
《房地产非人管理能力提升与项目总胜任特征模型课程》-韩铁林讲师

培训收益：

- 使直线经理对人力资源管理体系有一个系统认识
- 使直线经理树立人力资源管理的意识
- 使直线经理掌握人才选、育、用、留的思路、方法
- 使直线经理理解如何配合人力资源部门开展工作
- 使项目总对照胜任特征模型，发挥优势，弥补差距

培训对象：

高层经营管理者、项目总、中层管理者、人力资源部门相关管理者

培训时间：

1天

课程提纲：

(上午)

模块一：人力资源管理是如何走上管理舞台的

- 还原企业成长的隐秘规律
- 组织部门是如何发育、分化的
- 人力资源管理解决什么问题
- 人力资源管理包括哪些问题
- 直线经理的人力资源管理角色
- 人力资源管理部门的职能角色
- 案例分享

模块二：瞄准战略方向—工作分析、人才规划

1、如何设置岗位和工作分析

- 岗位是如何产生的
- 蜜蜂的故事分享
- 岗位设置的逻辑
- 如何进行工作分析
- 工作分析的 ARPCI 工具
- 直线经理与人力资源经理在工作分析上如何配合

2、如何进行人才规划

- 万科人才规划案例分享
- 人才规划的逻辑
- 如何进行人才盘点
- 人才盘点案例分享
- 人才转型难点---天山、隆基案例
- 人才规划需要回答的四个关键问题
- 直线经理与人力资源经理在人才规划上如何配合

模块三：保持人岗匹配—内外选聘、培训提升

- 彼得原理
- 人岗匹配的几种途径

1、如何进行招聘

招聘流程中，直线经理的三件事
提出人才需求时常见问题
如何面试---曾国藩、诸葛亮、纳粹士兵
面试技巧---STARE 面试
如何进行入职引导
直线经理与人力资源经理在招聘上如何配合

2、如何进行培训提升

教育、培训、教练的对比
如何构建培训体系
培训管理的三层次
教练技术
直线经理与人力资源经理在培训上如何配合

模块四：激发人才效能—绩效管理、薪酬激励

1、如何进行绩效考核

考核指标的技术路线
杜邦分析、EVA、KPI、BSC 简介
几种考核体系的比较
如何进行绩效沟通
直线经理与人力资源经理在绩效考核上如何配合

2、如何设计薪酬激励

全面薪酬
付薪四要素—3P+M
薪酬三均衡—3E
如何选择薪酬策略
薪酬标准和薪酬结构
非经济激励技巧
直线经理与人力资源经理在薪酬激励上如何配合

模块五：达成文化认同

如何留人
薪酬留人、职业留人、战略留人、文化留人
企业文化是心理契约
管住了行为，不一定管住了心
稻盛和夫的文化理念
如何提炼文化
如何文化落地

模块六：项目总经理胜任力提升

项目总经理的基本职责
项目总经理的胜任特征模型
项目总经理胜任特征模型在招聘中的应用
项目总经理胜任特征模型在培训中的应用
项目总经理胜任特征模型在晋升中的应用

项目总经理如何提升胜任力
课程总结