
《非人--人力资源全模块内容》

课程对象：

适合总裁班、非人力资源部门中高层管理者

课时：2天通用版

与企业调研后会专门为企业定制主讲内容

课程背景：

非人部门负责人通常认为与HR有关的事都是HR部门的职责，他们通常对HR部门的角色，以及与HR部门及时沟通的重要性缺乏认识。

实际工作中直接实施人力资源管理工作的，是各个直线部门的负责人，这个观点需要强化、宣导。

本课程从人力资源管理专业出发，系统解析非人力资源管理者在管理中所面对的各项人力资源管理问题，生动、通俗地讲解专业理论，全面提高学员的人力资源管理水平，从而促进部门的工作业绩提升！

课程目标：

- 1、了解人力资源工作的要点
- 2、建立配合人力资源工作的心态
- 3、掌握部门人力资源管理中需要用到的人力资源专业技能
- 4、学习在工作中如何配合人力资源部的各项工作
- 5、更好的管理本部门工作、强化团队管理水平

课程大纲：

标“**”号的是组织模拟演练、讨论、视频解析、案例解析

前言：

- 1、人力资源管理工作对各业务部门工作的重要意义

人力资源管理工作对企业经营目标达成的重要意义

2、人力资源管理各模块与各非人部门的关联关系

第一部分 非人部门如何结合人力资源规划工作强化管理

1、人力资源战略规划的主要内容

** 人力资源规划书样板解析

人力资源规划书对非人部门工作的意义解析

2、人力资源规划书的哪些内容是需要非人部门配合提供数据的

3、工作说明书拟定可帮助到非人部门深入梳理本部门员工情况、强化人的管理

工作岗位分析作用

工作岗位分析内容

** 案例：XX集团公司工作说明书样表

第二部分 非人部门在招聘模块中如何配合 HR 部工作、提高招聘效率

1、人才招聘流程中需要非人部门如何配合

招聘计划的设计中如何配合、更有利于招聘达成

招聘流程中、非人部如何配合

** 案例：XX集团公司招聘流程样表

2、招聘渠道的选择与建立

内部招募的优点

外部招募的优点

鲶鱼效应

外部招聘应该准备什么

5、非人部门负责人需要掌握一些人格学、心理学技巧，提高面试提问的效果

确认式提问解析

重复式提问解析

开放式提问解析

压力面试的运用

封闭式提问解析

举例式提问解析

如何避免引导性问题

如何在提问中用到“投射效应”

** 每一种技巧组织现场演练

6、非人部门应该掌握新的面试技巧，消除主观偏见，降低用工风险

结构化面试替代非结构化面试是必然趋势

结构化面试的优点

新形势下的招聘技巧

** 案例：XX集团公司结构化招聘面试题库样表

** 讨论：为什么要建立结构化面试题库

** 案例：XX集团公司结构化面试标准样表解析

无领导小组讨论

** 案例：XX集团公司题目设计样表

** 案例：XX 集团公司操作案例解析样表

第三部分 非人部门在绩效管理模块中如何配合、更好的激励员工

1、掌握绩效管理体系与报酬体系的关联关系

了解绩效考核与薪酬的对应关系可以让非人部门管理者更好的激励员工

** 案例：XX 集团公司绩效考核方案样表解析

2、掌握绩效管理体系与培训发展体系的关联关系

** 如何从本部门员工的绩效考核结果中了解培训需求

** 如何通过培训提高员工绩效

3、掌握运用 OEC 法管控本部门员工每日工作

** 案例：XX 集团公司 OEC 样表分析

** 部门负责人在签批 OEC 表时的要点分析

** 案例：XX 集团公司如何从 OEC 表中考查到员工工作的漏洞

5、掌握在 KPI 考核法中应该配合做哪些工作

** 案例：XX 集团公司 KPI 标准表分析

需要了解：为什么应该由非人部门负责人提取 KPI 指标

需要掌握 SMART 原则找到岗位的关键指标

非人部门负责人如何配合 HR 部门定指标的权重

非人部门负责人如何配合 HR 部门定指标的计算方式

6、掌握绩效管理的风险有哪些及如何规避风险

非人部门负责人在给员工打绩效考核分时容易犯的错有哪些

宽厚效应

苛严误差

首因效应

近因效应

非人部门需要掌握如何尽量降低绩效管理的风险

** 案例：XX 集团公司用正态分布法降低风险

7、非人部门应当重视绩效面谈，掌握绩效面谈的方法

绩效面谈的重要意义

绩效面谈的流程

绩效面谈中的要点

** 案例：XX 集团公司绩效面谈案例

** 演练绩效面谈

第四部分 非人部门在薪酬管理工作中如何强化管理

1、 了解薪酬满意度调查对企业管理、对部门管理工作的意义

薪酬满意度调查实施要点解析

** 案例：XX 集团公司薪酬满意度调查表

** 讨论了解薪酬制度，理解薪酬管理对员工激励的意义

2、 掌握人工成本控制技能

了解人工成本的控制是各非人部门负责人的重要职责

人工成本的构成分析

直接成本有哪些

间接成本有哪些

** 讨论如何降低人工成本

** 案例：XX 集团公司降低人工成本解析

3、不同的薪酬体制说明

岗位等级式工资制

** 非人部门在岗位分级、归级列等工作中应该如何配合

技能工资制适合什么样的岗位

绩效工资制适合什么样的岗位

经营者年薪制适合什么样的岗位

综合工资制适合什么样的岗位

** 案例：XX 集团公司不同工资体制解析

第五部分 非人部门在培训管理如何配合工作

1、需要更加重视新员工的考核与同化过程

** 案例：XX 集团公新员工入职培训案例

新员工入职培训工作中部门负责人应该做哪些工作

2、需要更重视建立自己的部门培训师队伍

抓好培训对本部门管理工作的意义

如何挑选好的培训师

如何做好本部门的培训计划

如何有效实施部门培训

第六部分 非人部门在员工关系模块中如何强化管理技能

-
- 1、 为什么说非人部门负责人是员工关系的主导者**
 - 2、 非人部门负责人在员工关系管理上要及时与人力资源部保持交流**
 - 及时交流的重要性
 - 及时交流的时效性如何把握
 - 3、 非人部门负责人需要掌握人格学，强化对员工的识别**
 - 四种人的性格特征解析
 - 分析型人的性格特征
 - 支配型人的性格特征
 - 表达型人的性格特征
 - 和蔼型人的性格特征
 - 4、 非人部门负责人需要重视人岗匹配**
 - ** 组织讨论不同岗位适合什么样的人格
 - 分析人与岗位结合的对应关系
 - ** 案例：XX 集团公司在人岗匹配中的案例解析
 - ** 组织讨论结合本部门岗位情况、做人岗匹配分析表
 - 5、 非人部门负责人需要了解：对不同员工应当采用不同的激励方法**
 - 对分析型人的激励方法
 - 对支配型人的激励方法
 - 对表达型人的激励方法
 - 对和蔼型人的激励方法
 - ** 案例：XX 集团公司对应员工人格的激励方法解析
 - 6、 需要掌握与不同类型员工采用不同的面谈技巧**

与分析型人的面谈技巧

与支配型人的面谈技巧

与表达型人的面谈技巧

与和蔼型人的面谈技巧

** 演练与不同人格类型员工的面谈技巧

7、需要掌握对不同类型员工下达工作任务的不同方法

** 演练向不同人格类型员工下达任务的技巧

8、需要掌握面对不同类型员工纠纷的处理方法

** 演练处理不同人格类型员工纠纷的技巧

第七部分 非人部门需要掌握一些心理学技能、更深入更精准的识别员工