
非人力资源经理的 人力资源管理

课程目的：

为什么要学习本课程？

消极意义：

因为你不希望-----

- 雇用太多人降低效率
- 雇用不适当人员
- 浪费时间在不必要的面谈上
- 下属不尽全力工作
- 下属觉得薪酬给付不公平
- 下属流动率高(选、育、用、留)

积极意义：

- ▲ 人力资源是企业成功的关键因素
- ▲ 人力资源是部门提升绩效，达成任务不可取代的资源

管理者必须具备：

1. 正确的认知：所有管理者都是人力资源主管
2. 正确的行为：管理者本身应执行人力资源管理功能，强化所领导团队
3. 期望的结果：使部门及全行的人力资源效率最大化

课程受益：

- ☆ 非人力资源部门的管理人员能够全面了解人力资源管理与开发的实用工具与方法
- ☆ 人力资源管理人员能够切实有效地掌握具体的方法与技巧，从而更加专业、务实地为本部门管理和整体企业的绩效提升服务和努力

参训对象：

公司各部门负责人及骨干员工

课程安排：

优秀经理的 人力资源管理观念

优秀经理的特征

- 远大的目光
- 吸引、开发人才
- 良好的沟通能力
- 给下属创造发挥才干的机会
- 开拓下属思路，提出建设性的意见
- 帮助下属通过个人努力赢得自信
- 给下属提供良好的职业发展机会
- 周围有好的顾问

优秀经理的管理哲学

- 员工之所以离职，不满的是上司，而不是公司
- 员工不会相信“伟大的公司”和“伟大的领袖”之类的神话，他们永远强调，顶头上司才是最重要的

优秀经理的职责

- 选拔人
- 提出要求
- 培养人
- 激励人

优秀经理的人力资源管理观念

- 人力资源管理的重要性
- 人力资源管理的特点
- 谁对人力资源管理负有责任？
- 人力资源管理的支柱

-
- 人力资源管理的趋势

优秀经理的 人力资源管理技术与方法

部门的人力资源规划

- 进行供求预测
- 确立 HR 目标
- 拟定招聘、培训、提升、调配等计划
- 计划的实施,控制和评估

职务分析

- 为什么要进行职务分析？
- 职务分析能解决什么问题？
- 何时进行职务分析？
- 如何进行职务分析？
- 职务分析的结果如何应用？

招聘甄选

- 招聘如何给企业带来优势？
- 招聘甄选系统的构成
- 招聘甄选的角色定位
- 招聘甄选的有效方法
- 选才要诀

绩效管理

- 什么是绩效？什么是绩效管理？
- 绩效管理与管理者有什么关系？
- 绩效管理的基本功能是什么？
- 绩效管理解决什么问题？
- 绩效管理给管理者带来什么启示？
- 如何推动部门的绩效管理工作？

激励部属

- 为什么要激励？
- 员工希望得到什么？
- 从何处激励？

-
- 如何进行激励？
 - 非物质激励的十个方法

有效授权

- 授权会带来哪些障碍？
- 授权有什么好处？
- 授权可能出现的问题是什么？
- 授权的基本原则是什么？
- 授权的注意事项

培训方式：

现场讲授、案例分析、分组讨论、管理游戏、角色演练

培训课时：

14 课时（2 天）