
《人力资源发展新趋势》课程大纲

课程对象：

适合总裁班、人力资源管理者、中高层管理者

课时：

本大纲是很全面的 2 天通用版

与企业调研后会专门为企业定制

课程背景：

“人是一切的根本”，人也是最复杂的，管人不容易，当代企业面临共同的难题：人难管、人才难留、高薪招的人不好用，应该如何激励、如何辅导员工，减少流失率，面对种种管人的难题，企业已经更清楚的认识到了人力资源管理的重要性，认识到对人力资源如果不够重视而带来的重大损失。

社会环境日新月异，企业面临的人才环境也不断更新，要求企业 HR 管理者在思想上、技能上有优化、更新才能顺应环境变化。

本课程以企业的战略目标为前提，指导 HR 成员了解人力资源管理的新趋势，掌握新的管理技能，学习大集团公司的管理案例，提高人力资源管理效率。

课程目标：

掌握人力资源 6 大模块管理的新思路

掌握唐老师已经在在大集团公司成功应用的人力资源管理新技能、案例

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、各行业对人力资源管理的重视度逐年加强
- 2、人力资源管理在企业中的地位日趋重要

第一部分 人力资源管理阶段性发展趋势

1、人力资源管理三个阶段的发展：

第一阶段：人事管理

人事管理的特点

人事管理的缺陷

第二阶段：人力资源管理

人力资源管理现状分析

近几年的发展

第三阶段：人力资本管理

人力资本的定义

各模块管理在管理成本控制中的意义

2、从事后管理向超前管理转变、为部门管理提供指导

事前对人才配置的计划加强了

事前对成本的控制加强了

立项的评估更多的考虑人才的因素

3、各模块的分工更细化

6大模块分析

细化的模块有哪些

4、人力资源将成为战略---是企业战略管理的基础

人力资源管理与企业战略计划的拟定

人力资源管理与企业经营计划的拟定

人力资源管理与企业年度计划

的拟定

** 知名企业的案例解析

第二部分 更加重视人力资源战略规划、以人力资源为根本来决策企业管理的各模块，提出“人力资本”的思路

1、人力资源规划的主要内容

人力资源规划书样版解析

2、工作说明书是人力资源战略规划的基础文件

工作岗位分析作用

工作岗位分析内容

工作说明书样表：工作说明书与各模块的关系

好的工作说明书解决了经营管理的哪些重要问题

** 工作说明书案例解析

** 人力资源规划书案例解析

3、企业经营管理如何与人力资源对接、从人力成本出发做管理决策

如何更明确的分析人力成本的构成

如何以人力成本为基础分析经营目标的设定、达成

** 知名企业案例解析

第三部分 招聘技巧的发展趋势

1、招聘流程的更新

招聘流程样表表解析

强调用人部门在招聘流程中的调整

2、更科学、创新的应用面试提问的技巧

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

** 现场演练每一种提问技巧

3、结构化面试替代非结构化面试

结构化面试的优点

结构化招聘面试题库样表

结构化面试标准样表

4、无领导小组讨论的广泛应用

应用范围加大

题目设计样表

案例解析样表

** 实施流程演练

5、心理学的广泛应用

运用投射效应 ** 苏东坡的故事

罗夏墨迹的应用

“读心术”的应用

—微语言、微表情识别案例

** 微语言微表情识别演练

6、单一面试、单一人才测评方式转为评价中心技术

评价中心技术的定义

评价中心技术测评方法的构成

** 评价中心技术测评方法案例解析

第四部分 绩效管理的发展趋势

1、更有针对性的应用绩效考核方法

四大类绩效管理方法分析

如何结合公司岗位情况挑选考核方法

挑选绩效考核方法应该考虑的要素

2、解决一些岗位不能量化结果的问题

---针对行为频率的方法：行为观察量表法解析

行为观察量表法样表解析

如何操作行为观察法

如何避免行为观察法的风险

** 行为观察量表法案例解析

3、 进一步强化每日工作的跟进：OEC 法解析

** OEC 样表分析

OEC 法实施三个要点分析

OEC 法适合什么阶段的企业

4、对 KPI 的指标分析更细化：

** KPI 标准表分析

提取 KPI 的 SMART 原则

各部门对 KPI 指标提取工作如何配合

提取 KPI 的基础工作—工作岗位分析

5、对风险的认识须加强、掌握如何降低绩效管理风险

绩效考核的风险有哪些

对何规避绩效考核的风险

** 绩效考核一些新的表单分析

6、更加重视绩效面谈

更了解绩效面谈企业管理的意义

绩效面谈的种类

绩效总结面谈案例

** 绩效面谈演练

7、更重视绩效管理工作的准备期、更重视绩效管理的风险控制

绩效管理工作的准备期工作解析

绩效管理的风险控制要点

第五部分 改变单一的岗位等级式工资、加强岗位分析、针对不同岗位采用不同的薪酬体制

1、 对岗位等级式工资制的优化：对岗位等级划分更细致

岗位分级解析

归级列等解析

** XX 集团公司岗位分级案例解析

2、 对技能工资制的应用加强

技能工资制适合什么样的岗位

技能工资制的实施要点解析

3、 对绩效工资制的应用加强

绩效工资制适合什么样的岗位

“绩效合同”的签订要点

绩效工资制实施的要点

4、 正确应用经营者年薪制

过去企业在经营者年薪制应用上常见的问题

经营者年薪制实施的要点

5、 各行业更广范应用综合工资制

综合工资制的结构解析

综合工资制的案例解析

** 结合各企业的情况定适合的综合工资结构案例解析

第六部分 培训管理的新趋势

1、终身培训—各企业培训管理投入加大

更重视培训调研与开发

更重视培训师管理

更重视人才梯队建设

2、更加重视新员工的考核与同化过程

** 新员工入职培训案例

更重视给员工培训职业规划

如何给员工做培训职业规划

3、培训方法的多样化、优化

辩论赛在培训中更广范的应用

辩论赛的流程

** 组织一场小型的辩论赛

怎样进行头脑风暴\头脑风暴法的实施要点

头脑风暴法与无领导小组讨论的区别

** 组织一场小型的头脑风暴

4、更重视、更强化管理的培训职能、要求每一个管理者都要成为合格

的培训师

管理者培训意识的强化

如何开发适合自己的培训课程

培训技能要点解析

第七部分 员工关系管理的发展趋势

1、 更重视对员工人格的分析

人格学解析

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

2、 更重视人岗匹配

不同岗位适合什么样的人格分析

** 现场讨论结合本企业的岗位情况、如何做好人岗匹配

3、 重视对应不同员工采用不同的激励方法

对分析型人的激励技巧

对支配型人的激励技巧

对表达型人的激励技巧

对和蔼型人的激励技巧

4、 更重视与不同类型员工的交流技巧

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

** 演练结合人格学的交流技巧

5、 更注重时代变化需求、社会大环境的变化需求--管理风格更强调“人性

化、柔性化管理”

当前时代情况分析\当下新生代员的特点

当下新生代员工面临的主要问题分析

柔性化管理的原则

处理好员工关系的原则

第八部分 心理学分支 --人格学、读心术在人力资源工作中的应用加强

- 1、 人格学的常用测评工具
 - 2、 9型人格在员工关系工作中的应用
 - 3、 色彩分析在人力资源管理中的应用
 - 4、 读心术的意义---精细化识人是管理的基石
 - 5、 投射技术的应用
 - 6、 与员工面谈中如何应用心理学
- ** 人格学、心理学在人力资源管理中应用案例解析