



2020  
03/25-26  
上海

# 第八届工厂人力资源管理论坛

降本增效的精益化管理，实现柔性生产

主办方





## 大会结构：主题演讲 / 展览

第八届工厂人力资源管理论坛			
	3.25	3.26	
上午	研讨会	研讨会一	研讨会二
下午	研讨会	研讨会	

## 您不容错过的 4 大理由：

- 前瞻性的讨论话题、丰富的会议内容、资深的人力资源专家，相聚在此！
- 充分结合人力资源日常工作，拒绝高达上的理论轰炸，着眼工作过程中的最大挑战！
- 聆听来自优秀企业的人力资源专家切身经验，不断优化人力资源技术实施过程与结果！
- 120+ 行业人力资源专业人士积极参与，与同行进行直接交流与经验分享！



当今企业在发展的过程中面临着内部和外部的双重压力，这些压力主导着企业的利润以及 HR 敏感的神经。

世界贸易环境的变化，材料成本的上升、个性化定制的发展、流程效率的影响、存货现金流的占用、客户 QCD 等难以满足的指标需求挑战着每位 HR 的工作思维，此次会议将从降本增效 & 人均效能提升的案例实践、工厂人员的吸引激励保留分享和谐员工关系的处理，三大维度入手共同探讨工厂人力资源管理中的问题及解决方案。



乔卫新 (Tony QIAO) | 中国物流东区总监 | 施耐德电气

乔卫新先生自2009年加入施耐德电气，目前担任施耐德电气全球供应链中国区物流东区总监，负责施耐德电气上海智慧物流中心的运营，带领上海物流中心实现数字化转型，在此之前，乔卫新先生在施耐德电气担任供应链、方法和精益生产部署(SPS)的管理岗位。乔卫新先生曾服务于摩托罗拉大学作为高级精益生产和六西格玛顾问师、霍尼韦尔运营和精益生产(HOS)经理和ITT 工业生产经理和精益大师。

乔卫新先生同时也是上海交通大学安泰经管学院MBA CLGO精益运营课程老师。



俞瑗 | 艾默生流量业务亚太技术中心人力资源总监 | 艾默生

俞瑗，南京大学商学院企业管理硕士，从事人力资源工作18年，现担任艾默生流量业务亚太技术中心人力资源总监。在公司智能制造转型的过程中，通过战略目标管理，领导力发展，创新文化建设等助力业务发展，公司两次获得全球卓越运营总裁奖。同时她作为国际职业训练协会认证培训师，活跃在企业内外的讲台上，于2019年获得南京首届十佳优秀人力资源经理人称号。



张宏 | HRBP | 赢创

张宏 留英MBA, 1999年回国后长期服务于全球500强企业，目前担任德国赢创集团功能材料亚洲及中国多用户基地的HRBP，也是国际教练联合会(ICF)认证的专级教练(PCC)。

在组织发展领域的探索和创新中，致力将情商、教练等技术运用于员工发展，为生产技术人员设计系列学习和发展项目，在激发员工及管理者的主动成长方面进行了有益且有效的尝试。



陈百慧 | 福伊特亚太区全球服务中心 人力资源总监 | 福伊特企业管理(上海)有限公司

陈百慧先生,目前担任福伊特集团亚太区全球服务中心人力资源总监一职。陈先生拥有超过20年的人力资源管理经验，并在大型先进装备制造业有10年以上的人力资源管理相关背景。谙熟人力资源各模块，对人力资源战略与规划、招聘与任用、组织发展与培训、薪酬与绩效管理、人才发展与培养有着深厚的专业积累与成功经验。



高丽君 | 人力资源总监 | 维美德中国

高丽君女士目前担任维美德公司中国区人力资源总监，负责维美德公司在中国区人力资源运营管理。高丽君有超过26年的工作经历，在加入维美德公司之前，曾在不同公司和行业任职，包括燕骏集团、西安康明斯发动机、西安香格里拉酒店、机电部第七设计院，也曾在新加坡工作，从事的职能包括了人力资源管理、国际商务管理、工程设计工程师等等。多元化的工作经历、助力高丽君女士更好地理解业务和从业务角度出发，确保人力资源运营工作更加贴近业务，支持业务的持续发展。

“HR不仅仅是业务合作伙伴，HR可以是业务的一部分。” HR is not only Business partner but part of business.



