

《非人力资源经理的人力资源管理》

(银川工厂一天培训)

【课程介绍】

科学合理的人力资源管理体系设计至关重要。设计一个科学、合理和实用的人力资源管理体系需要专业的知识和高超的技巧，更重要的是，每一个企业的实际情况千差万别,不能指望照搬其他企业的现成经验。人力资源管理体系设计的目的，是为组织活动提供明确的指令，有助于组织内部各部门各成员之间的合作，使组织活动更有秩序，有助于组织及时总结经验教训，以便使组织的岗位设计更为合理，更加有助于组织内部分工与协作，提高组织工作效率。

本课程邀请的培训讲师将根据其多年的国际跨国公司管理的经验，结合成功人士的实战技巧心得与优秀公司组织管理和职能管理体系的介绍与分析，并将定岗定编定员、绩效管理、员工激励、员工培训管理、人力资源管理体系的动态管理等企业高级管理技能训练融为一体，使您在尽快了解和掌握有效的人力资源管理体系的设计技巧；同时通过研讨和交流，还会介绍他从事十余年人力资源管理咨询（超过 50 多个项目）中得到的宝贵经验。

【课程大纲】

	课程内容
第一单元主题： 定岗定编定员 （时间：2 小时）	破冰讨论： 什么是组织结构设计上最重要但又最困难的方面？ 授课内容： 一、岗位设计的涵义与内容 (1) 岗位设计的涵义 (2) 岗位设计与岗位架构内容 二、岗位设计的必要性 三、岗位设计的原则 (1) 目标管理原则 (2) 权责对等原则 (3) 统一指挥原则 (4) 灵活精简性原则 (5) 效率效益原则 (6) 管理宽度原则 (7) 目标明确原则 (8) 分工协作原则 (9) 弹性原则

	<p>四、岗位编制设计的原则</p> <p>(一)管理跨距(控制界限)原则</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.最适当的管理跨距设计◆ 2.定编定员要考虑的要素◆ <ol style="list-style-type: none"> (1)人员素质◆ (2)沟通渠道◆ (3)职务内容◆ (4)幕僚运用◆ (5)追踪控制 (6)组织文化◆ (7)所辖范围◆ <p>(二)专业化原则◆◆</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) 什么是岗位结构图？ (2) 如何设计和使用岗位结构图？ (3) 如何确定岗位职能？ <ul style="list-style-type: none"> ——岗位一级职能 ——岗位二级职能 ——岗位三级职能 (4) 国际上最先进的岗位职能分解方法：AMPES 工具 (5) 如何解决各个岗位之间职能重叠、遗漏、交叉、推诿的老大难问题 (6) 岗位职能的实际诊断和分析 (7) 十余家企业的岗位设计咨询实际案例分析
	<p>课间休息</p>
<p>第二单元主题：</p> <p>绩效考核和绩效管理</p> <p>(时间：2小时)</p>	<p>案例介绍：</p> <p> 发生在其他企业里的故事。</p> <p>授课内容：</p> <ol style="list-style-type: none"> 壹、目标管理和传统的绩效考核方法 二、绩效考核的意义：对企业和对员工 三、如何对员工进行量化的评价？ 四、绩效管理的整个流程：1-10的绩效管理体系 五、如何制定核心绩效指标（KPI） 六、平衡计分卡的原理和应用 七、绩效管理的常见误区 八、绩效考核的结果应用 九、绩效管理的面谈技巧 十、绩效管理辅导和绩效跟踪

	<p>案例介绍：</p> <p>优秀企业的绩效考核方法分享。</p>
	课间休息
<p>第三单元主题：</p> <p>激励管理</p> <p>(时间：2小时)</p>	<p>团队游戏：</p> <p>从“拿破仑战鼓”看团队激励。</p> <p>授课内容：</p> <p>一、为什么激励和怎样激励？</p> <p>二、激励的意义：关注员工的多层次要求</p> <p>三、有关激励的理论介绍</p> <p>四、激励的技巧之一：物质激励</p> <p>五、激励的技巧之二：精神激励</p> <p>六、“雷尼尔效应”对员工激励管理的启迪</p> <p>七、正向激励和负向激励</p> <p>八、怎样激励“问题员工”、棘手的员工？</p> <p>九、如何用非经济性的方法激励员工？</p> <p>十、员工激励的“葵花宝典”</p> <p>案例介绍：</p> <p>海鸥航奖惩员工的“24字真言”介绍和分析。</p>
	课间休息
<p>第四单元主题：</p> <p>员工培训和发展</p> <p>(时间:1小时)</p>	<p>案例介绍：</p> <p>大唐电讯的十三位核心设计团队为什么突然集体跳槽？</p> <p>授课内容：</p> <p>一、员工培育的意义和重要性</p> <p>二、员工培训和发展的流程</p> <p>三、员工培训和发展规划的需求调查</p> <p>四、培训前的准备工作</p> <p>五、培训计划的实施</p> <p>六、培训效果的四级评估</p> <p>七、员工职业生涯发展规划</p> <p>八、员工培训和发展的五种“职业锚”</p> <p>案例介绍：</p> <p>优秀企业是如何建立员工培训和发展体系的经验介绍。</p>
<p>尾声</p>	<p>课程结束、领导讲话</p> <p>老师小结</p> <p>获奖队发奖</p> <p>培训学员留影</p>

培训效果问卷调查

崔老师的背景介绍：略（请看专门的文件）