

非人力资源的人力资源管理课程大纲介绍

【课程背景】

企业快速扩张，如何选到适合的人才？下属怎么教也不会，如何培养？绩效考核是件头痛的事，到底怎么推行？想留的人留不住，不想留的人，走不了，怎么办？本课程讲师结合国企、民企、外企的亲身经历及在多家企业咨询、培训的实际，以问题为导向进行设计，旨在全面提升各直线经理的选、用、育、留技术，使各营销经理快速成为一名合格的非人力的人力资源经理。

【课程收益】

- 1、拿来就用的 18 个人力资源管理技术；
- 2、12 个人力资源管理工具、方法；
- 3、10 个营销经理必须面对的问题剖析。

【课程对象】

各部门负责人

【课程时长】

2 天（6 小时/天）

【课程讲师】

周洪超老师

【学习方式】

理论讲解+案例分析+互动思考+小组讨论+模拟演练+现场提问答疑

【课程特色】

- 1、本土化改造的技巧、方法；
- 2、本企业遇到的实战的问题；
- 3、拿来就用的工具、模版。

非人力资源管理的人力资源管理课程大纲

第一节 用心理解部门的人力资源管理职能

一、激励营销团队

- 1、团队打天下
- 2、系统的力量
- 3、管理目标的层次
- 4、管理关注的重点
- 5、激励团队之领导影响力

二、团队打造必须搞定六种人

- 1、核心是用好人
- 2、重点是激励人
- 3、激励团队之领导影响力

研讨：部门团队的人力资源管理需求

三、正确认清四种关系

- 1、战略与营销关系
- 2、经营与管理的关系
- 3、营销与管理的关系
- 4、管理与人力资源关系

四、职能部门的人力资源管理职能

第二节 选好种 育好苗

一、经理到底要招什么样的下属

现场演练：给优秀的下属画个像

二、经理如何向人力资源部描述招聘人员的标准

三、营销式的招聘系统——慧眼识人，精英选拔

- 1、招聘重要观念
- 2、招聘前的动作与误区
- 3、人才招聘七问
- 4、招聘渠道方法
- 5、招聘吸引法则
- 6、招聘与抢人
- 7、如何选聘营销人员
- 8、人才招聘与面试

四、找到优秀的下属就用这几招

- 1、内部招聘选拔
- 2、行为面试法
- 3、结构化面试法
- 4、情景模拟法
- 5、K、S、A、P、M、V

▲现场实操演练：典型岗位招聘广告制作与面试分组 PK 演练

五、团队培训系统——好领导必是好导师

思考：营销经理是自己干还是带领部属一起干？

分享：胡经理为什么越做越轻松？

六、学习路径图带给我们的思考

七、如何依据公司培养体系，建立部门人才培养体系

1、职前培训目的

2、职前培训设计

3、欢送上岗

4、培训的误区

5、培训管理体系

- 设计合理的人才培养流程
- 选择有效的人才培养方式
- 4 维度进行人才培养需求调查
- 制定部门人才培养计划
- 建立部门人才培养方法库
- 建立部门人才培养试题库

(一) 职业生涯管理

(二) 团队领导是讲师

▲现场实操：职前培训计划设计分组 PK 演练

分享：下属的能力差，不是你的错，但不能提升他的能力是你的错

第三节 用人有方，激励有效

案例：聚成、大业公司是如何通过用人机制创造佳绩的？

研讨：我们心目中的人才形象

一、用人所长：发现下属的优势

二、用人有方：用好难管的人

三、用人有道：建立良好的管理机制

四、绩效管理机制

1、直线经理要成为本部门的绩效管理第一人

2、以业绩结果量化为导向的 KPI 考核

3、以胜任力为基础的素质考核

4、如何与下属进行绩效面谈

现场演练：定期绩效辅导与面谈

1、不可或缺的绩效改进

2、直线经理如何运用绩效考核结果

分享：绩效管理让直线经理越来越轻松

五、人才激励机制

1、建立本部门员工良好的正能量环境

思考：下属最需要的是什么

分享：营销经理要学会卖梦想

■ 最有效激励下属的 18 个技巧

■ 激励、激励、激励

分享：成功的上司是如何有效激励下属的？

第四节 留人有道

思考：升官、发财就能留住人才吗？

- 一、知道下属需要什么
- 二、建立良好的工作环境
- 三、让下属看到希望
- 四、不断调整下属的工作目标
- 五、打破职业成长的天花板（内涯规划）
- 六、留人要有自己的一招

分享：要留拿什么留

- 1、氛围留人
- 2、文化留人
- 3、感情留人
- 4、事业留人
- 5、待遇留人
- 6、机制留人

现场演练：如何留住骨干员工

七、员工异动管理

- 1、调薪与调职
- 2、转出与接收

八、如何快速成为一名合格的非人力的人力资源经理

1、不断提升自己的能力

2、像总经理一样思考

3、快速成为一名合格的非人力的人力资源经理

对话：如何成为一名合格的非人力的人力资源经理

分享与互动：学员的心得、体会与企业问题答疑