王岚 | 高级人事经理 | 梅特勒-托利多(常州)

王岚女士目前担任梅特勒-托利多(常州)两家工厂的高级人事经理。王女士擅长企业战略相结合的 HR 项目设计和运作; 具有 HR 业务合作伙伴的最佳实践; 乐于企业人才培养、发展和指导; 梅特勒-托利多(中国) 历届名校之旅的策划人; 公司绿色环保的奉献者和推动者。王女士是上海交通大学 MBA 毕业。常州市人力资源协会会长，2014、2015 年荣获“长三角优秀经理人”称号。



马欣 | 人力资源总监 | 阿法拉伐运营中国区

马女士，曾服务于美国德劭汽车零部件、菲亚特工业中国依维柯商用车、美国汉佰纺织、ITT工业集团、柯达影像及麦当劳中国等著名跨国公司，在汽车、机械、纺织及快速消费品等行业拥有超过20年人力资源管理经验。在人才识别、人员发展与培训、组织文化与沟通、绩效管理、人才继任体系建设及员工关系管理等方面为组织提供解决方案并长期担任企业领导力教练。现任瑞典阿法拉伐工业公司运营中国区人力资源总监，是国家人力资源管理师；ICF认证教练；MBTI性格认证测评师；职业生涯规划导师；DDI非凡领导力认证导师；DDI目标选才培训师；CEB职业能力测评师



郑鹤 Zandy Zheng | 亚太区人力资源总监 | 海斯坦普（中国）投资有限公司

郑先生目前担任海斯坦普汽车组件(Gestamp Asia)亚太区人力资源总监一职，负责海斯坦普亚太区的整体人力资源管理工作。郑先生有超过15年的工作经验，在加入海斯坦普公司之前，曾在服务于不同行业的大型跨国公司，包括福特汽车公司亚太及非洲地区总部、索尼中国、美国总统轮船大中华地区总部等从事人力资源管理工作，在战略人力资源规划、整合型人才管理、领导力发展和企业文化建设等领域具备丰富的经验。



马莉 | 人力资源经理 | 库博标准汽车配件（苏州）有限公司

马莉/女士目前担任库博标准公司人力资源经理一职，负责公司在关键员工招聘，人才发展，薪酬政策制定，集团公司并购等工作。在加入库博标准之前，马莉女士有超过15年的工作经历，并曾在杜邦，泰科电子任职，包括人力资源主管，人力资源伙伴，人力资源经理等。马莉女士专注于蓝领员工人员培养，招聘，员工绩效，并在制造型企业人力规划管理、人才管理、人力成本控制、员工效能等方面有丰富的实战经验与体会心得。



李发彬 | 人力资源总监 | 上海保隆汽车科技股份有限公司（A股主板：603197）

全日制管理硕士、心理咨询师（国家二级）、人才测评师、TTT授证讲师  
深耕于人力资源管理工作20多年。创立和组建了某上市公司人力资源管理中心和企业大学。建立和完善了人力资源战略框架、人力规划体系、任职资格管理体系、招聘体系、培训与人才发展体系、绩效管理体系、薪酬福利体系、员工关系体系和企业文化体系。特别擅长于各人力资源模块的制度与流程建设，以及集团大型人力资源项目的主导。



陈艳娜 | HRM | 百事食品（中国）有限公司武汉分厂

陈艳娜女士目前担任百事食品（中国）有限公司武汉分厂HRM一职，负责百事食品（中国）有限公司武汉分厂在校企合作、校园招聘、企业文化、工厂蓝领员工培训体系创建、一线班长能力矩阵创建的工作。陈艳娜女士有18年HR工作经验，在加入百事食品（中国）有限公司武汉分厂之前曾在不同行业的公司任职，包括百威啤酒、Alstom等世界500强制造型企业。陈艳娜女士专注于蓝领员工人员培养，招聘，并在人力资源战略管理、制造型企业人力规划管理、人才管理、员工效能等方面有丰富的实战经验与体会心得。



