

中国人民大学劳动人事学院

战略人力资源官 (SHO)

2017 年招生简章

自 2017 年起，原劳人院 CHO 班重磅升级为中国首家 SHO（战略人力资源官）项目，用心培养具有战略和总裁思维的全方位系统知识体系的企业人力资源高管。欢迎新学员加入中国最具品牌和最有影响的人力资源院校，与上万名 HR 从业者成为院友。

得人才 得天下——在“人才制胜”的时代，拥有顶级的人力资源官是企业获取竞争优势和迈向基业长青的必备条件。作为中国现代人力资源管理研究的发源地和 HR 培养的最高学府，中国人民大学劳动人事学院整合国内最顶级专家团队在人力资源教学、科研和管理咨询方面的多年经验成果，强强联手北京大学、清华大学、复旦大学、美国康奈尔大学、罗格斯大学、麻省理工学院（MIT）、英国剑桥大学等优质资源，立足国情，引领前沿，精心打造中国最具价值的人力资源高管项目，寻找和培养大变革时代的顶级人力资源总裁，帮助 HR 站在公司战略和全面业务的高度运营企业，助推中国企业人力资源管理的转型和升级，重塑中国企业新经济时代的核心竞争力。

中国人民大学劳动人事学院是全国最早唯一拥有人力资源管理专业本科、硕士、博士完整教学体系的最高学府，是国内人力资源学术领域最早的开创者，是国家 HR 顶层制度制定的参与者，是人力资源管理思想的引领者，是三十多年来中国人力资源最佳管理实践的推动者，其专家团队多年来为华为等中国优秀企业提供专业辅导，自 1983 年建院以来已经培养了各行各业上万名优秀的 HR 从业者，堪称人力资源界的“黄埔军校”。

【课程对象】

面向各类型企业的董事长、总裁、总经理等高层决策人员；分管人力资源的副总裁、副总经理；优秀企业的企业 CHO、HRD 等及其他对人力资源管理学习有需求的中高层管理者。百战归来，再续经典！

【课程价值】——以中国人民大学在多学科专业雄厚的师资力量，以及教学、科研、管理咨询、公共政策、国际交流的实力，搭建多方位交流平台，全视角诠释中西方人力资源管理的真谛。

1. 以“优秀的 HR 高管必须具备总裁思维”为基本理念，强调知识的战略性和框架的系统性，跳出传统 HR 培训的专业陷阱的同时，更贴近人力资源管理理论和实践的最前沿，体系先进、

方法实用、融管理思想与技术为一体。项目课程体现了企业最新管理动态和最佳实践，配以大量的标杆企业案例深度剖析对标，即学即用，直击企业痛点。

2. 全方位接受来自人大、北大、清华、复旦等国内及海外名校知名学者的思想洗礼，汇聚来自理论界、咨询界和企业界的豪华师资团队。师资队伍深度整合人力资源界的国内外顶级实战专家、资深咨询师和标杆企业的人力资源高管，多视角解读现代人力资源管理精髓，实现理论与实践完美互动。

3. 创新学习模式，高度融合理论前沿讲授、案例深度解剖、实践经验交流、现场咨询研讨、行动学习、参访交流、海外游学、导师制、破冰团建、微咨询等多种培训方式，全方位提高学员对企业人力资源问题的战略性思考能力、洞察能力、变革能力、执行力和领导力。既强调提升学员个人的专业能力，也强调解决学员企业面临的实际管理问题。

4. 构建中国人力资源管理者的高端社区和职业发展网络。打造由大学教授、标杆企业高管和学员组成的终生学习交流的生态化高端社区，提升学员的社会资本和职业发展竞争力。学员自动成为“中国人力资本联盟”会员，有资格享受联盟推出的权威、多元的资源供给和专业机会。

【课程内容】

模块一 大道至简

理解大背景，培养大格局，宏观视角切入，形成战略高度

● 中国人力资源的未来——企业人才管理的升级与创新:

经济全球化拓展了人力资源管理的内容，组织变革常态化加大了人力资源管理的难度，员工结构的变化改变了人力资源管理方式，员工交往的社会化创新了人力资源管理理念。如何在这巨大的变化中，从不确定性中找到确定性？如何在复杂的环境中，从变化中找到稳定性？如何在激烈的竞争中，从创新中找到可复制性？这门前沿的课程可以为企高管们提供思路和解决方案。

