

---

# 非人力资源经理的人力资源管理

企业面临产业调整及升级，竞争越来越激烈，人才是企业最重要的资产，人才的开发与管理也就成为企业经营最重要的课题。而人才的开发与管理，并非只是人力资源部门的工作，直线经理应怎样考虑人力资源的管理？并将其怎样融入到组织战略思维中去呢？

本课程旨在分析在现代组织管理中，非人力资源经理的直线经理的人力资源管理战略及技术方法，紧密结合企业实际运作过程的主要需求及所面临的关键问题，使直线经理通过探索找到适合自己的“团队管理全面解决方案”。本课程以问题为导向而非以理论为导向，促进学员建立新的人力资源管理理念，确保所学能运用于现实的管理操作。

## 【课程收益】

- 帮助直线管理人员建立现代企业人力资源管理的理念和基本框架；
- 明确公司在动态发展状况下直线经理人的人力资源管理定位；
- 提升直线经理识人、用人、辅导与激励等方面的实战技巧，提升员工管理成效；
- 拓展直线经理的管理思维、提升管理能力，强化企业文化理念。

## 【与同类课程差别】

- 国学管理思想和现代管理有效结合；
- 将人力资源管理要达到的结果进行深入分析，并制定详细清晰的目标；
- 学习企业人力资源管理的具体实施方法，而不是只讲要求；
- 教练技术贯穿课程始终。

**【培训方式】**：主题讲授、案例研讨、角色扮演、实操练习、多媒体教学、互动演练

**【培训时间】**：二天（12H）

## 【课程大纲】

### 引言

- 关于学习的探讨

### 一、现代企业管理的管理理念

- 东西方管理理念
- 传统管理的内涵

### 二、非人力资源经理的角色与责任分析

- 非人力资源经理的工作职责
- 非人力资源经理的角色分析
- 在人力资源管理中提升领导力
- 做一个行动模范还是团队领导者
- 什么是一个成功的领导者
- 管理者的特质
- 员工的角色与责任分析
- 组织构成的要素
- 五行性格分析
- 角色分析：不同角色的特征、作用、优点、缺点
- 不同角色对组织的贡献

### 三、非人力资源经理应掌握的员工培训方法

- 生产力——企业发展的第一要素

- 
- 培训下属是水涨船高
  - 教练与经理的区别
  - 常规训练、技巧训练、心灵训练
  - 练功力 练信念 练静气
  - 案例研讨：如何辅导他？

#### **四、非人力资源经理有效激励部属**

- 智不足以便知物，因物以治物。
- 基于现代需求理论的激励分析
- 非物质激励策略
- 激励四策：分槽合槽 高屋底屋 画饼分饼 厚赏惜赏
- 企业人才战略与激励的关系
- 绩效激励：锁定过程，改善优先
- 薪酬激励：锁定绩效，重在公平
- 成长激励：锁定才干，双赢发展

#### **五、非人力资源经理做好目标与绩效管理**

- 如何建立目标管理为核心的管理制度
- 组织战略定位：合纵 连横 博弈
- 目标管理 SMART 原则和八个步骤
- 有效授权 达成目标
- 高效执行 达成目标
- 赏罚有信 达成目标
- 案例研讨：该让他放手去干吗？
- 绩效等级管理理念
- 绩效考评方法：360 评估 KPI 分解 平衡计分卡

#### **六、非人力资源经理应掌握的选、育、用、留技巧**

- 选——把好入口，后路好走
- 育——做好培训，与时俱进
- 用——知人善用，受益无穷
- 留——善用激励，完美结局
- 90 后员工如何管理？
- 建立良好的申诉系统
- 活用“韦尔奇活力曲线”以区分人才
- 案例辩论：骨干员工流失到底是谁的错？
- 案例：研发工程师张华才能出众，但为人孤傲不服领导，如何使用？

#### **七、非人力资源经理的沟通技能**

- 基本沟通方法
- 沟通机制与沟通策略
- 凡说之难，在知所说之心；
- 管理沟通的两个要素；
- 管理沟通的三种语言；
- 管理沟通的四个特征；
- 度量虽正，未必听也，义理虽全，未必用也
- 沟通案例研讨：与下属沟通的技巧
- 课程回顾与问答

