（3）访谈分析法

（4）问卷调查法

2、实操练习：基于STAR的某岗位工作分析访谈

3、工作分析的工作时间安排

4、工作说明书

（1）简单型工作说明书

（2）完备型工作说明书

5、团队共创：设计工作说明书

6、岗位编制的量化方法

（1）劳动效率定编法

（2）业务数据定编法

（3）行业对标定编法

（4）预算控制定编法

（5）业务流程定编法

（6）专家访谈定编法

7、团队共创：预测未来人力资源编制

**四、人力资源质量规划**

1、人员能力匹配度基础-职位任职资格

（1）基于不同人群的职位任职资格

（2）案例：能力层级的定义

（3）案例：基于工作内容的能力提取

（4）案例：人力资源岗位的素质能力项定义

（5）案例：员工能力素质测评结果

（6）基于学习地图的员工能力培养

（7）基于测评结果的学习项目设计

2、人员结构优化基础-人才盘点

（1）人才盘点的维度

（2）基于能力的人才盘点

（3）基于潜力的人才盘点

（4）人才盘点九宫格

（5）团队共创：人才盘点数据应用

**五、人力预算管理**

1、薪酬预算的测算方式

（1）薪酬比例推算法

（2）盈亏平衡推算法

（3）劳动分配推算法

2、案例：基于不同测算方式的薪酬测算与规划

3、团队共创：不同测算方式的优劣势分析

**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