● 战略地图、平衡计分卡和 iSOP 战略运营一体化管理

为促进企业持续健康发展，如何为实现企业战略进行系统思考？人力资源管理所面临的挑战和现有人力资源管理不足的情况下，如何制定与企业未来发展相匹配的人力资源管理战略为企业持续经营获得竞争优势，是每位优秀的 HR 高管必须思考的话题。平衡计分卡是将战略与人力资源管理相结合的有效工具。本课程结合案例讲授如何成为战略中心型组织及实施平衡计分卡的流程与工具，包括描述创造价值的战略地图、基于平衡计分卡的战略执行系统、平衡计分卡每个层面下的结构化模式等。

- **融入价值链——人力资源与各部门高效协同的关键策略**

成为企业的战略伙伴，需要人力资源领袖深刻地理解企业、老板和员工，除需具备人力资源方面的专业能力，战略人力资源官还必须深入了解业务操作，同时还需要与 CEO 和各个业务部门有效沟通。本课程将帮助 HR 管理者真正参与并影响企业的战略决策，形成 HR 战略并促进高效执行

- **战略人力资源审计**

泰勒曾说：“在各行各业，即使在最微不足道的细节上，用科学的方法代替单凭经验的方法，也将带来巨大的收益。”战略人力资源审计是人力资源管理中最高端也是最前沿的课程之一，更是一个人力资源领袖的必修课。本课程将以“凡事必审”为基本理念，从一个定义，两个原则，五大要素，五大基准出发进行详细阐述。

- **中国宏观经济深层解读与劳动力市场分析**

2012 年，中国劳动年龄人口首次出现下降，中国经济“L 型”探底走势为企业管理带来更多不确定性，人力资源也因此出现深刻变革。本课程通过解读宏观经济形势及劳动力市场的形势与趋势，分析时代发展为企业人力资源管理带来哪些新的机会与挑战，如何在大势下应对自如，并提升 HR 的自我修炼。

模块二 术业专攻

关系本职工作，培养专业能力，直击企业痛点，促成解决方案

- **HRM：人性、心理与文化**

HR 高管如何认识心理维度？如何观察和解读人类行为？您是否了解自身行为背后的情感因素？您是否清楚自身领导行为的结果？您是否注意到他人的非理性行为？如何识别人际关系的不良表现？如何消除部门和团队间的互动障碍？如何避免组织内的“拉帮结派”现象？如何打破陈旧落伍的组织常规？人们自我表达方式的层级效果如何？如何才能激发员工的创造力？如何让冲突发挥建设建设性作用？如何对待威胁当前组织文化的绩效低下者和绩效优异者？本课程从管理心理学的角度来解读人力资源管理，解读人性、心理和文化。

- **基于战略的绩效管理 with 全面薪酬设计**

在企业的人力资源管理工作中，绩效管理和薪酬管理处于核心的地位，是企业最头疼和敏感的“政治”问题。本课程系统介绍前沿的绩效管理和薪酬激励体系发展，深入细致地剖析绩效管理和薪酬激励核心问题，针对重要类别的员工的绩效管理和薪酬管理的理念和工具进行讲授。

● 劳动法规与劳动关系管理

不同所有制和组织形式、不同规模、不同用工形式及新的市场化、工业化、城镇化、信息化、国际化大背景，员工维权意识越来越强，利益诉求越来越多，企业法律成本越来越高，是当下劳动关系的新常态。HR 如何通过规范选、育、用、留、裁各个环节来构建和谐劳动关系管理是本节课的主要内容。

● 移动互联背景下的招聘创新

在不断被颠覆、快速创新的移动互联时代，企业招聘的各个环节都面临巨大的“痛”与“难”。为什么招？招什么人？从哪儿招？如何评价？相对于以往传统的人力资源管理阶段都面临着巨大的挑战。与之相对应的，是 HR 服务机构推出的风起云涌的招聘平台和工具，在互联网大数据参与、移动端技术日新月异的背景下，如何更好地甄选人才面临着新的挑战。究竟如何判断？如何选择？如何进行招聘管理创新？这些将是本课程的重点。

