

**整合全球资源**

**推动中国企业人力资源效能提升与组织转型**

**陪伴企业以及人力资源从业者下一个10年的成长**

**《人力资源战略罗盘工作坊》**

**——绘制您企业专属的人力资源战略地图**

 小班教学 限额20人

**【课程背景】**

1. 在高度竞争和市场化的商业环境中，企业如何在中国市场乃至国际市场通过独特的人才策略占据上风，实现基业长青？
2. 科技高速发展和层出不穷的颠覆性创新，不但对公司商业模式和运营机制带来新的挑战，同时对人的管理提出更高要求。公司如何拥抱变化，自我升级？
3. 外部环境如暴风骤雨，组织文化与价值观如何同人力资源战略关联，并通过有效的组织发展项目为公司在竞争风暴中保驾护航？
4. 竞争对手同样重视人才，人力资源管理不断创新升级。在人才抢夺和竞争的赛场上，如何抢跑对手，稳步致胜？
5. 公司已形成员工规模，但人才梯队仍然青黄不接，整体敬业度下降，创业精神消失，原因何在，如何提升？
6. 人力资源成本几乎是每一个公司最大的成本支出，其产出也是最大的不确定因素。每一位有愿景和抱负的企业高管，都希望公司拥有高度竞争力的人力资源战略，却不知何时开始，从何处着手。
7. 与此同时，人力资源部门希望在满足内部客户的同时顺应宏观大势，把握战略机会，突破传统人力资源管理理念与套路。

人力资源部门希望在满足内部客户的同时顺应宏观大势，把握战略机会，突破传统人力资源管理理念与套路。

**然而，缺少战略连接是人力资源部门的致命缺陷**

****

**【课程收益】**

**人力资源战略罗盘**

商业战略

业绩表现

公司文化

对手策略

宏观趋势

员工构成

关键任务

组织结构

绩效管理

变革创新

团队规划

团队发展

团队评估

选

用

育

留

一套人力资源战略规划-落地工具——人力资源战略罗盘：

* 通过对6大影响因素的层层剖析，探讨组织、团队和人才的关系，能够帮助企业在极短时间内，突破认知瓶颈；
* 将人力资源管理同商业战略，组织文化，公司外部环境紧密结合，对外实现人力、团队和组织的战略领先，对内指导人力资源部门的关键转型：
1. 商业战略：将人力资源的不同领域同商业战略中的关键战略点联结；
2. 宏观趋势：洞察企业外部人才市场大势和影响人力资源效率效能的关键因素；
3. 对手策略：定位人才争夺战的真正对手，做到从被动防御到主动出击；
4. 业绩表现：通过对公司目前业绩表现分析人力资源战略需求；
5. 员工构成：利用公司员工大数据，深入了解员工，提高人力资源管理效能；
6. 公司文化：定位组织文化和价值观在公司落地的方法和关键点。

**【课程亮点】**

**传统人力资源战略**

* 由内向外，仅关注人力资源部门的业务活动
* 混淆人力资源战略和劳动力规划，强调活动的规划，结果仅为人力资源部自身服务
* 无法充分体现人力资源在公司不同层面的逻辑连接和相互作用
* 借用普遍的商业战略制定工具，忽略人资源战略的特殊性
* 需要漫长的制定过程，成果仅以人力资源不同业务区域为分割，不符合非人力资源高管战略思考逻辑
* 仅能为人力资源部门的工作量制定目标，而不能带来本质变化
* 用人力资源部自己的思路与语言制定人力资源战略

**人力资源战略罗盘**

* 由外向内，关注影响人力资源战略的重要影响因素
* 是真正的人力资源战略制定，以战略选择点的明晰为重点，结果为业务和人力资源部共同所用
* 将组织，团队，与个人层面的人力资源战略紧密结合
* 是一套专门为人力资源战略制定而设计的逻辑自洽的战略思路与工具
* 是一个高效的战略制定工具，可以在2天内梳理人力资源战略思路
* 为人力资源部门自身的变革转型提供战略指导方向
* 用业务的思路与语言制定人力资源资源战略

