**关于举办从人力资源到人力资本的思考与践行专题培训班的通知**

**各有关企事业单位：**

在很长一段时间，大家对知识的认知和理解还停留在一种静态的阶段，认为知识是信息的集合、是感觉的证成。知识跟管理结合在一起，管理大师德鲁克对此做过深入的研究，他认为，整个管理学在近百年的历史当中，对之前知识所起的作用，有三个革命阶段的划分：当知识运用于生产工具的时候，称之为工业革命；当知识运用于工作之中的时候，称之为生产力革命；第三个阶段是，把知识用于知识自身，称之为管理革命。这三个革命带来的结果是什么？就是知识应用于生产之后，人类一个世纪创造的财富，是之前所有世纪的总和还要多。所有运用知识在生产流程和工艺的国家劳动效率大大提高。陈春花教授在此研究的基础之上，面对社会的发展，准确把握时代的脉搏，赋予了知识新的定义：知识是合理的信念，它一定会增强你的实体行动结果**。**因此知识是个动词，不是名词**。同时，她还认为，知识本身就是生产要素，这会给组织带来指数型增长，也就意味着现在各行各业的**组织，在整体上都需要转变成知识驱动型的公司。

因此，为了解决这一系列问题，我中心特开设了“**从人力资源到人力资本的思考与践行**”专题培训班。**现将有关事项通知如下：**

1. **培训内容**

**主题一：人才吸引**

1. **人才吸引战略**

- “人才吸引”战略在当前至关重要 - 七大准则铺平道路

1. **吸引顶级人才的方法**

- 招聘在人才管理的职能中对业务的影响最大

- 一个有效的人才吸引流程的收益和一个薄弱流程的代价

- 人才吸引流程 - 推荐法 - 吸引顶级人才的常见错误

1. **创建吸引人才的磁性工作场所**

- 品牌培育 - 赋予工作意义 - 了解顶级人才的诉求

- 职业发展机会的广而告之 - 综合福利价值

**主题二：人才融合**

**1.通过入职引导加速人才融入**

- 成功的入职引导计划 - 下一步

**2.世界一流的入职引导体系的核心要素**

- OM框架模型 - OM成熟曲线

- 关键驱动因素及入职引导项目发展趋势

- 如何推动入职引导项目的开展

**3.设计内部人员转岗引导**

- 内部转岗引导项目的商业价值

- 将入职引导原则应用到内部转岗引导

- 入门方法推荐及关键因素

**4.如何创建敬业文化**

- 什么是敬业文化 - 如何创建敬业文化

**5.将报酬转化为人才管理的战略贡献者**

- “报酬”的过去和现在 - 与绩效薪酬有关的问题

- 聚焦未来 - 进一步转型的方案 - 人才发展模块如何支持报酬模块

**6.人才保留的基础：组织文化**

- 组织文化的定义 - 强有力的文化，强有力的育人 - 塑造组织文化

**主题三：人才使用**

1. **ACE：一种更为动态的绩效管理方式**

- 绩效管理的目的 - 绩效管理的定义 - 绩效管理体系为何失败

- ACE和绩效管理 - 一种全新的、动态的绩效对话方式

- 行动步骤

1. **关键对话：使领导者高度投入的绩效管理方式**

- 绩效管理为何失败 - 绩效管理的组成部分 - 改善绩效管理

- 案例研究

1. **发挥优势：新一代的绩效管理**

- 绩效管理的评分系统可靠吗？ -错误的实践：绩效管理系统流水线化

- 蓝图 - 发挥优势：新一代绩效管理系统

1. **人才管理分析与报告系统**

- 什么是“人才管理分析” - 评估你最中意的人才管理项目

- 评估你的人才管理项目组合 - 讲述故事与预测未来

- 对标

- 简单快速的做法

1. **让“人才管理分析与报告”成为一门决策科学**

- 人才管理测量与分析学的应用 - 人才管理分析与测量的有效性

- 大数据时代和人才分析

**主题四：人才培养**

1. **适应不断变化的劳动政策问题**

- 什么是技能差距 - 全球性人才困境 - STEM技能差距

- 解决技能差距问题

1. **人才梯队建设：更多，更好，更快**

- 更多人才：明确目标 - 更好的人才：诚实准确的人才盘点

- 更快的培养：加速人才梯队建设

1. **战略绩效学习：如何再造思维**

- 场景化思维 - 战略绩效学习法 - 行动指南

1. **建立领导力发展策略**

