

非人力资源的人力资源管理

丁守海

第一节 非 HR 部门也要懂人力资源管理

- 1、HRM 是每个管理者都必须掌握的一项技能——管理的对象是人而不是机器
- 2、光靠人力资源部门单打独斗，HRM 注定会失败——以绩效考核为例
- 3、忽视 HRM，各部门管理都会事倍功半——员工积极性为什么总调动不起来？
- 4、人力资源部与其他部门，在 HRM 工作中的分工——以招聘为例

第二节 非 HR 部门要参与编制人力资源规划

- 1、人力资源规划就是编制“四定方案”——如何理解“因事原则”？
- 2、如何定岗、定责？——二者有什么关系？
- 3、如何定编？——经营规模翻倍，人数也要翻倍吗？
- 4、如何定员？——冰山模型

第三节 非 HR 部门必须懂得如何高效率地招聘

- 1、人员缺口非要通过招聘来弥补吗？——一个惨痛的教训
- 2、制定科学的招聘条件，是成功招聘的第一步——招聘条件怎么定？
- 3、找准目标人才群，是成功招聘的第二步——白纸 VS 熟才？
- 4、根据目标人才群的诉求，设计好招聘利益，是成功招聘的第三步
探讨：如何在不增加人工成本的前提下，提高招聘薪资的吸引力？
- 5、分层设计面试环节，是成功招聘的第四步
探讨：招一个外派工程师，面试应包括几个环节？
- 6、科学地运用面试技巧，是成功招聘的第五步——阅人术创新
- 7、如何把招聘工作前置？——以选修课为例

第四节 非 HR 部门要做好人员的二次调配

- 1、人岗错配是最大的人力资源浪费，必须矫正
- 2、如何尽快识别员工的胜任力？——对新员工培训作用的新解读
- 3、对不胜任员工，该走怎样的淘汰程序？
- 4、只有不胜任员工，才要转岗吗？——如何永葆组织活力？
- 5、强制轮岗的作用

第五节 非 HR 部门应深度参与晋升通道的设计

- 1、职业天花板与核心人才的流失——离职都是因为钱吗？
- 2、金字塔结构下，晋升的难题——如何解决“千军万马过独木桥”的问题？
- 3、拓宽晋升通道的宽度——双通道的设计
- 4、延长晋升通道的长度——设多少级合适？
- 5、提高晋升阶梯的吸引力——晋升有哪些好处？
- 6、其他特殊的晋升通道设计——以横向流动和独立建制为例

第六节 非 HR 部门是任职资格体系开发的主导者

- 1、业务骨干一定能带团队吗？——领导为什么最好是 70 分？
- 2、任职资格是能力建设的指针——能力高配与干部储备
- 3、任职资格的主要构成——以三层要素为例

4、任职资格体系的开发与测评——人力资源部与其他部门的分工

第七节 非 HR 部门要做好培训的一头一尾工作

- 1、微笑曲线与培训价值链——为什么培训需求和培训转移是培训的重中之重？
- 2、组织诊断与挖掘培训需求——为什么组织诊断需要各部门的深度参与？
- 3、培训内容与形式创新——新员工必须 100%地掌握知识技能，才能工作吗？
- 4、新员工成长与导师制——如何提高导师带徒弟的积极性？
- 5、非 HR 部门是培训转移的践行者

第八节 非 HR 部门是人才留存的主要责任人

- 1、核心人才为什么会流失？——HR 部门与各部门的责任界定
- 2、如何预防核心人才流失？——为什么要做人才盘点和市值评估？
- 3、通过工作分派，弱化员工的流动性——华为是如何遏制员工离职的？
- 4、留存手段的创新——以企业年金和内部创业为例
- 5、离职员工的管理——为什么离职员工仍要管理？