

企业人力资源管理实务

【课程收益】

- 帮助学员掌握招聘与面试的流程及方法，提高专业面试技术水平。
- 帮助学员掌握如何搭建企业培训体系
- 帮助学员掌握绩效考核管理的规划、流程、步骤与方法及解决方案。
- 帮助学员掌握职位评价方法及评价结果运用，科学设计企业的薪酬体系。
- 如何进行组织的职业生涯设计

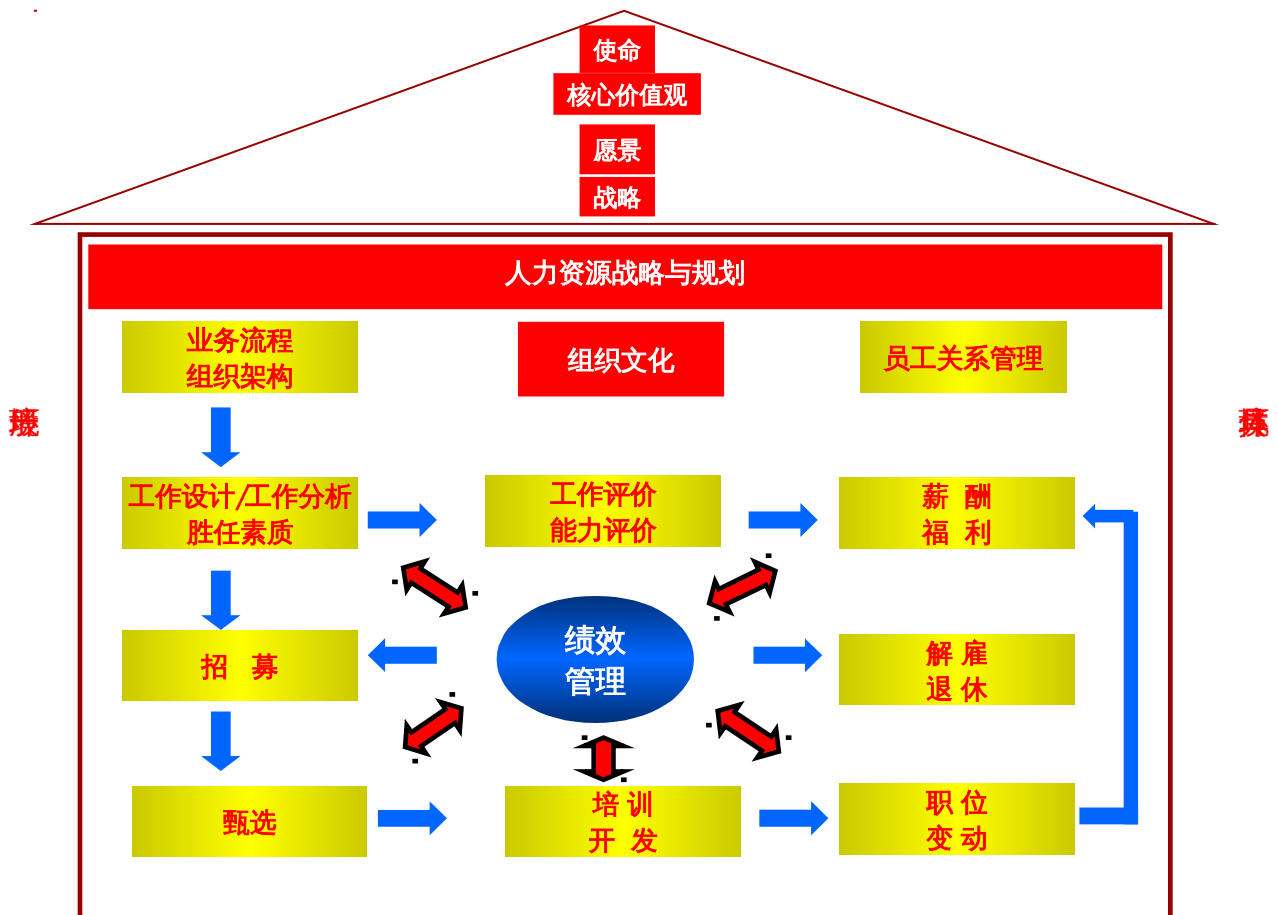
【培训对象】

大中型企、事业单位董事长、总裁、总经理、人力资源总监、人力资源经理等相关中高级管理者。

【培训用时】：

2天（6小时/天）

【课程大纲】：



第一模块：招聘管理

1、企业招聘标准的发展趋势

2、何谓企业人力资源的有效配置

- 人与岗位的匹配
- 人与组织的匹配
- 团队的匹配

3、胜任特征的建立为招聘提供科学依据

- (1) 素质
- (2) 素质的冰山模型
- (3) 从战略高度构建企业高素质特征的模型（微软、联想的素质观）
- (4) 建立企业的素质模型
- (5) 建立职位的素质模型（模型概念及建立流程）

4、招聘流程分析（招聘流程图）

- (1) 招聘需求分析
- (2) 外部/内部候选人的来源的决策
- (3) 选择招募方法与途径
- (4) 候选人招募活动
- (5) 人员甄选

5、面试

- (1) 面试的组织准备
- (2) 面试委员会分工
- (3) 面试考官培训
- (4) 结构化面试的组织设计（情境设计、三种形式、实战案例）
- (5) 面试结果的评价（主观综合测评的量化）
- (6) 走出面试的误区

6、测评工具

- (1) 评价中心技术：公文筐测验、无领导小组讨论的实施与设计
- (2) 心理测验：职业性向测验；能力测验；人格测验（自陈式量表，投射技术）

第二模块：培训管理

1、管理就是一个培养人才的过程

2、下属培养的三项原则

3、培育人才的四大秘诀

4、企业人才培养的主要方法

5、企业培训经验的分享