● 雇主品牌下的人才战略与培训开发

随着全球人才争夺日趋激烈，吸引、留住优秀雇员成为人力资源管理的战略目标和紧迫任务，“雇主品牌”因此成为了在激烈竞争中取胜的新理念、新工具。富有个性特色的雇主品牌战略定位，将在吸引力、吸引方式上独树一帜，从而使企业在目标人才心目中取得无可替代的位置，帮助企业吸引和保留关键人才。本课程将从雇主品牌的大背景下出发，系统、全面解析人才战略与培训开发的具体实施要点。

模块三 潮头弄舟（根据学员需求安排）

立于时代风口，追踪前沿热点，掌握专业最新技术，推动企业转型突破

● 股权激励与基于价值创造的合伙人制度

德鲁克在《下一个社会的管理》中提到“在我们需要投入的因素中，有越来越多不是来自我们所能控制的人员或组织，而是来自跟我们只是有某种关系的人员或组织，他们是伙伴，是我们不能命令的人”。合伙人时代已来！与之相呼应的是，在这样的时代，股权日益成为组织打造合伙人制度的重要手段。近年来，国企、民营企业都正在通过股权激励、合伙人制度进行吸引、保留、激励核心人才。股权激励是人力资源管理的落地工具之一。本课程将从人力资源管理全角度，系统阐述股权激励及合作人制度设立的误区和要点。

● 平台型组织与企业的未来

当今时代，企业想要生存发展，或者打造平台，或者融入平台！越来越多的大、中型企业已开始思考利用平台化战略在企业内部进行二次创业，帮助企业突破增长乏力困局。平台化战略改造渐渐成为企业在谋划战略转型时被屡屡提及的热词，但是平台化组织需要怎样的企业管理和企业管理者？人力资源管理又该如何应对？本课程将讲授在这个过程中，企业面对的机遇、风险以及挑战。

● 人力资源部三支柱模型（COE/SSC/HRBP）：理论与应用

杰克-韦尔奇曾说过“人力资源负责人在任何企业中都应该是第二号人物”，但在中国，99%的企业都做不到。原因很简单，人力资源部没创造这么大的价值——业务增长很快，但HR总在拖后腿。在中国人力资源做到“业务伙伴”的是凤毛麟角。人力资源部如何成为业务驱动力，关键是HR自身的运作模式要发生变化。本课程全面解析正在流行的人力资源三支柱模型（COE/SSC/HRBP）的理论及应用，全新的视角和思路帮助HR更好支持业务增长。

● 跨文化与国际化人力资源管理的误区与创新

经济全球化大背景下，越来越多的中国企业在“走出去”，业务全球化，员工国际化，成为跨文化企业。诸多文化和法律上的差异，给企业人力资源提出新的挑战。跨文化的人力资源管理成为影响企业生存和发展的关键要素。本课程主要解析人力资源管理在跨文化、国际化背景下的误区与应对之策。

● 大数据时代的人力资源管理新视野

大数据技术正在深刻影响社会的方方面面，HR从业者必须积极响应。本课程重点解析在人力资源管理（人力资源规划、招聘选拔、培训开发、人才测评等模块）中，如何使用大数据助推人力资源管理变革，包括人力资源管理理念的大数据思维变革，战略人力资源管理的变革，人力资源管理内容和管理系统的变革，人力资源管理模式和组织架构升级变革，人力资源管理手段和技术的变革等。

● 云平台下的HRIT运营

以“云技术”为支撑的HRIT，作为人力资源管理创新的手段，相较传统的人才管理模式，不仅可以节约人力资源成本，更可以提高人力资源部门的效率。人力资源专业服务与互联网技术相结合已成为国际人力资源发展的新趋势。本课程重点讲授基于云技术和移动互联网技术的强大支撑，HRIT有效运营的几大关键要素，使人力资源管理逐步上升到将企业的整体战略与人才管理相结合的高度上。

