

非人力资源经理的人力资源管理

课程背景:

松下幸之助说：“企业即人，成也在人，败也在人。”在当今激烈的市场竞争中，人力资源管理与开发已成为企业制胜的重要因素。对于人力资源的合理配置、管理和开发已不再是专业人力资源工作者的责任，一线经理也在从岗位设置、招聘到培训、绩效管理和职业发展等各个环节，直接参与人力资源管理。因此，系统地学习有关人力资源管理的知识和操作技能，将大大提高直线经理所领导团队的工作表现和生产力，并进而发挥公司整体人力资源价值。

课程意义:

本课程融合中国传统文化和中国企业当下的实际情况，从人性入手，通过商战实践与管理理论的提炼，帮助企业管理者赢人而解，赢心而就，让企业成为“人才吸铁石”、“人心吸金石”，最终实现企业长久稳定的发展。

课程收益:

增进部门经理对人力资源管理重要性的认识，促进部门经理树立正确的人力资源管理观念
让每位经理明白：任何一位经理首先是该部门的人力资源经理；
强化部门经理在人才甄选、员工培育、员工发展、绩效管理和留住人才等方面的职能，提升部门经理人力资源管理能力，掌握必要的方法和技巧；
让每位经理配合人力资源部对人力资源的管理与开发，提高部门的总体绩效，提高下属对部门经理的满意度，让部门经理和员工一起成长。

课程特色:

系统：课程涵盖了直线经理做好人力资源管理的六大模块。

实战：情景案例+实操工具和方法，模拟场景即可体验；

易懂：深奥的道理寓于简单的描述、讲授之中，一听就明白；

易用：易于复制，立竿见影。

授课方式:

现场体验教学+实战教练指导+经典案例分析+实用工具方法+轻松幽默风趣+师生互动升华

课程对象:

企业总经理及中高层管理人员、一线主管及储备干部。

课时安排

2天 (共 12 课时)

课程大纲:

壹、 直线经理人力资源管理的认知

- 何为人力资源管理
 - ◇ 企业核心竞争力的六大要素
 - ◇ 人力资源管理理念正确理解
 - ◇ 企业人力资源管理系统模型
 - ◇ 人力资源何为企业创造价值
- 如何做好人力资源管理工作
 - ◇ 直线经理人力资源角色职责
 - ◇ 直线经理 HR 能力三项修炼
 - ◇ 直线经理如何配合 HR 部门
 - ◇ 直线经理日常人力资源管理
 - ◇ 以人为本直线经理成功之道
 - ◇ 了解员工的 12 个期望

贰、 直线经理如何发现与挖掘人才

- 人才甄选的实质与标准
 - ◇ 选才如何给公司带来竞争优势
 - ◇ 人才甄选工作的实质
 - ◇ 人才甄选的五大圈层
 - ◇ 人才甄选标准的“冰山模型”
 - ◇ 著名企业人才甄选的标准举例
 - ◇ 人才标准的三级划分
 - ◇ 优秀人才的八大特质
- 发现与挖掘人才的方法与技巧
 - ◇ 诸葛亮的识人七法
 - ◇ 在自然背景下了解人
 - ◇ 从细小行动上观察对方
 - ◇ 直线经理的招聘面试实战技巧
 - ◇ 面试常见的误区与控制方案

参、直线经理如何有效培育辅导员工

- **员工培育的认知与综合技法**
 - ◇ 衡量优秀直线经理的两大标准
 - ◇ 直线经理培训管理中的角色
 - ◇ 直线经理培训流程中的职责
 - ◇ 培育辅导下属员工的三内容
 - ◇ 员工工作技能掌握的四层次
 - ◇ 在岗技能辅导(OJT) 五步法
 - ◇ 培养新员工与再培育老员工
 - ◇ 如何有效培养训练储备干部
- **如何让员工更喜欢你的培训**
 - ◇ 做好需求调研使培训更具针对性

四、直线经理如何做好绩效管理

- **绩效目标的制定、分解与标准**
 - ◇ 设定部门绩效目标的程序
 - ◇ 设定部门绩效目标的七大步骤
 - ◇ 目标制定的S M A R T法则
 - ◇ 格利·波特四分法的具体应用
 - ◇ 确定指标权重的原则
 - ◇ 定量指标评价标准
 - ◇ 定性指标评价标准
- **绩效计划的沟通与评估面谈**
 - ◇ 绩效计划应包含的内容
 - ◇ 绩效计划的沟通内容
 - ◇ 沟通的障碍与解决之道
 - ◇ 绩效沟通的三大原则
 - ◇ 掌握沟通的密码：73855
 - ◇ 有效的倾听与询问的方式
 - ◇ 如何进行有效的绩效监控
 - ◇ 绩效评估面谈的步骤与方法

- ◇ 考评结果的有效运用

五、直线经理如何做到人岗匹配用活人才

● 建立员工职业发展的通道

- ◇ 如何能获得员工的最大承诺
- ◇ 人才职业倾向的测试与分析
- ◇ 帮助员工做好职业生涯规划
- ◇ 工作轮岗用活人才挖掘潜力
- ◇ 加强梯队建设给人晋升空间

● 正确用人的赢人赢心之道

- ◇ 用人策略：八分人才，九分使用，十分待遇；
- ◇ 用人法则：资产保全，相互搭配；
- ◇ 用人心态：多表扬、多赞美、多鼓励；少批评、少抱怨、少指责。
- ◇ 用人标准：小用看能，大用重德；
- ◇ 用人技巧：用人要疑，疑人要用；
- ◇ 用人胸怀：用人之长，容人之短；
- ◇ 用人胆识：倾情呵护，慷慨使用；

六、直线经理如何有效激励与留住人才

● 如何有效激励员工

- ◇ 从员工需求看激励策略
- ◇ 直线经理的非物质激励菜谱
- ◇ 了解职业培训与传统教育的区别
- ◇ 把握成人的学习特点与应对策略
- ◇ 掌握培训的方法使培训灵活多样
- ◇ 学会组织实施技巧使培训更专业
- ◇ 做好跟踪评估使培训效果更显著

● 有效的针对性辅导模式——情景领导

- ◇ 布莱克的管理方格理论
- ◇ 领导者的三种基本能力
- ◇ 员工工作准备度的两个维度

- ◇ 员工工作准备度的四种类型
- ◇ 领导者的两种领导行为
- ◇ 领导者的四种领导风格
- ◇ 如何灵活运用情景领导模式
- ◇ 企业常用激励的方法与效果
- ◇ 员工的性格特征及激励方式
- ◇ 有效的赞赏与批评的艺术
- **直线经理的留人之法**
 - ◇ 塑造魅力——领袖品格留人
 - ◇ 愿景激励——企业文化留人
 - ◇ 用心待人——亲情感化留人
 - ◇ 沟通无阻——团队氛围留人
- **如何做好员工离职管理**
 - ◇ 员工离职的征兆
 - ◇ 员工离职的影响
 - ◇ 处理员工辞职申请时的注意事项
 - ◇ 有效的员工离职面谈