

---

# 《非人力资源的人力资源管理》

(2天)

课程目标：

- 1、掌握人力资源管理四大模块的基础知识
- 2、学习利用人力资源管理的各种技术工具
- 3、了解非人资部门常用的人力资源管理知识
- 4、了解非人资部门和人资部门之间在人资管理方面的责权区别
- 5、懂得配合人力资源部门的人力管理工作

课程对象：

企业中高层管理者

课程大纲：

## 第一部分 培训开场互动

开场：非人资部门管理者掌握人资知识的重要性

- 1、学员思考——设问置疑，找出大家在人力资源管理方面遇到的问题
- 2、人力资源管理的重要性

讨论：分析非人资和人资部门之间的责权关系

——人资部：“技术支持与行动指引”

——非人资部：“监督执行与效果维护”

## 第二部分 六大模块知识讲解

### 1、“选”——招聘与配置

#### 1) 指导原则

用“专才”不用“全才” 用“一心”不用“二意”

#### 2) 方法介绍

① 招聘方法及对应需求介绍

A. 媒体招聘      B. 校园招聘      C. 内部举荐      D. 人才猎头

② 面试方法及适用人才介绍

A. 小组讨论法      B. 结构化面试      C. 行为观察法      D. 主题检验法

### 2、“育”——培训与开发

- 
- 1) 指导原则
    - 宁“教”不“招” 择“专”弃“全” 先“品”后“能” 以“友”代“师”
  - 2) 方法介绍
    - 1 培训方法及对应需求介绍
      - A. 案例分析法
        - a. 案例分析培训优点分析
          - i 教学简单      ii 趣味性强      iii 参与度高      iv 便于应用
        - b. 案例分析法培训实操方法
          - i 案例收集      ii 案例筛选      iii 案例修正      iv 案例讲演
          - v 案例讨论      vi 应用举例
      - B. 情景模拟法
        - a. 情景模拟培训优点分析
          - i 具有较“全”的知识点
          - ii 具有较“深”的认知感
          - iii 具有较“高”的参与度
          - iv 具有较“强”的趣味性
        - b. 情景模拟培训实操方法
          - i 剧本编写      ii 角色认定      iii 剧情演练      iv 情景模拟      v
          - 观众点评      vi 应用举例
    - 2 开发方法及适用人才介绍
      - A. 构建自循环式学习型组织
        - a. 原理分析
          - i 幼学教育      ii 动力哲学
        - b. 实操方法
          - i 先“自由组合”      ii 再“适当调整”      iii 后“持续监督”
- 3、“用”——人力规划与绩效管理
  - 1) 基于“对岗”管理的人力“规划”
    - ① 引言释义
      - A. “对岗”管理概念介绍      B. “对岗”管理应用举例
    - ② 工具介绍
      - A. “因岗”分析法
        - a. 知识结构分析      b. 素质基础分析
      - B. “因人”分析法
        - a. 社会经验分析      b. 行为意愿分析
    - ③ 需求分析
    - ④ 资源分析
    - ⑤ 应用对接
      - A. 对接思考      B. 对接讨论      C. 对接举例      D. 对接演练

---

## 2) 基于“对岗”管理的人力“任用”

### ① 绩效管理体系构建

- A. 背景分析      B. 体系规划      C. 流程梳理      D. 资源配置

### ② 绩效管理体系运行

- A. 分析绩效现状      B. 设置绩效目标      C. 制定绩效计划      D. 执行绩效辅导  
E. 实施绩效考核      F. 应用绩效成果

## 4、“留”——薪酬福利与劳动关系

1) 案例引用——通过引用 C 公司案例，介绍目前企业内薪酬设计的几种不合理情况

2) 学员互动——分组讨论，针对上述寻找所有可能的解决办法

### 3) 方法推介

#### ① 薪酬设计方法介绍

#### ② 薪资发放形式介绍

- A. 月薪制      B. 年薪制      C. 股权制      D. 红利制

### 4) 个性设计——“样板效应”激励训练

#### ① 名词解释：“样板效应”的由来

- A. 名词释义      B. 样板渊源

#### ② 互动训练：“样板效应”的设计

- A. 提问      B. 释疑      C. 点评

#### ③ 案例引用：“样板效应”的应用

- A. 病患介绍      B. 病症分析      C. 病理研究      D. 对症下药

#### ④ 推理分析：“样板效应”的特点

- A. 要奖就奖“稳”      B. 要奖就奖“准”      C. 要奖就奖“狠”

## 5) 员工关系

### ① 组织气氛调查

- A. 网络调查      B. 试卷调查      C. 结果分析      D. 成果应用

### ② 改善员工沟通

#### A. 绩效沟通

- B. 员工座谈      C. 离职面谈      D. “圆桌”会议

### ③ 完善劳动制度

- A. 人性化考勤制度  
B. 处理好员工离职  
C. 完善新员工入职引导

### ④ 关注员工生活

- A. 旅游度假      B. 茶话会      C. 问题员工心理引导      D. 员工抱怨收集箱

## 第三部分 培训内容总结

1) 体会：我学到什么

2) 行动：自我改善目标及措施

- 
- 3) 总结：讲师归纳与提示
  - 4) 奖励：培训优胜奖励