

《人力资源管理实务》

【培训特点】：

本课程按照人力资源管理的专业分为八大模块。分别进行讲解，各模块的内容相对独立，学员企业可以根据需要选择其中的部分模块。一般人力资源专业人士比较适合。

【培训目标】：

- 1、对人力资源管理有全面而深入的理解。
- 2、常见、重点的人力资源管理工作，包括招聘、绩效、培训、职业规划等，都能够全面而系统的掌握。

【培训方式】：讲解分析 + 案例研讨 + 工具现场实战 + 角色扮演 + 视频分享

【培训时间】：各模块分别 0.5—1 天，可选择部分模块

【培训讲师】：刘世荣

【课程提纲】：

一、对人力资源管理的全面认知与定位

1. 人力资源管理包括哪些主要内容
2. 什么是以人为本
3. 人力资源管理方面面临的主要问题及其解决办法
4. 人力资源管理的特点
 - ◇ 案例研讨：人力资源管理的困境

二、如何面试选拔人才

1. 招聘前的岗位规划与编制确认
2. 面试的一般流程
 - 案例研讨：招聘前如何充分准备
3. 面试人才的方法总揽
 - ◇ 面谈面试、心理测试、情景模拟、无领导小组讨论、评价中心
 - ◇ 各种面试方法比较与现场演练
 - ◇ 辨识面试中的非语言信息
4. 面试提问方法
 - ◇ 必问的六大问题及注意事项举例
 - ◇ 行为面试法与面试中的 STAR 工具使用
 - ◇ 角色扮演：面谈面试方式演练
5. 面试中人力资源经理把关的要点
 - ◇ 如何挑选到最适合企业的人才
 - ◇ 招聘行政人员、管理人员与技术人员等各类人员的不同面试重点
6. 面试中如何量化处理结果

- ◇ 工具：面试评价方案的制定
 - ◇ 案例研讨：面试面谈时如何实施评价
7. 猎取稀缺人才的方法

三、如何分析岗位能力素质，构建素质模型

1. 素质模型概念与意义
2. 素质模型与选人的密切关系
3. 描述能力素质的结构形式并举例分析
 - ◇ 成功企业的素质模型实例展示分析
4. 构建岗位能力素质要求的流程与步骤
 - ◇ 现场实战：分析某岗位的素质要求
5. 甄选、测量员工能力素质的方法
 - ◇ 甄选、测量方法详解
6. 测量结果的处理与应用于甄选
 - ◇ 案例研讨：测量结果处理比较与分析

四、目标分解与绩效管理

1. 绩效管理的一般流程与关键点
2. 关键绩效指标法 (KPI) 的思路与关键所在
 - ◇ 典型的 KPI 考核样表、绩效管理流程展示与分析
3. 平衡计分卡 (BSC) 考核方法的特点和精髓所在
4. 目标分解与绩效计划的制定
 - ◇ 案例研讨：这样的考核表是否可行
 - ◇ 现场实战：学员企业的考核表框架设计
5. 考核中常见问题及解决办法
6. 做不好辅导的后果
 - ◇ 案例：大刚的问题
7. 在职辅导的定义与内涵
 - ◇ 辅导员工是直线经理的本职工作
 - ◇ 案例：某公司的师傅带徒弟计划
8. 高效进行在职辅导的程序
 - ◇ 辅导演练
9. 绩效面谈的操作手法
 - ◇ 角色扮演：反馈面谈
10. 绩效考核评分与考核结果使用
 - ◇ 现场咨询：学员公司的绩效管理方案问题诊断与改善对策

五、员工的培训管理

1. 人力资源开发与培训
 - ◇ 经理人员如何看待培训与人才开发
 - ◇ 公司培训体系政策与制度分析
 - ◇ 案例：某公司的培训文化
2. 培训需求的分析与确认
 - ◇ 不同层次员工的需求与不同侧重点
 - ◇ 现场实战：这种情况下岗位需要什么培训
3. 不同类型人员培训的重点

- ◇ 在职培训与辅导
- ◇ 学习型组织的特点
- 4. 培训效果评估与行动计划
 - ◇ 培训效果评估方法及如何提升效果
 - ◇ 现场实战：制定行动计划

六、工作分析与人员编制的确定

1. 业务流程与组织结构
 - ◇ 业务流程，流程与岗位的关系
 - ◇ 案例研讨：采购流程的优化
2. 岗位职责的明确与固化
 - ◇ 职位职责明晰与职位说明书
 - ◇ 现场实战：修订某公司 HR 经理、财务经理的岗位职责
 - ◇ 让员工了解其职责与职权范围、提升工作效率
3. 如何确定人员编制
 - ◇ 案例研讨：部门的人员编制如何确定
4. 猴子管理法

七、薪酬管理的基本原理与激励策略

1. 薪酬的三维公平性
2. 薪酬结构及其对员工利益的影响
 - ◇ 实例展示：某公司的工资实例及其优势
3. 经理激励员工的三大理论与工作实践
 - ◇ 案例研讨：李莉的违规
4. 激励员工的策略与最有效形式
5. 精神激励的方法有哪些，如何应用精神激励
6. 物质激励与精神激励的配合应用
7. 激励员工的五个要素与七大技巧

八、职业生涯规划与留住人才策略

1. 面向个人的职业生涯规划
 - ◇ 个人职业生涯规划六步法及其详解
 - ◇ 如何分析自己所适合的工作
 - ◇ 如何分析个人兴趣点与兴奋点
 - ◇ 案例分析：建立正确的职业观
2. 企业的职业通道规划
 - ◇ 企业做通道规划的原则与政策
 - ◇ 如何进行发展通道建设
3. 接班人计划与经理人的培育策略
4. 人才流失原因的获取流程
 - ◇ 离职管理方法与要点
 - ◇ 人才流失的十大类原因分析与对策
 - ◇ 员工满意度调查的方法
5. 留住人才的策略与环节
 - ◇ 建立留住人才的有效政策和制度
 - ◇ 管理干部的上下沟通与行为规范
 - ◇ 企业文化的灌输与建立和谐的员工关系

◇ 现场头脑风暴：为企业留住人才献计献策

6. 如何规避人才使用中的法律风险

提问总结，建立《训后行动计划》