模块四 融会贯通（根据学员需求安排）

打造通用能力，培养总裁思维，拓展管理视角，提升领导素养

● 管理沟通

据统计，沟通占据了管理者的大部分精力和时间，是管理活动的本质要求。不仅如此，管理沟通作为一种新兴的现代管理理念，在当代管理理论的支撑下，已经凸显为整个管理的核心内容。大量无效沟通让原本就已经不堪重负的领导者头痛不已。本课程将为管理者重点讲授：建立整个管理沟通策略思维的框架，管理沟通制度建设以及管理沟通的能力建设。

● 领导力教练技术

全球市场以及科技创新所导致的企业环境快速变迁，使得企业必须能够有效适应复杂、模糊且善于应变环境的员工。当今管理者的角色不再仅仅是命令与控制，更需要指导性与辅导性相结合。本课程将以全新的视角解读领导力、引导学员掌握教练技术的步骤和技巧，学会如何通过教练技术与下属有效沟通，帮助员工发展，促进绩效改善。

● 集团公司管控与组织架构

企业管控制度是衡量现代企业管理水平的重要标志，是企业管理的重要组成部分，是保证企业提升经营管理和绩效的重要手段。对于 HR 高管而言，了解企业管控体系，帮助企业构建合理的组织架构，是自身的事业要求，更是组织对于 HR 管理者的战略期待。本课程将重点解析企业不同类型的集团公司管控制度，以及相应的组织架构建设原理，帮助组织进一步优化管控体系和治理结构。

● 市场营销与商业模式创新

HR 管理者在传统上居于后台，被非 HR 部门最大的诟病在于不懂市场，不懂业务，不懂商业模式。为了更好地承担企业战略伙伴的角色，HR 管理者要了解基本的市场营销知识，这是一门实践性很强，并且不断发展的科学。作为战略人力资源官，将会从本课程的丰富案例和理论中掌握到基本市场营销策略及商业模式的创新，从而更加发挥出 HR 的职能价值。

● 公共关系与危机管理

互联网自媒体时代，企业管理者随时为网络舆情而烦恼，为公共关系而忧心，公司品牌有时会因为一个投诉或一条微博而存在信任风险，企业想方设法发展媒体关系却无从下手，遭遇危机只能匆匆应对却没有一个解决体系。本课程针对以上困惑难题给出系统的解决之策，帮助 HR 高管了解企业的媒体策略，建设富有凝聚力和向心力的公关团队，提高危机处理技巧，增强职业竞争力。

● 企业全面预算和财务管理

作为战略人力资源官，必须具备一定的财务管理知识。特别是以公司整体经营目标为基础的预算管理，已经成为企业不可或缺的管理手段，在公司的经营管理中起着目标激励、过程控制及有效奖惩的重要作用。本课程将通过大量的案例分析，详细讲解系统、科学的体系，如何编制合理的预算，如何使预算得到有效的实施，充分运用预算这一管理工具控制公司的整体运作，并帮助 HR 高管们对于企业的财务管理有一定的了解，能够与总裁和其他高管自如对话，让财务知识不再成为战略人力资源官的短板。

模块五 附加资源（如产生费用，需自理）

- 研发型私董会——针对学员企业中问题的**管理微咨询**
- 超大标杆**企业游学**系列，如：百度、京东、阿里巴巴、华为、海尔、腾讯等
- 国际标杆**企业案例分享**，如：壳牌、埃森哲、IBM、惠普、谷歌、美世、翰威特等
- **全方位体验中国最知名 HR 院校的学术氛围**：作为劳动人事学院校友，优先享有学院所有相关公开课程、讲座和活动（如：人大人力资源沙龙、全球人力资源论坛、中国人力资源管理新年报告会等）的嘉宾席位；可以参与劳人院及人民大学各类校友活动，与其他专业跨界交流融合；优秀学员可以参与学术课题研究或教材、案例编写等，特别优秀者可以被聘请为劳动人事学院实践导师或特约研究员。

