
(非人) 人力资源管理 HRM 课程

主讲: 李德

培训方式：理论讲授，案例分析、情景模拟、小组活动、
大组交流、角色扮演、技能操练、录像教学

一. 企业大人力资源管理系统 (略)

1. 大数据. 全球化时代的“大人力资源管理系统”
2. “大人力资源管理系统”的四大要素

案例：中华电力公司的大 HRM 系统

二、何为企业人事管理、人力资源管理、人力资本管理？

1. 人力资源管理的核心——开发潜能
2. 人力资本管理的核心——资本增值
3. 企业人才二维坐标图

案例：为何转型期国企会有二千万人下岗？

三. 经理人应履行人力资源管理职责

录像教学：(东风日产) 华尔兹团队经理人的 HRM

1. 经理人是本单位 HRM 第一责任者.
2. 经理人的五项基本管理职能

案例：如何正确管理 80.90 后员工.

四、强化人力资源管理操作平台建设

1. 人力资源操作平台的五大要素及内含。

a 选才. b 用才. c 育才. d 留才. e 汇才。

2. 经理人在 HRM 操作平台中的角色定位

案例：惠普 HRM 操作平台的经理人定位.

六、经理人如何履行 HRM 职责

● 履行选才职责：(3 项)

1 如何做好职务分析与制定职务说明书

2 如何制定本单位人力资源规划

3 如何参与人员面试与人员选拔

录像案例. TNT 集团选拔管理培训生实例.
练习.

● 履行用才职责：(3 项)

1. 如何做好人岗匹配. 人人匹配. 人事匹配

2. 如何定期开展部属任职资格考核

3. 如何履行绩效管理的职责

a 强化本单位绩效管理系统建设

b.做好绩效目标下达及目标面谈工作

c. 做好绩效管理的三项日常工作

绩效跟踪.+ 绩效反馈 + 绩效辅导

录像案例. 一次失败的绩效评估面谈

d..开展年终绩效考核及绩效面谈工作

a).确立年终员工绩效考核的新理念

b).掌握年终员工绩效考核的流程及考核方法

c).正确开展年终员工绩效考核面谈
录像案例. 一次成功的绩效评估面谈
练习. 陈小英等 4 部属的年终奖发放.

● 履行育才职责：(3 项)

1. 如何对部属“在职辅导”

1). 在职辅导的五项环节

a. 建立绩效伙伴关系 b. 激发部属承诺 c. 制定部属辅导计划 . d. 有效执行辅导计划 e. 评估辅导学习成效

2) 如何建立绩效伙伴关系：

a. 建立绩效伙伴的四项前提：

b. 扩大 jahair 窗口公开区. 强化绩效伙伴关系：

3) 激发部属承诺的 **GAPS** 准则

案例：罗经理的 GAPS 准则练习

练习：列举你正准备辅导的一位部属：

4) 如何制定部属的辅导计划

案例剖析. 制定王静的辅导计划

5) 如何运用 BEST 模式实施辅导计划.

练习：正向绩效辅导面谈 5 步骤

练习：负向绩效辅导面谈 6 步骤

2. 如何制定部属年度培训发展计划

-
- a. 如何制定部属年度培训计划
 - 了解部属年末绩效评估结果
 - 了解部属职务调整或提升
 - 了解部属职业发展规划
 - b. 如何按 SMART 准则制定年度培训计划
 - c. 如何执行与监控部属年度培训计划
3. 如何做好部属的职业发展管理
 - a. 部属的职业发展规划的前期准备
 - b. 职业发展管理中经理人与部属的各自职责
 - c. 制定一份完整规范的职业发展规划的 5 步骤.

案例剖析. 部属 XX 的职业发展规划

● 履行留才职责：(3 项)

1. 如何建立本单位金字塔激励模型
 - a 建立价值性激励机制模型及落实措施
 - b 建立责任性激励机制模型及落实措施
 - c 建立畏惧性激励机制模型及落实措施
2. 如何运用行为科学五大激励理论激励部属
3. 如何从“目标”和“需要”入手激励你的部属.

录像案例. 正确激励你的部属.

● **履行汇才职责：(3项)**

1. 经理人如何强化团队建设汇才.

练习. 盖洛甫高绩效团队 12 条准则调查

3. 运用自身影响力凝聚人才.

小组活动. 柯维”以身作则”金字塔模型练习

3. 经理人如何运用企业文化(价值观) 汇才.

案例剖析. 中国大庆的员工汇才机制

● **总结：经理人是人力资源管理第一责任者**

培训方式：理论讲授，案例分析、情景模拟、小组活动、

大组交流、角色扮演、技能操练、录像教学