**人力资本效能分析与提升打造价值链共赢**

|  |
| --- |
| 时间地点：2024年4月19-20日 上海 7月05-06日 深圳 11月01-02日 上海 12月13-14日 北京培训讲师：赵惠颖课程费用：5980元/人 （含培训费、教材 茶点、发票）招生对象：企业业务管理者、人力资源负责任人/HRBP/HRM，3年以上HR从业经验友情提示：此课程可以邀请我们的培训师到企业开展内训服务，欢迎来电咨询课程地址：<http://www.sdlzzx.com/opencourse/k00048.htm> |

培训日程安排（现场灵活微调）

日期 时段 内容

Day1 9:00-12:00 人力资本效能管理的基本逻辑

人力资本效能指标体系构建与诊断

12:00-13:30 午餐+休息

13:30-17:00 基于战略制定人力资本战略及效能管理体系

Day2 9:00-12:00 人效综合提升方案（上）

12:00-13:30 午餐+休息

13:30-17:00 人效综合提升方案（下）

课程总结及答疑

课程收益：

赵惠颖老师基于多年实战经验，分别从业务的视角、HR专业的视角、实践有效性的视角，帮你以人力分析为起点，走向关联业务的人力资本规划、预警与效能提升。超过30家企业咨询实践、近百场培训、数千学员参与打造，人效课程2024年全面升级，将助力您：

1. 全景认知：建立人效管理的整体思维框架与人效驱动模型；

2. 指标建模：掌握基于业务战略和人力资源价值链的人效指标库设计方法，定制人力资源解决方案；

3. 分析诊断：掌握人力资本效能诊断架构，了解常用及最佳实践的人效指标，学会系统思考和分析人效相关问题及挖掘人效提升机会点的方法；

4. 提升策略：掌握基于全局的人效提升的方法，包括组织、流程、职位以及差异化人才管理等6大人效提升关键方法；

5. 工具模板：课程附赠一整套拿来即用的《人效指标词典》。

学员对象：

企业业务管理者、人力资源负责任人/HRBP/HRM，3年以上HR从业经验

课程背景：

企业经营和业务环境变得越来越难以预测，充满不确定性，各种黑天鹅与灰犀牛事件层出不穷，在此情形下，人效成为撬动业务的战略性杠杆，人效管理成为HR走向企业经营前台的最重要、最急迫的课题！

哪些人效指标最值得关注，如何建模？

哪些因素导致人效低下，如何进行归类归因分析？

如何充分发挥HR脑力，找到人效提升的机会点，创造关联业绩的显性收益？……

为了帮助你系统掌握人效管理与提升的“道法术器”，高绩效HR邀请人效管理与薪酬绩效资深实战专家赵惠颖老师重磅升级“人力资本效能分析与提升”线下课，融入更多企业咨询改善案例，期待你的参与。

课程大纲：（或有迭代，以现场讲授为准）

1 人力资本效能管理概述 0.5H

1.1 人力资本效能定义、特征

1.2 人力资本效能测量演变

1.3 人力资本效能驱动模型

1.4 人力资本效能指标数据渠道建立

2 人力资本效能指标体系构建与诊断 4H

2.1 从业务成功到员工成功：人效指标构建的底层逻辑、分析维度与分析方法

2.2 关键人效指标提取与分析示例

2.2.1 链接“财务报表”的人效指标提取与分析：劳动生产率、人事费用率、人力资本投资回报率…

2.2.2 指向人才队伍流量&质量的人效指标提取与分析：人才结构、人才流动性、人才密度、人才敬业度…

2.2.3 指向人才选育用留效能的人效指标提取与分析：招聘有效性、培训有效性、薪酬竞争力&公平性、激励有效性、激励强度…

3 基于战略制定人力资本战略及效能管理体系 2H

3.1 基于战略的人力资本效能指标体系构建流程

3.1.1 业务战略解码（业务模式、价值定位、增长途径…）

3.1.2 人力资本现状扫描

3.1.3 人力资本战略制定

3.1.4 人力资本效能指标定制与预警监管机制

3.1.5 人力资源行动计划与行事历

3.2 现场演练：基于具体业务场景的人力资本战略与效能管理指标定制

4 人效综合提升方案 6.5H

4.1 人效投资-收益模型分析：定位人效提升“真方向”、“真对象”