党婉青 | 人力资源主管 | 莱尔德科技材料有限公司

近十几年人力资源管理经验，现任英国莱尔德科技材料有限公司人事主管。国家二级人力资源管理师，在人力资源各个模块与项目规划有独特的方法与见解，落地执行多个人力资源项目并取得了非常明显的成效。负责Laird公司企业文化建设，基层管理者能力矩阵的创建，依据管理者的能力标准与能力差异，进行基层管理者领导能力的提升。在加入Laird公司之前，党女士有超过10年的人力资源工作经历，并在大型制造业任职，包括华硕电脑、神基集团等。党女士专注于员工的薪酬福利与激励、绩效考核与管理，并在制造型企业人力资源规划管理、人才管理、员工效能等方面有丰富的实战经验与体会心得。



**徐迎花 | FCP人力资源经理 | 伊顿公司**

徐迎花女士目前担任伊顿公司液压FCP中国人力资源经理，全面负责人力资源工作，包括但不限于相关策略和制度的制定，文化推广，招聘、薪酬、培训&人员发展和员工关系等。加入伊顿公司之前，在新秀丽公司任人力资源经理10年有余。徐迎花女士在最近10余年伊顿公司的工作过程中，专注制造型企业人力资源，其在人才规划、人才发展、员工效能等方面有丰富的实战经验和管理心得。



**余伟 | 亚洲区 (ITW Auto Asia) 人力资源总监 | 美国依工集团汽车**

余伟先生专注人力资源管理工作20多年，曾服务于Nestle（雀巢）、DHL、TNT、ICI（卜内门化工）、BlueScope Steel（博思格钢铁）等跨国企业。他获得华东政法大学法学学士和英国Strathclyde大学工商管理硕士学位，是国际IPMA (UK) 认证的培训师，拥有新加坡人力资源协会专业会员资格，也是中国人力资源和社会保障部选聘的人力资源管理领域的国家职业技能鉴定考评员。余伟先生在人力资源管理和人员管理领域有扎实的理论基础和丰富的实战经验，其授课实战性强，视角新颖，激发思考，能提供学员多方面的参考。



**陈英 | 中国密封电机HR经理 | 雷勃电气**

陈英女士目前担任雷勃电气中国密封电机业务部HR经理一职，负责雷勃电气密封电机业务部在中国区的HR相关事务，指导苏州、岳阳两家工厂的HR工作。陈英女士有将近20年的合资和外资企业HR管理工作经历，曾经参与或主导过新购企业组织设立、工厂搬迁、企业并购和关闭等，在制造企业人力资源管理各个模块都有比较丰富的经验。



**郭美峰 | 人力资源总监 | 菲尼克斯电气中国公司**

郭美峰自2001年加入菲尼克斯电气中国公司，目前担任菲尼克斯电气中国公司人力资源总监一职，负责人力资源职能的管理运营工作。基于公司100%本土管理和100%本土团队的管理理念，长期致力于打造与公司发展相适应的人力资源管理平台和体系，支撑并积极推进企业的快速发展。为支撑德国总部和中国公司数字化转型，目前郭美峰女士正在积极探索和实践数字化战略落地相关的人力资源赋能平台建设、组织能力重塑和人才能力发展等相关工作。



**慕华 | 亚洲区人力资源伙伴 | 康斯博格汽车部件有限公司**

慕先生具超过20年的人力资源领域实务经验，曾服务于不同行业及性质公司，具有丰富的人力资源体系改善项目经验及咨询经验。同时还致力于发展教练技术，领导力，影响力及沟通力培训，游戏化及体验式培训课程开发等领域。目前服务于一家全球性汽车部件研发及生产厂商，担任亚洲区人力资源伙伴职位。