授课教师（部分为拟邀，按照姓名拼音排序）

William Brown 英国剑桥大学经济和政治学院教授、院长

Gary Dessler 美国佛罗里达国际大学教授、世界最畅销人力资源管理教材作者

Harry Katz 美国康奈尔大学产业与劳动关系学院教授、前院长

Tom Kochan 美国麻省理工学院教授、工作与雇佣研究中心主任

陈春花 北京大学国家发展研究院管理学教授、华南理工大学工商管理学院教授

程延园 中国人民大学劳动人事学院教授、国家人社部人事争议仲裁委员会专家委员

- 胡百精 中国人民大学新闻学院教授、副院长、公共传播研究所所长
- 胡君辰 复旦大学管理学院企业管理系教授、人力资源管理研究所所长
- 李东红 清华大学经济管理学院创新创业与战略系教授，全球产业研究院（IGI）副院长
- 刘俊勇 中央财经大学会计学院教授、副院长、管理会计研究所所长
- 刘松博 中国人民大学劳动人事学院教授、人力资源与领导力开发中心主任
- 彭剑锋 中国人民大学劳动人事学院教授、原华为基本法专家组组长
- 苏中兴 中国人民大学劳动人事学院教授、人力资源管理系主任
- 孙健敏 中国人民大学劳动人事学院教授、原华为基本法专家组成员
- 唐 镛 中国人民大学劳动人事学院教授、党委书记
- 王 辉 北京大学光华管理学院教授、党委副书记
- 王 霆 中国政法大学教授、人力资源开发与管理研究中心主任
- 文跃然 中国人民大学劳动人事学院副教授、资深实战专家
- 吴春波 中国人民大学公共管理学院教授、原华为基本法专家组成员
- 肖知兴 北京大学汇丰商学院管理学教授，领教工坊创始
- 许玉林 中国人民大学劳动人事学院副教授、著名战略人力资源专家
- 杨伟国 中国人民大学劳动人事学院教授、院长
- 曾湘泉 中国人民大学劳动人事学院教授、长江学者



周文霞 中国人民大学劳动人事学院教授、副院长

周 禹 中国人民大学商学院副教授、MBA 项目主任

国际知名咨询公司专家：来自标杆企业的实践导师，如

蔡元启 海尔集团全球人才平台总监

陈 玮 滴滴出行高级副总裁

房晟陶 原龙湖地产执行董事、首席人力资源官

郭 伟 华夏基石咨询集团业务副总裁兼首席人力资源专家

康至军 HR 转型突破著名实战专家

刘 钢 特变电工副总经理

刘 辉 百度副总裁

马 骁 亚马逊中国人力资源总监

马海刚 腾讯人力资源平台部总经理

王 晶 壳牌（中国）人力资源副总裁

魏 梅 吉利集团副总裁

夏惊鸣 华夏基石咨询集团业务副总裁兼首席战略人力资源专家，生态战略资深专家

许 芳 TCL 集团副总裁

薛 晖 蚂蚁金服招聘总监

余 娟 云南白药人力资源总监

曾 力 中兴通讯副总

.....

【课程地点】

2017 年 7 月

北京（第 5 期）

深圳（第 6 期）

【课程周期】

前两个模块必修，后三个模块为选修。共计 24 天，其中必修课 18 天，选修课 6 天。

【课程时间】

学制一年，每两个月集中上课一次，周四——周日。

【课程费用】

前四个模块：人民币 56800.00 元/人，（包括培训、资料、文具、茶歇等费用，不含异地学习和活动的差旅食宿费用）。

第五个模块：如产生费用，需学员自理。

可用现金、支票、汇款或银行卡。课程开始后，因故不能参加学习，视作自动放弃研修，不退培训费。

开 户 行：北京市工商银行紫竹院支行

帐 号：0200 0076 0902 6400 244

收款单位：中国人民大学

特别说明：汇票、支票、电汇单上“（收款）单位”一栏均只填“中国人民大学”六字，在“用途”栏里填上“人大 SH0 班 XXX(学员姓名)培训费”。汇款后请将银行汇款凭单回复至

招生老师邮箱。

【学习结果】 完成规定的学习项目，经审核颁发“中国人民大学**战略人力资源官（SHO）**高级管理课程班结业证书”。

【项目咨询】

010-62510328 zhangdandanruc@163.com 张老师

微信咨询：gracezhang80

或扫描二维码添加



※限于本简章制作时效等原因，中国人民大学劳动人事学院保留调整相关内容的权力和对章程进行解释的权力；为保证战略人力资源班的品牌和质量，学员报名后将由专家委员会投票确定是否被录取。