- 培训的规律；
- 如何建立全员培训体系
- 培训对象的选择
- 培训时机的选择
- 培训师资的选择

第三模块：绩效管理

1、绩效管理系统模型

- (1) 什么绩效与绩效管理？
- (2) 企业绩效管理的误区（高层如何考，部门绩效如何考核，如何处理 AB 现象）
- (3) 绩效管理 345 系统模型
- (4) 如何使你的绩效管理能做到水到渠成

2、绩效管理的工具

- (1) 工作分析
- (2) KPI 关键绩效指标
- (3) BSC 平衡计分卡

3、绩效管理的五大关键决策

- 评价什么：绩效考核的基本思路：指标来源；评价指标体系构建
- 评价主体的确认：考评主体的确认原则；360 到底适合什么？
- 评价方法：定性与定量方法
- 评价周期：
- 评价结果运用

第四模块：薪酬管理

1、全面薪酬体系

- (1) 全面薪酬概念及其构成
- (2) 人力资源管理者在薪酬领域中的新角色

2、薪酬管理的目的

3、薪酬管理的基本原则

- 对外具有竞争力
- 对内具有公正性

- 对员工具有激励性
- 薪酬控制原则

4、以工作为导向的企业薪酬体系的设计

- 薪酬设计的两大基本导向
- 以工作为导向的企业薪酬体系的设计的薪酬支付理念
- Pay for 职位：职位评价（定义、工具、案例练习）、关于点值评估系统的讨论、职位评估的建议、基本工资设计（指数回归，中点增加率，薪酬调查）
 - Pay for 能力：企业能力模型、能力模型在薪酬设计中的应用、薪酬结构设计（幅度重叠、幅度分区、薪酬增长矩阵）、关于宽幅薪酬结构的介绍
 - Pay for 绩效：案例练习。

第五模块：如何用职业生涯规划留住优秀员工

- 1、认识生命周期与个人职业生涯与人的需求满足关系
- 2、员工跳槽的主要原因分析
- 3、遇上员工跳槽的主要对策
- 4、部门经理减少员工非正常流动的有效策略
- 5、部门经理面对员工跳槽的有效措施

(以上课程根据企业要求可适当调整内容)