**张静静 | 人事经理及亚太区薪酬福利经理 | 耐世特汽车系统有限公司**

张静静女士目前担任耐世特汽车系统(苏州)有限公司人事经理及亚太区薪酬福利经理一职，负责耐世特苏州公司运营人力资源全模块管理，同时兼任亚太区全面薪酬管理。在加入耐世特之前，张静静女士有超过10年的汽车行业工作经历，包括大陆汽车、奇瑞捷豹路虎等。张静静女士专注于薪酬福利、人才发展工作，在薪酬福利设计、高级蓝领、生产运营管理人才发展、胜任力模型等都有丰富的经验及深入的研究。张静静女士拥有学士学位。



罗建英 | 人力资源总监 | 康师傅控股方便面事业

罗建英先生现任康师傅控股方便面事业人力资源总监一职，负责所在事业的人力资源规划及战略管理工作。在康师傅任职的20多年中，见证了康师傅这一民族品牌的兴起、腾飞。期间积累了丰富的管理经验，并从供应链转型HR，着力于从HR角度助力一线业务增长。先后经历了康师傅方便面、康师傅饮品，及百事饮品大区、事业工作，对快速消费品行业有深刻洞见。



赵增樑 | 人力资源部部长 | 上海电气风电集团股份有限公司

赵增樑先生目前担任上海电气风电集团股份有限公司人力资源部部长一职，全面负责上海电气风电集团股份有限公司人力资源管理工作，聚焦战略人力资源管理、人员招聘与配置，人工成本管控，绩效管理，薪酬体系搭建，劳动关系管理，HRBP业务管理以及异地多生产制造基地人力资源管控等工作。在加入上海电气风电集团股份有限公司之前，赵增樑先生有超过十年的工作经历，并曾在不同行业的公司任职，包括西门子风力发电（上海）有限公司、上海电气压缩机泵业有限公司等。赵增樑先生在人力资源战略管理、制造型企业人力资源规划、人才管理、员工效能提升等方面有丰富的实战经验与体会心得，早期近十年的技术工作经历也使得他在人力资源管理方面有很多不一样的视角。

## 降本增效的精益化管理，实现柔性生产

0830  
0855  
0900

签到  
智享会开场  
大会主席致辞

### 第一部分：降本增效的精益化管理实践(优化流程+部门重组)

0910

**话题一 | 数字化如何赋能施耐德绩效系统 (SPS) 实现一线员工效率提升**  
物流中心一线员工成本逐渐上升，如何通过数字化赋能精益系统，来实现效率的持续改进以及一线员工成本的降低。  
🗨 施耐德电气绩效系统 (SPS) (施耐德的精益系统) 🗨 施耐德电气全球供应链战略  
🗨 智慧物流中心数字化如何赋能施耐德绩效系统 (SPS) 实现效率提升 (案例分享)  
👤 乔卫新 (Tony Qiao) | 中国物流东区总监 | 施耐德电气

0955

**话题二 | 工业 4.0 背景下 HR 的知行合一**  
近年来全球经济深度调整，主要经济体都在积极寻求构筑中长期经济增长的新结构、新动力和新支点，并不约而同地把目光再度聚焦于制造业。制造业也面临着结构调整、产业升级和动力转型等诸多挑战。我国也在借鉴德国工业 4.0 的理念和方法，积极推动制造业的转型升级。人力资源部门如何在工业 4.0 背景下读懂业务战略，为实现智能制造、智能服务提升组织的数字化能力；如何基于工业 4.0 微观维度之一——精益管理，助力业务部门提高生产效率，优化成本结构，减少浪费，提升企业竞争力，有着重要意义。  
🗨 DRIVE——赋能数字化神器  
🗨 OPEX——精益管理的最佳实践  
👤 陈百慧 | 福伊特亚太区全球服务中心 人力资源总监 | 福伊特企业管理 (上海) 有限公司

