

房地产非人力资源经理的人力资源管理

【课程对象】

公司管理层

【课程时间】

1-2 天

【建议培训人数】

80 人以内

【课程模式】

- 1、课程讲授、视频演绎、分组讨论、案例解析、角色扮演、游戏
- 2、解析万科致胜管理的道法术、提供实用的管理工具落地

【授课风格】

案例鲜活、条理清晰、表达流畅、深入浅出、互动性强、激发行动

★【课程目标】

——通过学习本课程，您将实现以下转变

移动互联网时代的人力资源管理与平台建设：人力资源管理挑战、企

业中高层管理的人力资源管理角色认知和工作分工；如何使用制度

搭建管理平台，职能工资制、任职资格评估体系、轮岗制的策略解

析

选人：招聘选人策略：招聘七大原则、招聘渠道、招聘工作误区；

育人：人才培养模式：入职培训、企业文化培训、全员导师制、双

通道模式等策略解析；

用人：干部选拔、培养与绩效管理：用制度来选拔干部、干部要从

实践中来、后备干部如何培养、如何坚持干部考核

留人：员工激励法则：七种员工激励的方式，非物质激励的方法、

高薪激励与股权激励、内部创业等策略。

【课程提纲】

——通过本课程，您能学到什么？

课程案例：

华为、联想、阿里巴巴、海尔、三星、万达、万科、碧桂园、恒大
壹、 移动互联网时代的人力资源管理与平台建设：

移动互联网时代的人力资源管理挑战

案例：华为与《华为基本法》 万达《万达制度》

中高层管理者在企业人力资源管理的重要角色认知

企业中层管理者日常人力资源工作分工

人力资源平台建设的关键

如何通过制度搭建平台？

如何建立职能工资制？

如何搭建任职资格评估体系？

轮岗制，如何操作？

贰、 选人：招聘选人策略：

案例：海尔如何选人 万达如何选人

招聘的七大原则是什么？
招聘的渠道有哪些？
招聘工作的误区及如何解决？

参、 育人：人才培养模式：

案例：思科如何培养人才？
 万科如何培养人才
为什么管理层要重视员工培训？
入职培训与企业文化培训怎么搞才好？
如何建立全员导师制？
如何建立双通道模式？
案例：三星，为什么说人才是第一位？

四、 用人：干部选拔、培养与绩效管理：

案例：华为选拔管理者的六大原则
 万达如何做绩效管理
如何用制度来选拔干部？
干部为何要从实践中来？
后备干部如何培养？
如何坚持干部考核？
干部管理四象限是什么？
案例：联想：带队伍

伍、 留人：员工激励法则：

案例：阿里巴巴的员工激励
 万科的员工激励
七种员工激励的方式
激励是企业内部的营销
管理策略：非物质激励的方法
公司策略：高薪激励与股权激励
内部创业