

《实操式人力资源管理罗盘》

【课程背景】

做企业的我们到底输在了哪里？又到底赢在了哪里？输、赢的终极原因是什么？

“把我的资产拿走，但，把我的人留下，5年之后，我会让一切恢复原样”，为什么会这样的自信？

输、赢终极原因只有一个，那就是“人”、“财”！人~决定了商品，人~决定了客户，人~决定了服务，人~决定了盈利，人~决定了企业的兴衰，人~决定了终端的表现，人~也决定了终端的成败！先有得人，才能有财！

人力资源从20世纪90年代中期，从广州、深圳等发达地区开始，被中国企业界或者政界所认识并蔓延开花。但，因中国的社会发展史是呈跳跃式递进的，没有经过工业时代的洗礼直接跳跃进科技时代的大潮，让很多本身优异的舶来品在中国开始变形，甚至扭曲，从而也给很多卖弄的人看到了机会，其中之一就是——人力资源 HR (Human Resource)。

学一点人力资源课程、拿一本人力资源证书、做过两天人事行政管理、听过两天类似课程、背过六大模块……就自以为可以称为是专业人力资源师！拿着其它企业的模板照套，天天将“以人为本”挂在嘴上，就梦想具有主人翁精神！

将“人力资本”过渡成“人力资源”是管理者现今面临的巨大挑战，因为这是在挑战管理“人性”。如何驱动员工的内在驱动力，引爆员工的内心小宇宙，需要的不仅仅是学院型的理论知识，还需要实操带队的实战经验。只有和高手过过招，才能见招拆招！挑战“人性”管理在80、90后当道的今天更亦如此，因为他们不是只为了“钱”而来。

《实操式人力资源管理罗盘》一切从实战出发，2:8原则分化开课（最新的文化知识占比2，实操运用工具占比8）是帮助你开启发掘“人性”、与驱动“人性”的黄金指导罗盘。

26°职场教育经过多年的实战与研究，秉承一切成效来自于实战的理念，研发出贴合现代职场人性管理的操作体系——《实操式人力资源管理罗盘》，以提升员工自驱力、团队凝聚力、部门协调力、公司幸福力，促进企业真正的持续发展。

【课程对象】

总经理、副总经理等企业高层决策管理者

HR管理部门

企业各部门负责人

企业储备管理人员

【课程目标】

- ❖ 从企业发展实践中认识人力资源管理的重要性
- ❖ 澄清工作中与人力资源相关的内容，掌握专业实操思路
- ❖ 快速提升人员管理的工作技巧与专业能力
- ❖ 提升员工的自驱力
- ❖ 提升企业的矛盾协调力
- ❖ 提升团队的凝聚力

【课程收益】

- 1、建立正确人才观，做好人才的选、育、用、留；
- 2、建立和实施科学合理的人才培育系统；
- 3、掌握因人而异的用人观，提升管人的技能；
- 4、建立和运用有效的留人机制，留住人力资本

【课程简介/特色】

1. 通过大量实战案例分析，深度解剖人性需求、团队需求、企业需求
2. 理论新颖、联系实际、知识系统性强、案例生动、操作性强、幽默易懂

【学习受益】

系统、全面学习和掌握团队打造的原理与方法、操作与实务，突破企业发展瓶颈，带动企业机制的执行，提升企业核心竞争力

【课程纲要】

序号	项目名称	课纲	备注
第一模块	人力资源管理的发展六阶段	1、萌芽 2、建立 3、反省 4、发展 5、整合 6、战略	
第二模块	人力资源管理的意义	1、了解人力资源部门的工作内容及对企业的意义 2、明确人力资源工作者应该掌握哪些 HR 技能 3、人力资源技能为人员管理带来的直接收益	
第三模块	人力资源管理的能力素质模型	1、能力模型 2、素质模型 3、知识模型 4、解决问题模型 5、沟通模型	
第四模块	人力资源核心内容	1、人力资源规划 2、招聘与配置	1、传统人事管理与人力资源管理的区别 2、人力资源规划对企业发展的意义 1、招、用、育、留四连环意义 2、留人的重要 ❖ 员工与公司的 3 重关系 ❖ 吸引追随者必备的四个条件 ❖ 避免员工离职的 8 个方法 ❖ 员工离职的 232 现象 3、选人导航 ❖ 招聘渠道建设 ❖ 终端选人 6 个误区 ❖ 终端选人 6 大标准 ❖ 岗位胜任力模型建立 ❖ 面试常犯的 8 个错误 ❖ 人才测评技术（能力、人格、兴趣） ❖ 面试与面试题库开发 4、育人法则 ❖ 《银行金库计划》 ❖ 诊断技术：《下属的成熟度》 ❖ 衡量员工成熟的两把尺子

			<ul style="list-style-type: none"> ❖ 员工发展的4个层次 5、用人的艺术 ❖ 马斯诺人性需求 ❖ 为员工制造梦想还管用吗 ❖ 终端用人3大误区 ❖ 猴子管理 ❖ 授权的误区和避免方法
		3、培训与开发	<ol style="list-style-type: none"> 1、培训课程体系开发 2、培训评估体系 3、培训讲师培养
		4、薪酬与福利	<ol style="list-style-type: none"> 1、岗位评估 2、薪酬策略 3、薪酬调研 4、薪酬设计 5、薪酬测算 6、薪酬管理制度
		5、绩效设计与激励	<ol style="list-style-type: none"> 1、绩效组织体系 2、战略解码与战略地图 3、绩效沟通与绩效合同书 4、绩效辅导、检查计划 5、绩效考核 6、绩效会议组织及反馈面谈
		6、员工关系	<ol style="list-style-type: none"> 1、认识关系 2、通的意义及技巧 3、沟通模型 4、建立自己的《收音机计划》
第五模块	非人力资源的人力资源管理	<ol style="list-style-type: none"> 1、团队文化形式 2、890后管理导航仪 	