1040

茶歇

1110

**话题三 | 架构你的数据**  
大数据时代，每个人的感官、思维和心态都在全方位拥抱这一次历史性的革新。数据库，ERP 软件，云计算，人工智能，互联网，社交媒体，移动应用，语音识别，人脸识别等等黑科技不仅提供了碎片化的单项数据分析，也可以进行长期连续的全球数据分析甚至是预测。然而，数据收集追踪和分析运用的前提是合理的设计好你需要什么数据，何时要，要到什么程度等等。如果没有清晰的数据架构，所有的工作就成了无源之水，无本之木，而我们就成了数据的奴隶。  
🗨 架构人力资源管理数据需要考虑的因素 🗨 架构人力资源管理数据过程中的简单步骤  
🗨 数据的可视化表达与成功案例分享  
👤 俞瓌 | 艾默生流量业务亚太技术中心人力资源总监 | 艾默生

### 第二部分：成本管控下的人效提升项目分享

1155

**话题四 | 以“一体化”思维解决制造基地人力资源管控和配置难题**  
公司所处行业受政策变化影响较大，公司业务飞跃和突破发展有关键窗口期和黄金期。行业近年来集中度不断提升，行业人才 (含生产基地人才) 也向这些企业集聚。在竞争不断激烈的形势下，如何在外部人才市场紧缺、内部基地产量不均的情况下在内部挖潜增效，提升人员利用率，以提升客户满意度，将成为公司业绩增长和长青的关键。鉴于此，生产基地在人力资源管理和人员配置工作方面不断研究和优化，成效显著。

1240  
1245  
1355

🗨 持续优化基地人力资源管理模式，实施集团“一体化”管控模式，并向智能化进行转变。  
🗨 探索采用“一体化联动”创新管理思维，拓宽人员配置方式，提高人力资源利用率。  
👤 赵增禄 | 人力资源部部长 | 上海电气风电集团股份有限公司

抽奖  
午餐  
抽奖

### 第二部分：成本管控下的人效提升项目分享

1400

**话题五 | 蓝领员工工时 / 绩效 / 薪酬优化项目**  
🗨 优化背景介绍 🗨 工厂工时与收入体系的优化改善  
🗨 绩效优化与更新 🗨 人均效能提升结果展示  
👤 陈英 | 中国密封电机 HR 经理 | 雷勃电气

1445

**话题六 | 打通工厂人力成本控制的任督二脉**  
为工厂人力资源合作伙伴提供一套额外的沟通计算方法，使 HR 在与营运生产，财务，总经理以及员工等不同的沟通场景中，能够更容易，更清晰，更有说服力的表达 HR 立场，促成各方更快，更有效的达成一致意见，从而展示人力资源专业价值，支持业务发展。  
👤 慕华 | 亚洲区人力资源伙伴 | 康斯博格汽车部件有限公司

1530

**话题七 | 生产人员在日常运营中的效率提高**  
在变化和竞争的环境中，作为制造业，不断提高生产人员工作效率是公司得以生存的基础，如何制定和确定考核内容，不断调整制度和流程，全公司上下一致执行到位是人力资源、公司管理层一直在努力或正在努力的路上。  
🗨 中国劳动力现状 🗨 如何进行生产人员效率考核  
🗨 效率考核与其它人力资源制度的协同效应  
👤 徐迎花 | FCP 人力资源经理 | 伊顿公司

1615

茶歇

1645

**话题八 | 降本增效——梅特勒利多的人员灵活用工实践**  
传统制造业的人员需求量，随订单量时高时低，为了节省预算，梅特勒利多充分利用第三方公司以及工业园区的同行资源，解决人员需求量问题，满足业务用人需求，按时交货。  
👤 王岚 | 高级人事经理 | 梅特勒 - 托利多 (常州)

1730

**话题九 | 服务外包用工形式**  
工厂人员需求量大，面对日趋变化的员工需求，如何整合人员数据，分析人员需求，并制定与公司业务所匹配的人员招募战略成为每一个企业关注的话题。  
🗨 背景——工厂人员需求与市场供应的矛盾 🗨 趋势——服务外包用工形式的优劣势  
🗨 外包用工形式在工厂落地实操 🗨 服务外包用工形式的实际效果  
👤 陈艳娜 | HRM | 百事食品 (中国) 有限公司武汉分厂

