

非人力资源经理的人力资源管理

课程名称	非人力资源经理的人力资源管理
课程目标	一. 战略性人力资源管理的介绍（框架篇） 二. 直线经理与人力资源经理的角色定位（定位篇） 三. 人力资源规划的技巧（组织篇） 四. 招聘选拔的技巧（选人篇） 五. 在职培训的技巧（育人篇） 六. 绩效管理的技巧（用人篇） 七. 员工激励的技巧（留人篇） 八. 员工关系及劳资纠纷处理（员工关系篇）
课程特色	全面系统地介绍当代人力资源管理的最新战略及技术方法；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，从战略和战术两个层面提供解决方案。课程中会运用老师多年在企业实际操作和咨询企业中的案例（ 本课程中所有的案例均是来自老师实际操作的真实案例，更加具有说服力 ），深入浅出的讲解人力资源管理过程中的存在和潜在问题和解决方法，以促进学员建立新的人力资源观念，确保其所学能直接用于现实的日常管理工作中去。
授课大纲	第一天上午 一. 框架、定位篇：战略性人力资源管理的介绍（90分钟） ——关于人力资源管理的几个基本概念的介绍； ——人力资源管理体系在企业运营中的定位； ——战略性人力资源管理系统系统的介绍； ——流程、制度、机制、技术四大管理支柱的基本含义； ——战略性人力资源管理系统中的价值链； ----战略性人力资源系统的核心---3P系统 ——直线经理与人力资源部门的分工； ----目前人力资源管理在绝大多数民营企业中的现状和定位 ----人力资源经理和直线经理的具体分工 课间休息 10 分钟 二. 人力资源规划篇：职位分析与人力规划的技巧（80分钟） ——人力资源规划的定义； ---- 人力资源规划的误区； ----人力资源规划的核心内容； ----人力资源的实际操作方法； ——职位分析的两大模块及要求； 真实案例示范：某公司某年度的人力资源规划体系 重点介绍：某课长是怎样做其部门的年度人力资源规划的

第一天下午：

三. 招聘选拔技巧：结构化面试（80分钟）

- 企业的用人原则；
- 企业用错人代价的具体分析；
- 工作分析和职位说明书在招聘中关键作用

真实案例示范：提供一份职位说明书进行讲解和分析

- 面试标准维度和面试内容的介绍；
- 结构化面试的介绍
 - 面试之前的准备工作
 - 面试过程中的提问技巧，STAR 法则的运用
 - 如何进行面试总结
- 如何进行内部招聘

**现场演练（视企业要求而定）：招聘一个职位
(课间休息 10 分钟)**

四. 在职培训的技巧（80分钟）

- 培训的作用以及目前企业培训的现状的介绍；
- 培训转化率低的五大原因
- 企业培训体系的介绍；
- 如何进行有效的培训需求分析；

真实案例分享：某企业如何用访谈法进行培训需求分析

真实案例分享：某企业公司、部门、岗位的三级覆盖的培训计划

- 如何实施培训计划；
- 如何建立内部讲师制度

真实案例分享：某企业内部讲师制度的展示

- 如何进行培训管理及效果的转化

真实案例分享：学分制培训管理制度展示

- 员工职业生涯规划的介绍

第二天上午

五. 绩效管理体系的定位与 BSC 的四个关键(80分钟)

- 绩效管理的作用及战略定位；
- 常见的绩效考核误区；
- 绩效管理系统有效运行的五大关键因素
- 绩效管理的基本模式。
- 平衡计分卡（BSC）的四个关键；
- 冰山素质模型在绩效管理的运用；

(中场休息 10 分钟)

六. 战略地图与绩效指标辞典 (40 分钟)

——如何运用平衡积分卡来制定企业的战略地图

真实案例分享：某企业的战略地图

——如何分解 KPI 及绩效指标辞典；

----如何分解企业的战略地图来制定公司级的 KPI 指标

----如何根据战略地图来制定部门的 KPI 指标

真实案例分享：某企业的绩效指标辞典的介绍

----如何制定和分解具体岗位的 KPI 指标

真实案例分享：某企业某岗位的 KPI 指标的介绍

七. 在绩效管理过程中直线经理应该具备的能力 (40 分钟)

——运用 SMART 原则制定指标的能力；

——如何体现绩效管理过程中的三大机制；

----如何进行绩效管理的管控和反馈能力

----如何进行绩效评估面谈；

第二天下午

八. 绩效结果运用 (30 分钟)

——绩效管理结果如何和薪酬挂钩

真实案例分享：某公司的绩效管理结果与薪酬挂钩的案例

----绩效管理与人力资源管理其他模块的运用

九. 如何最有效地激励员工 (80 分钟)

----如何树立管理人员正确的理念比激励更重要！

——激励的分类与功能定位；

——三个经典的激励理论及其运用；

——激励中如何结合本土文化特色；

真实案例分享：某公司中秋佳节的福利分享

案例分享：目前大部分公司的 20 几种员工激励的方法介绍

十. 员工关系及劳资纠纷处理 (50 分钟)

——产生劳资纠纷的原因

——容易产生劳资纠纷的几个主要的“红灯区”

——直线经理和主管如何协助处理劳资纠纷

案例分享：深圳某大型港资企业劳资纠纷及罢工处理

(下午中场休息 10 分钟)

	<p>十一。学员提问（40分钟）</p> <p>老师根据企业的实际需要，会安排40—60分钟的时间和学员进行互动，帮助解决企业目前存在的若干人力资源管理的问题。这也是本课程的一大特色。</p> <p><i>(讲师可根据培训现场互动情况调整部分讲解顺序)</i></p>
课程时间	总共12课时。可延续一小时做课程互动。