

《非人力资源经理的人力资源管理》

【课程收益】

- 掌握基本的、实用的、关键的人力资源管理方法
- 学会并运用竞争优势的方法，提升部门人力资源管理技能
- 对 HR 有全局、深入理解，并能够结合自身工作找到改进重点
- 提高部门工作效率和部门业绩，以实现企业整体目标，获取独一无二的竞争优势

【课程对象】

企业中高层经理、部门主管等

【课程方式】

系统讲解、个案分析，方法指导，学员实务演练，思考题和测验，互动问答

【课程时长】

2 天 (6 小时/天)

【课程风格】

气场十足，易学易懂，实用性强，能在最短的时间里捕捉学员的需求点，擅于运用多元化的训练方法，将理论知识演绎得生动易懂，学员的关注度高，不感枯燥，深受学员喜爱。

【课程老师】

陈琦老师

【课程内容】

模块一 非人常识认知

一、重新认识人力资源

1、人力资源是什么？

- 什么是人本管理
- 人力资源优势理论

2、人力资源管理趋势

3、现代管理者的人力资源管理工作

- 案例：某标杆企业的直线经理的氧气项目报告启示
- 优秀非人管理者的管理哲学

4、企业非人必重必行的“十项第一”

二、优秀管理者的日常管理工作

- 案例：“七大角色”定位

模块二 管理“选”人——慧眼识才、招贤纳士

陈琦老师 用实力演绎生命梦想 用魅力谱写人生佳话

- 1、选人的亮点工作
 - 讨论：相马 vs 赛马
 - 案例：一家企业 ABCD 候选人的副经理争议
- 2、人才四力模型之“核能”与“潜能”
 - 案例：谷子地的招聘面试
- 3、选人荐人的六项修炼
- 4、选人荐人的三种人力资源方法
 - 工具：工作动机的公式
- 5、人才识才的未来趋势
 - 每个人都从事招聘
 - 慢工出人才
 - 只聘用比自己优秀的人
 - 给人才一个加入的理由

模块三 管理“用”人——适岗适才、把握核心

- 案例：非人管理者的“生存执照”
- 1、管理用人的六大原则
 - 视频案例：《琅琊榜》的用人启示
 - 2、员工批评的艺术
 - 视频：大决战
 - 3、非人的绩效管理
 - 图示：绩效管理常用工具
 - 讨论：绩效 BSC 实践过程的得失
 - 4、绩效管理成功的关键
 - 5、提取 KPI 的三字经：平、准、精
 - 6、指标提炼的方法
 - 操作岗位-QQTC 法
 - 业务岗位-产出倒推法
 - 管理岗位-罗列筛选法
 - 校正补充-缺陷分析法
 - 7、全员绩效管理的目的与考核体系的选择
 - 战略目的与关键绩效考核 KPI
 - 管理目的与目标管理 MBO
 - 管理目的与关键事务、任务管理 OKR /KAR
 - 强调履行职责、运作流程的 PRI 指标
 - 体现公司价值观、核心竞争力与生存指标的 NNI
 - 发展目的与检视员工素养与岗位履职能力的指标 PCI、心态指标 WAI
 - 8、落地：用上述指标提炼方法提炼本部门的关键绩效指标

9、绩效面谈

- 绩效面谈：正确评价下属中的业绩
 - 工具：绩效改进报告
- 绩效面谈的原则、环境准备、步骤与技巧
 - 案例：如何与下属商讨改进
 - 案例：如何改进下属的不良行为
 - 视频：如何有效地责备下属
 - 工具：如何避免考核结果平均化

10、 演练：如何在绩效辅导中进行有效反馈

模块四 管理“育”人——创造佳绩、成就下属

1、培训效果转化

- 分享：正态分布培训与幂律分布培训的区别
- 激化：将培训进行转移
- 案例：专业技能有效传承
- 工具：培训后效果强化方案
- 研讨：部门可开展的培训内容与形式

2、培训榜样的作用

- 讨论：下属需要辅导的信号

3、企业内部培训的生态圈建设

- 案例：培训生态圈“铁三角”
 - 三人行：培训三人选拔
 - 系统课件：需求来源的课件
 - 有效执行：四步开发法

模块五 管理“留”人——激励机制、留住人才

一、员工留人重在留心

- 图示：员工的十大内心需求
- 工具：员工挽留三叶草模型

二、员工激励

- 研讨：化腐朽为神奇的策略
 - 在下属失误时表达期望
 - 用期望创造生产力
 - 寄予期望，因人而异
- 研讨：新生代员工怎么激励？老员工怎么激励？核心员工怎么挽留？

三、员工的留人措施

- 不同阶段的员工的留人措施
 - 案例：斯巴达三百勇士
 - 员工职业生涯规划

陈琦老师 用实力演绎生命梦想 用魅力谱写人生佳话