1815  
1820

抽奖  
大会第一天结束

会场一：特定人群的培养项目

0830  
0855  
0900

签到  
智享会开场  
大会主席致辞

0910 话题一 | “I Want You” 一线班组长及关键岗位人员未来之路\_发展项目

- 🗨 项目的背景、目标、项目的路线图
  - 🗨 目标人选的定义、选拔评估(定制化的评价中心-团队讨论“如何提升现场的管理”)
  - 🗨 确定发展重点和发展规划
  - 🗨 新颖的项目实施:导师引领、分组比拼(积分龙虎榜)、学习+竞赛+现场改善+项目实施+总结分享
  - 🗨 项目阶段性总结:提供平台,展现员工的发展成果
  - 🗨 项目的评估和未来计划
- 👤 高丽君 | 人力资源总监 | 维美德中国

0955 话题二 | 蓝领员工的技能培训管理和一线班组长的领导力发展

- 工厂是制造型企业的利润中心,而一线蓝领员工的技能水平和车间管理人员的领导力则是制造型企业保持其竞争力的核心所在。如何有效计划和管理一线蓝领的技能培训、培养具备胜任力的一线班组长和主管是众多制造业人力资源从业者所关心的话题。
- 🗨 梳理蓝领员工的技能矩阵
  - 🗨 识别蓝领员工技能培训需求
  - 🗨 通过混合式培训提升蓝领员工技能水平
  - 🗨 打造一线班组长胜任力
- 👤 郑鹤 Zandy | 亚太区人力资源总监 | 海斯坦普(中国)投资有限公司

1040 茶歇

1100 话题三 | 组织结构和职业发生型组织的人员学习和发展项目

- 化工行业的大多数生产工艺复杂,虽然设备自动化程度很高,但对生产过程的全天候监管也是安全生产的关键环节。因此,一线操作员工、班组长、工程师、各级管理者的岗位均对专业知识和岗位技能有严格要求,加之政府日益严苛的安全环保健康标准,企业对生产人员的专业知识及岗位技能要求一直在不断提高。如何平衡组织对员工知识和技能日益增长的要求,与员工特别是新生代员工更加多元的个性化发展需要,是摆在企业与HR面前的共同课题。
- 🗨 企业中生产型组织有什么特点?
  - 🗨 为什么定制生产技术人员的一系列学习和发展项目?
  - 🗨 如何实施项目(案例)?
- 👤 张宏 | HRBP | 赢创

1145 话题四 | 技术蓝领的职业发展道路

- 技术蓝领是身处工厂基层的工匠,他们的发展如何不仅关系到产品质量的优劣,还会直接影响他们的去留。在技术蓝领越来越稀缺的情况下,我们尝试在集团内的不同工厂开展技术蓝领的培养与发展项目。
- 🗨 技术蓝领培养与发展项目的背景
  - 🗨 职业发展路径与任职资格设计、认证
  - 🗨 基于任职资格的培养与激励
- 👤 李发彬 | 人力资源总监 | 上海保隆汽车科技股份有限公司

1230 午餐

会场二：组织变革下的工厂员工管理

0830  
0855  
0900

签到  
智享会开场  
大会主席致辞

0910 话题一 | 人才培养——迷你型生产经理与业务共舞

- 基于精益生产系统的业务管理需求,在汽车行业景气下回阶段,降本增效对人才发展提出了新的挑战。在生产管理系统中,通过业务发展状态,如销售额,产量,节拍等业务输入,来擘画最优组织架构蓝图。在此基础上提出了五路大军的人才发展方案,包括培养高级蓝领、迷你型生产经理、卓越工程师、卓越运营管理人才、优秀大学生。
- 👤 张静静 | 人力资源经理、亚太区薪酬福利经理 | 耐世特苏州

