

---

# 人力资源管理六大模块全景课程坊

## Part 1：《何去何从：新环境下人力资源管理的角色与价值的转变》

壹、 大背景：国际国内经济及社会发展对人力资源管理的挑战

国际经济/市场一体化为人力资源管理竞争带来深刻变革

教育、劳动力多元化等对人力资源管理带来影响

新技术的运用：HR 管理面临的双刃剑

敢问路在何方：人力资源管理的价值何在？

贰、 国内企业人力资源管理的热点与难点解析

目前国内企业人力资源管理存在的问题解析

现在及未来人力资源管理的热点现象

企业人力资源管理者将面临的难点问题

国内企业人力资源管理应关注的重点

参、 新形势下人力资源管理从业人员的角色及胜任素质

人力资源管理者处境与地位

人力资源管理者面临的机遇与挑战

人力资源管理者新角色和范式

人力资源管理者扮演新角色所需要的 22 种用途素质

案例：一个跨国企业 HR 总监的价值

## Part2：《登高望远：人力资源规划及应用实务》

四、 人力资源战略规划

战略性人力资源管理模型

---

人力资源规划的定义与流程

人力资源规划的目的与时机

人力资源规划的分类

伍、 人力资源需求的预测模式与方法

人力资源需求预测的定义、程序

人力资源需求预测的过程、方法

六、 人力资源供给的预测模式

人力资源供给预测的定义与流程

人力资源内部与外部供给

人力资源供给预测的方法

七、 人力资源的合理化

人力资源合理化的时机与目标

人力资源合理化的步骤、原则、工具

人力资源合理化的关键因素与注意事项

### **Part3 《找到合适的人：员工招聘与测评》**

八、 员工招聘基础

问题讨论：为何招聘不到合适的员工

招聘人员必备的知识与技能

招聘的基本程序、渠道与注意事项

分享：知名跨国公司招聘的策略与思路

九、 招聘面谈的过程与技巧

---

招聘面谈的误区及问题剖析

招聘面谈过程的规划

招聘面谈六个关键步骤

演练：一次成功的面试

壹零、 行为面试法基础

行为面试方法定义、流程

理解行为和判断行为

Star – 行为表达模式

行为面试法四个关键点

行为面试法的六个关键技巧

壹壹、 人员招聘中的测评

人员测评的基本类型与内容

心理测验基础

能力测评方法、内容及样表

练习：公文框、无领导小组讨论

能力素质模型在招聘中的应用

## **Part4 《打造一流员工：员工培训与职业发展》**

壹贰、 企业员工培训工作的整体框架

企业培训与发展工作的现状、误区

企业培训工作的 PDCA 流程

案例：培训为什么没有效果？

---

员工培训工作的新思路与趋势

ASTD 确定的 HRD 人员关键能力

壹参、 员工培训的价值利剑-培训需求分析

培训需求分析的定义/作用/内容

培训差距分析模型与方法

案例：如何通过调研确定培训的重点

壹四、 正确运用培训效果评估方法与工具

四层次培训效果评估

培训效果评估的建议

员工发展在人力资源中的推行和运用

案例：斯利尔公司的培训管理

壹伍、 员工职业生涯规划基础与实践

影响职业生涯规划的因素

职业生涯规划抉择的思路与要素

职业生涯规划在 HRM 中位置

企业职业生涯规划的基本框架

如何建立员工职业生涯规划体系

案例分享：某知名电信研发企业职业生涯规划

## **Part5 《走出泥潭：以成长和发展为核心的绩效变革系统》**

壹六、 认识绩效管理的真正价值

绩效到底是什么？价值何在？

---

绩效故事：黑熊与棕熊的绩效机制

讨论：为什么我们需要对员工进行绩效管理

绩效管理要解决的核心问题

思考：绩效管理是考核结果 VS 激励员工？

以改进与成长为核心的绩效管理新模式

案例：绩效管理为什么起到反作用？

## 壹七、 塑造建立绩效评估系统的胜任能力

HPI 新模型：从变动推动者到绩效顾问

HR 在绩效评估系统中的角色

HR 应具备的绩效评估变革的五大胜任素质

HR 成为绩效咨询顾问的三个关键技术

引导员工绩效改进与成长的整体路径

230 种推进员工绩效提升的办法与技巧

## 壹八、 成功推动绩效管理

如何实施绩效评估系统的变革：思路与方法

绩效改进与提升的推动步骤

绩效管理推行的“1-2-3”法则

绩效管理推动 HR 的“八个必杀技巧”

案例深度研讨：两家公司的绩效管理如何做？

## **Part6 《利益分享：通过薪酬福利制度打造最佳利益分享模式》**

### 壹九、 企业薪酬体系管理基础

---

企业薪酬管理中的问题与困惑

激励基本理论

员工激励体系

薪酬福利激励的五个陷阱

式零、 薪资管理的基本知识

薪酬重要的基本概念

薪酬制度的目的

影响薪酬的因素

薪酬体系的模式

式壹、 建立适当的薪酬策略与定位

不同职位员工的薪酬结构模式

薪酬水平的市场定位策略；

薪酬如何支持企业战略目标的实现

企业发展不同阶段的薪酬策略

案例分享：某知名房地产公司的薪酬策略变化

式贰、 薪酬体系设计的步骤

薪酬体系设计的原则、流程

薪酬体系改善的重点与关键点

范例：上海某上市公司的薪酬制度

综合案例：薪酬改革怎么泡了汤