- 为什么领导力发展如此重要 - 建立领导梯队

- 定义领导力标准 - 课堂中培养不出领导者

- 综合考虑

1. **人才管理者——变革推动者**

- 变革能力是人才管理者的紧急要务 - 变革性领导的特质

- 人才管理者是变革架构师 - 人才管理者是变革战略家

- 人才管理者是变革催化师 - 最后的思考

1. **行动学习：培养、继任，一举两得**

- 行动学习：绝不仅仅是能力发展 - 以继任为目的的行动学习

- 角色定位与职责分工 - 如何选题 - 工作坊结构

- 将行动学习与继任计划有机结合在一起

1. **培训时间、地点**

2021年03月18日（全天报到）至03月20日 地点：厦门市

2021年03月25日（全天报到）至03月27日 地点：珠海市

2021年04月06日（全天报到）至04月08日 地点：海口市

2021年04月15日（全天报到）至04月17日 地点：南宁市

2021年04月21日（全天报到）至04月23日 地点：成都市

2021年05月18日（全天报到）至05月20日 地点：杭州市

2021年05月25日（全天报到）至05月27日 地点：武汉市

1. **拟邀请专家**

讲师以实际到场为准、学术风格各不相同。邀请相关资深专家、知名老师围绕主题授课，突出实用性和案例分析，并安排时间组织现场交流、专家答疑等。

1. **参加对象**

企业大学、培训中心、企业培训负责人、企业人力资源部门负责人及中高层管理者等。

1. **报名缴费**

培训费**3800**元/人。（**含资料费、场地费、证书费、现场咨询费等**）文件发放范围有限，请收到文件后转发给相关部门或人员，统一组织人员参加的单位，给予优惠。食宿统一安排，费用自理。费用报到时面交或提前汇款至中心指定收款账户。培训费发票统一由会务组开具。

**六、 经培训考试合格，**由中国管理科学研究院颁发《**企业培训师**（高级）》 或《**人力资源法务师**（高级）》或《**人力资源管理师**（高级）》专业人才技能证书。需邮件提交：身份证复印件、学历证复印件、工作年限证明、2寸红底免冠彩照电子档（JPG格式）.

1. **会务组联系方式**

负 责 人：李旭 13671212151（微信同号）

咨询电话：010-82471925/82472805 传 真：010-82475455

咨询报名邮箱：1007944993@qq.com

附件：报名回执表

 国企联培企业管理（北京）中心

2021年1月4日

**从人力资源到人力资本的思考与践行报名回执表**

**报名传真：(010)82475455 邮箱：guoqipei@vip.163.com**  （加盖单位公章）

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 单位名称 |  | E-mail |  | 计划 |
| 通讯地址 |  | 邮 编 |  |
| 2021年06月08日至06月10日 张家界市2021年06月16日至06月18日 重庆市2021年06月23日至06月25日 贵阳市2021年07月06日至07月08日 银川市2021年07月21日至07月23日 青岛市2021年07月26日至07月28日 西宁市2021年08月11日至08月13日 大连市2021年08月16日至08月18日 桂林齐2021年08月18日至08月20日 呼和浩特2021年08月25日至08月28日 乌鲁木齐2021年09月08日至09月10日 西安市2021年09月15日至09月17日 呼伦贝尔2021年09月22日至09月24日 武汉市2021年10月20日至10月22日 昆明市2021年10月25日至10月27日 成都市2021年10月27日至10月29日 深圳市 |
| 联系人(或领队) |  | 传 真 |  |
| 代表姓名 | 性别 | 工作部门职务 | 联系电话 | 手 机 |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
| **需要咨询专家的问题** |
|  |
| **请备注参加培训班地点**  |

备注：1、此表可复制，填好后须加盖公章有效 2、此表填好后请在开班前五日传真至我中心。