0955 话题二 | 组织文化对人才培养、激励及保留的影响

- 在当前 VACU 时代,发挥并运用组织文化的影响力对企业各类人才进行有效培养、激励与保留。
- 🗨 介绍阿法拉伐的企业文化
  - 🗨 管理层领导力—组织文化的体现
  - 🗨 HR在发挥组织文化作用中扮演的角色
  - 🗨 企业文化落地项目分享
    - \* 员工参与度与敬业度提升
    - \* 关键人才保留与继任
    - \* 一线班组长的自我领导力提升
- 👤 马欣 | 人力资源总监 | 阿法拉伐运营中国区

1040 茶歇

1100 话题三 | 数字化技术赋能一线人才管理

- 当传统制造业遇上 VUCA 时代,当职场 60 后 70 后遇上新生代,如何激发一线员工智慧,如何帮助一线管理者从数据中洞察机会,如何实现 HR 把日常事务型工作交给信息技术并提高效率,数字化赋能非凡的你。
- 🗨 激发员工智慧
  - 🗨 打造人才体验
  - 🗨 洞察数据价值
- 👤 郭美峰 | 人力资源总监 | 菲尼克斯电气中国公司

1145 话题四 | 员工绩效提升项目

- 🗨 企业性质面临的状况
  - 🗨 项目的设计考量
  - 🗨 具体的实施细节以及维度设定
  - 🗨 效果以及挑战
- 👤 Winter Song | HRM | 科尼

1230 午餐

下午

1340

激活游戏

1345

### 话题五 | 新生代的管理是差异化

面对新生代，传统的三法管理，即，断言法、重复法和传染法，已力不从心。新生代权利意识强，个性化明显，期望迅速成长快速回报。管理新生代，特别是新生代中的高潜，管理差异化是核心。

👤 余伟 | 亚洲区 (ITW Auto Asia) 人力资源总监 | 美国依工集团汽车

## 第四部分: 员工关系的处理

1430

### 话题六 | 企业收购过程中的人力资源系统导入

随着企业并购事件的增多，成功的并购很大程度上取决于员工的融入感，管理系统的导入，企业文化的融合。人力资源系统的导入作为整个并购过程中的重要一环，需要大量的沟通，和系统标准化工作，来确保员工对于新并购企业的认可。

👤 并购背景

👤 人力资源系统的组成部分

👤 薪资结构整合的方案制定以及沟通

👤 挑战和解决方案

👤 阶段性成果 (成本控制以及低离职率)

👤 马莉 | 人力资源经理 | 库博标准汽车配件 (苏州) 有限公司

1505

茶歇

1525

### 话题七 | HR 如何助力工厂关停

现代制造企业的运营中，工厂设备先进性、盈利能力、资产活化程度越来越得到关注。在市场竞争环境下，伴随产能的统筹管理，如何处理好工厂关停工作，对 HR 来说是一个考验。

👤 工厂关停的背景

👤 HR 如何认知工厂关停

👤 工厂关停的准备工作

👤 工厂关停实务及突发情况处置

👤 罗建英 | 人力资源总监 | 康师傅控股方便面事业

1610

### 话题八 | 工厂搬迁的那些事

👤 如何制定搬迁计划及补偿方案

👤 怎样与员工沟通搬迁事宜

👤 搬迁中的人员准备

👤 劳动关系的处理

👤 党婉青 | 人力资源主管 | 莱尔德科技材料限公司

1655

### 圆桌讨论：在有限成本下，如何进行效率提升？

👤 工业能效系统 (其中人的部分)。兼顾生产系统和人力资源能效系统。在改善质量和降低成本的同时精确的满足客户需求。

👤 人员效率 (能力的提升)

👤 人员成本 (可持续优化同时保证员工满意度)