**内容前沿**

* “人力资源战略罗盘”，有别于商学院和咨询公司的纯理论模型，是一个高度实践锤炼，理论沉淀而**成型的竞争性人力资源战略制定工具**。

**讲师资深**

* “人力资源战略罗盘”的作者刘晓光先生，是**中国第一位在大型跨国公司主导全球人力资源战略和人力资源部门转型的高级副总裁**。通过“人力资源罗盘”的应用，他同众多中国及跨国企业领导者共同深度探索商业大势，组织动能和员工价值，帮助客户企业“因人成事”。

**形式实战**

* 课程采用实战工作坊形式，以引导式的学员研讨为主，赋能授课为辅，实现在课程结束完成对参与企业人力资源战略的梳理，学以致用。

**【课程收益】**

1. 人力资源战略罗盘的理论模型、关键逻辑和核心理念
2. 如何将人力资源的不同领域同商业战略中的关键战略点联结
3. 如何通过对公司目前业绩表现分析人力资源战略需求
4. 理解组织文化和价值观如何在公司内落地，在哪里落地
5. 洞察企业外部人才市场大势和影响人力资源效率效能的关键因素
6. 如何定位人才争夺战的真正对手，做到从被动防御到主动出击
7. 尝试利用公司员工大数据，深入了解员工，提高人力资源管理效能
8. 探讨组织、团队和人才的关系，以及人力资源在各个层面上的战略焦点
9. 领会人力资源管理的前沿理念，制定人力资源部门转型路径

**【教学模块（工作坊）】**

**第一天：**

1. 人力资源战略的核心理念

* 人力资源战略的本质
* 不同组织阶段的人力资源战略
* 传统人力资源的战略缺陷
* 人力资源战略与劳动力规划

2. 人力资源战略的影响要素

* 六个人力资源战略要素的相互关系
* 业务要素：商业战略与业绩表现
* 环境要素：宏观大势与员工构成
* 竞争要素：对手策略与文化价值

**第二天：**

3.人力资源战略的关键选择

* 人力资源的关键任务有哪些？
* 组织结构如何呼应战略选择
* 绩效管理的战略导向
* 打造组织的变革创新基因
* 核心团队的建立与提升
* 人才的选用育留

4. 人力资源战略的落地实施

* 提高人力资源部门的战略影响力
* 合理配置资源，实施人力资源战略
* 人力资源工作的80:20原则
* 人力资源部自身能力提升

5. 人力资源部门的转型路径

* 人力资源部门设计新思路
* 人力资源管理的数字化转型
* 新人力资源：创造员工最佳体验
* 打破陈旧的三支柱模型
* 新命题：外部人力资源管理

**【教学方法论】：**

 **PRC**

* **Perform**

实践 50%

针对自己公司情况深入分析

* **Report**

呈现 30%

呈现战略意图和思考路径

* **Co-Create**

共创20%

丢出问题，与他人共创

**【讲师介绍】**

* **刘晓光老师**
* 人力资源管理专家、团队管理专家
* 专注于企业组织战略的发展与落地和组织能力的转型与创新
* 全球人力资源战略，人力资源管理升级与转型专家
* 中国少数在多家跨国企业中曾担任全球要职的中国籍高管之一
* 人力资源战略与转型全球副总裁
* 美国杜克大学高管定制课程的培训讲师
* 刘晓光先生曾在7年的任职时间里在全球最大私人制药集团，德国勃林格殷格翰公司担任多个要职，其中包括全球人力资源战略与转型副总裁，全球领导力发展副总裁，大中华区人才与组织发展高级总监。更早期曾在多家包括泰科电子和埃森哲管理咨询在内的跨国500强企业任职，涵盖电子，汽车和咨询等广泛领域。
* 刘晓光先生的咨询客户以世界500 强企业和中国领先企业为主, 广泛分布在北美, 欧洲及亚洲。其个人丰富的实践及理论经验和深度广泛的企业及学术届的资源分布确保他能够向企业和组织最快时间提供高质量的咨询服务。

**【报名详情】**

**开课场次：**

上海 6月22-23日；

深圳 8月24-25日

北京 10月19-20日

上海 12月7-8日

**费用**： 8900元/人（包含中餐、课程资料，差旅费用请自理）

**热 线**：Apple.liu 189-3062-6676

 **邮 件**：apple.liu@ghrlib.com

 特别声明：主办方保留对课程信息（包括价格、日期、地点、师资、课程安排和其他细节等）进行调整的权利。