4.2 人效提升举措一：组织职能优化与重组，提升组织对市场、客户的价值

4.2.1 组织架构基本模式及新模式

4.2.2 组织再造案例剖析（销售/研发/生产/离岸团队…）

4.3 人效提升举措二：优化业务流程、决策程序与职位设置，提升组织运行效率

4.3.1 流程重整层次

4.3.2 流程问题剖析示例

4.3.3 流程裁剪与优化剖析示例

4.3.4 职位职责诊断方法剖析示例&练习

4.3.5 职位优化要点

4.3.6 职位设计新趋势剖析示例

4.4 人效提升举措三：优化人才结构与配置，强化编制管控

4.4.1 编制管控的四种典型情境

4.4.2 编制规划的七种方法、示例

4.4.3 编制规划的三种曲线

4.4.4 人才供给方案及新的策略

4.5 人效提升举措四：强化战略性人才管理，提升人才密度

4.5.1 关键岗位分类、筛选及人力资本投资策略

4.5.2 战略性人才加速发展示例

4.6 人效提升举措五：运用差异化奖酬手段，强化激励效果，提升员工动-能-绩

4.6.1 新的奖酬机制：全局性的、个性化的

4.6.2 差异化薪酬策略设计及示例

4.6.3 差异化薪酬投放：考虑业务特性和增长方式

4.6.4 多维调薪矩阵设计及示例

4.6.5 结构化并兼具灵活性的短期激励设计及示例

4.6.6 复合化、动态化的中长期激励设计及示例

4.6.7 提升福利综合效能示例

4.7 人效提升举措六：强化业务部门“打粮食”、“获取分享”的效能包干机制

4.7.1 从“仁慈薪酬”、“效率薪酬”到“残酷薪酬”

4.7.2 效能包干设计要点及示例

4.8 人效提升的八个关键步骤

5 课程总结及Q&A

培训讲师：赵惠颖老师

人效与薪酬绩效实战专家

职业经历：首席咨询师，金风国际、众生药业等公司人力资源管理顾问；曾任致璞科技HRVP、金立集团HRD、华润三九薪酬绩效经理、平安人寿培训经理等职。

专业领域：擅长组织、职位及任职资格管理、薪酬激励体系设计、股权及中长期激励方案设计、绩效管理体系设计；熟悉高科技制造、互联网、医药、金融等行业人力资源管理特点，有超过50家国企、民企及外企人力资源变革项目设计及实施的成功经验，善于寻找企业人力资源管理问题的“根本解”并制定因地制宜的实施方案。

咨询业务范围：

 战略性人力资源规划

 人力资源集团化管控机制设计与实施

 组织架构及职位职级体系搭建

 薪酬福利体系搭建

 干部&关键人才管理

 全员绩效管理机机制设计与实施

 短期激励方案设计与实施

 股权激励方案设计与实施

 其他人力资源专项工作

主讲课程：

 人效分析与提升：打造价值链共赢

 组织变革四定：定岗定编定级定薪

 降本增效：业务及人力资源行动指南

 组织架构设计

 职位设计与职位评估

 任职资格敏捷建模与实践

 战略性薪酬规划与全面预算管理

 薪酬架构设计与薪酬管理实务

 销售、研发、生产、高管等关键业务团队短期激励方案设计

 中长期及股权激励方案设计

 战略性绩效管理体系构建与实施（HR）

 绩效管理实务（业务）

 OKR敏捷绩效管理实践