1730

大会第二天结束



## 关于人力资源智享会 (HREC)

人力资源智享会 (HREC) 是高端、专业、广具影响力的，面向中国人力资源领域专业人士的会员制组织。截至 2019 年 6 月 30 日：智享会付费会员企业超过 3800 家，已经进入中国的世界 500 强和福布斯全球 2000 强企业，超过 90% 的企业正在享受智享会的各项服务。智享会的产品和服务覆盖人力资源全领域，且形式丰富、立足前沿、全方位满足人力资源人士的“学习需求，采购需求，激励和认可需求”。

### ◆ 智享会满足学习需求

- **线下学习渠道：**每年 (1) 举办超过 40 场的大型品牌年会及展示会；众多细分领域的品牌盛会已深入人心，成为专业人士学习前沿趋势、优秀实践的首选。(2) 超过 30 场 HR Frontier 活动与标杆企业探访带您深入剖析领先企业的最佳人力资源实践。(3) 覆盖人力资源各模块、领导力开发和软技能发展的超过 100 场的公开课培训和内训，提供会员企业一站式的学习解决方案。(4) “享问”微咨询平台，帮助 HR 找到指定领域的专家，在碎片时间中获得专业咨询、靶向指导。(5) Member Bridge 一对一会员互访服务，每年帮助超过 200 家会员企业对接搭桥，促进企业会员之间的深度交流，满足会员之间经验分享的需求。(6) 智享会公益教练俱乐部，致力于教练技术的实践和应用，并通过教练技术帮助企业或个人实现突破、找到方法、达成目标，过去 4 年已经累计招募经过专业认证教练 50+，服务超过 500 名会员，满意度超过 99%。
- **线上学习渠道：**70 多场空中课堂与网络会议使会员足不出户就能了解管理前沿、法规动态。
- **阅读和深度学习渠道：**(1) 6 期《HR Value》杂志兼具理论性和实践性，读者人数超 3 万名。(2) 24 份权威研究报告，200+ 中国本地实践案例，覆盖人力资源各个领域：管理培训生项目、人力资源共享服务中心、人才管理与领导力发展、蓝领员工管理、社交媒体与人才招聘、校园招聘、在线学习与移动学习、人力资源业务伙伴、变革管理、人力资源数字化转型、弹性工作制与灵活用工、企业绩效管理改善与优化、企业员工健康福利与健康管理等，提供人力资源行业的洞察分析、前沿趋势以及优秀实践分享，帮助人力资源从业者做出科学决策。

### ◆ 智享会满足采购需求

- 智享会每年在中国主要城市举办覆盖学习发展、招聘任用、薪酬福利、人力资源数字化各主题的大型专业研讨会和展示会，吸引超过 500+ 中国最顶尖人力资源服务机构和解决方案供应商，全面满足会员企业采购需求。
- 线上供应商采购指南 (The Purchasing Guide)，基于行业内上千位人力资源专业人士的用户真实评价形成，帮助人力资源从业者在采购服务时节省时间、降低风险。
- 内训咨询服务平台，每年帮助超过 200 家公司找到服务好、质量高、满足企业定制需求的经智享会认证的咨询和培训服务提供商。
- 智享会会员共保池，结合会员集体采购力量，降低保费。

### ◆ 智享会满足激励和认可需求

- 智享会以“汇聚优秀企业，发现最佳实践，引领人力资源行业发展”为目标，每两年举办的“中国学习与发展价值大奖”、“中国招聘与任用价值大奖”和“中国人力资源共享服务中心”颁奖盛典，作为中国人力资源界内的“奥斯卡奖”而倍受瞩目。智享会遵循“公正、公开、公平”原则，邀请独立的人力资源领域资深专家组成评委团，打造出专业、公平、公正的人力资源奖项，以激励和认可行业中的优秀企业、优秀团队、优秀实践和优秀人物。
- 《HR Value》杂志、调研报告及案例、会议论坛等汇聚大批行业领先企业，成为展示优秀实践和团队成果的舞台。



#### 联系我们

地址：上海市武宁路 99 号我格广场办公楼 1001-1003 室  
 传真：+8621 6056 1859 邮箱地址：marketing@hrecchina.org

邮编：200063 电话：+86 21 6056 1858  
 网站：www.hrecchina.org

