
《非人力资源经理的人力资源管理》课程方案

主讲：黄志伟

【课程收益】

- 1、明晰人力资源管理的战略意义，提升人力资源管理的意识；
- 2、掌握管理者所担当的人力资源管理角色和职责，促进人力资源管理；
- 3、掌握人力资源管理技能（选、育、用、留），提升管理能力；
- 4、营造积极企业文化，建立良好人力资源环境。

【课程对象】

管理人员。

【课程时间】

1天，共6小时。

【授课方式】

互动讲授+案例分析+视频分析+情景模拟+课堂演练+小组讨论+游戏

【课程大纲】

第一节 我们在人力资源管理中的角色分工

- 1、人力资源管理的含义
- 2、通过人力资源管理来获得竞争优势
 - 人力资源战略帮助实现企业战略，进而形成企业竞争优势
- 3、人力资源管理的目标
 - 通过对人的正确评价、合理使用、持续开发、有效激励最大限度发挥人的潜能，从而实现企业战略目标
- 4、人力资源管理的阶段
 - 人事管理、人力资源管理、战略性人力资源管理
- 5、人力资源管理的角色分工
 - 高层管理人员
 - 中层管理人员
 - 人力资源部门
 - 一般员工

第二节 如何进行人员的选、育、用、留

- 1、确定人力资源战略
 - 吸引战略、投资战略、参与战略
- 2、选人用人策略技巧
 - 选人用人六大策略：人才的5B解决方案、选人标准、需求层次、选人用人六大策略
 - 工作分析及任职资格：工作分析的方法、岗位说明书的制定、任职资格体系的建立
 - 招聘甄选五步成章：招聘甄选四项要素、各司其职合作共赢、招聘渠道及流程、招聘甄选九大方法、招聘甄选五步成章

- 招聘面试技巧：座位摆放、简历分析、STAR 行为面试、发问技巧、面试中的十大误区

- 人员配置三种方法：人员配置的五项原则、人员配置的三个标准、人员的空间和时间配置、人员配置的三种方法

3、人员的培训与开发

- 培训流程：培训需求分析、制定培训计划、培训实施、结果评估

- 培训方法：成人学习的特点、有效培训的七大方法、岗位实践的五个关键点

- 培训评估：反应层评估、学习层评估、行为层评估、结果层评估

- 培训结果的运用

- 职业发展：职业发展通道、职业发展规划的方法和技巧

4、人员的绩效管理

- 绩效管理的三大目标：绩效与绩效管理、绩效管理循环、绩效管理三大目标、绩效管理实施的五个基础条件

- 绩效计划四要素：制定目标的原则和方法、绩效计划四项要素、培训沟通统一思想、KPI 设计的三种方法、指标权重三原则

- 绩效实施五步法：绩效实施五步法、绩效辅导的三种基本类型、按时沟通两种形式、绩效面谈十步法、绩效面谈的技巧

- 持续改善达成目标：绩效诊断流程、三类绩效问题、四层次绩效目标、五种绩效需求、绩效结果运用

5、有效激励员工

- 员工心态：需求层次（生理需求、安全需求、社交需求、尊重需求、自我实现需求）、双因素（保健因素、激励因素）、公平性（横向比较、纵向比较）、期望（激励力、效价、期望值）

- 激励的原则：动态激励原则、激励目标的清晰性原则、激励的层次性和时间性原则、奖惩结合的原则

- 激励的十种方法：竞争、物质、目标、赞美、信任。。。。。。

6、合理的薪酬模式

- 四种薪酬模式（基于市场、基于业绩、基于能力、基于职责），薪酬的公平性（对内、对外、自身），公平理论

7、构建和谐员工关系

- 经济关系、法律关系、社会关系、心理关系

8、留人的四种技巧

- “诱”之以利、“晓”之以理、“动”之以情、“结”之以义

第三节 营造积极企业文化

1、企业文化是什么

2、潜规则是如何形成的

3、一流企业最注重的四点企业文化

- 团队协作精神

- 以客户为中心

- 激励与创新

- 平等对待员工

4、企业文化的五个作用

- 导向、约束、凝聚、激励、调适

5、企业文化建设

▫ 高层、中层、基层各级人员的职责分工