
《非人力资源经理的人力资源管理》

优秀的员工队伍是铸造一流企业的基石

人才是企业的核心竞争力，优秀员工队伍是铸造一流企业品牌的重要基础；而创先是加速器，要在创先实践中加快各类人才成长，教育培训是“一把手”工程，要坚持“培训和使用并重、培训就是为了使用”的原则，要让最优秀的人担任培训师。

做大做强，成就世界级食品集团，到全球经济舞台上独领风骚目标的实现，不能只靠资金投入，更需要大批的经营管理人才、专业技术人才和高技能人才。教育培训不仅需要量的扩大，更需要质的提升。

培训管理重点从更多关注“人员”的培训转变为关注“能力”的培训。

【课程背景】

在当今激烈的市场竞争中，人力资源管理与开发已成为企业制胜的重要因素。对于人力资源的合理配置、管理和开发已不再是专业人力资源工作者的责任，一线业务主管、经理也在从岗位设置、招聘到培训、绩效管理和职业发展等各个环节，直接参与人力资源管理。因此，系统地学习有关人力资源管理的知识和操作技能，将大大提高直线经理所领导团队的工作表现和生产力，并进而发挥公司整体人力资源价值

【课程意义】

松下幸之助说：“企业即人，成也在人，败也在人。”作为企业的部门经理，更是承担着选、育、用、留企业优秀人才的重任。李建华师根据自己 20 多年的世界 500 强企业管理的成功经验，帮助企业管理者赢人而解，赢心而就，让企业成为“人才吸铁石”、“人心吸金石”，最终实现企业长久稳定的发展。

【课程时长】

课时 2 天，每天 6 小时。

【课程目标】

通过本课程的学习，将极大地增进部门经理对人力资源管理重要性的认识；促进部门经理树立正确的人力资源管理观念；

强化部门经理在人才甄选、员工培育、员工发展、绩效管理和留住人才等方面的职能；提升部门经理人力资源管理能力，掌握必要的方法和技巧；

让人力资源管理人员与非人力资源管理人员从此紧密协作；提高部门的总体绩效；提高下属对部门经理的满意度；让部门经理和员工一起成长。

【课程收益】

让每位经理明白：任何一位经理首先是该部门的人力资源经理；

让每位经理掌握：招人、用人、育人、留人、汰人的技术与技巧；

让每位经理配合：总经理或人力资源部经理对人力资源的管理与开发。

【授课方式】

本课程为了确保学习的有效性，将采用讲解、案例分析、互动讨论、音像视频、模拟活动、实战演练等综合教学方法，满足不同风格学员的学习要求。

【课程特色】

系统：课程涵盖了企业管理者针对企业核心人才的选、育、用、留四大模块。

实战：实操案例+操作工具和方法，模拟场景即可体验。

易懂：深奥的道理寓于简单的描述、讲授之中，一听就明白。

易用：易于复制。

【课程对象】

企业总经理及中高层管理人员、部门经理、一线主管及储备干部。

【设计思路】

非人力资源的人力资源管理框架

课程主题介绍

1. 人力资源管理总论
2. 选材篇：如何选择合适的 talent
3. 用才篇：如何使用好你现有的人才
4. 育才篇：如何帮助好你的团队和员工共同进步
5. 激励篇：如何激活你的员工

【课程大纲】

一. 人力资源管理总论

现代企业人力资源管理系统

建立团队文化-用心去管理

企业的价值观是企业文化的基石

企业文化的目的是提高绩效

案例讨论-什么是企业文化

什么是好的企业文化

1. 客户为中心
2. 以结果为导向
3. 追求卓越
4. 团队精神
5. 不断创新
6. 高绩效
7. 让对手从心里佩服

习惯的建立

经理人的责任和角色定位

计划，预算

职位设计-选择人、授权

业绩监控，考核-教导和反馈-奖励与激励

沟通与创造环境-上下左右关系的建立-获取资源

角色定位

谋在高层

赢在中层

行在基层

二. 选材篇：如何选择合适的 talent

招聘的需求分析

人才选择的重要性

招聘与用人的标准-案例分享

1. 服务对象角度

2. 客户角度

3. 岗位匹配角度

4. 人才薪酬匹配角度

5. 知人善任角度

6. 价值观的角度

招聘时需要注意的问题-案例分享

面试礼仪

形象

提问技巧

面试准备

员工薪水的判定

公司实力与能力

领导的决心

人力资源指导

外部竞争性

内部公平性

薪酬福利案例分享

三. 用才篇：如何使用好你现有的人才

目标管理

目标设定的流程

目标设定模板

制定目标的 SMART 原则

案例展示

用户满意目标设定分析

美国某存储公司目标案例分析

讨论-这些目标设定的利与弊

惠普目标管理介绍

简单

明确

可执行

可操作

可衡量

目标如何转化为可执行的行动

目标分解举例

目标的沟通

讨论-目标沟通的困难?

目前目标沟通中的阻力?

如何获得员工对目标的承诺?

高效沟通应遵循的技巧

从计划到执行

讨论

什么是执行力？

执行力差的主要原因是什么？

如何分解执行力？

执行力差的五大原因

- ① 员工不知道干什么。
- ② 不知道怎么干。
- ③ 干起来不顺畅。
- ④ 不知道干好了有什么好处。
- ⑤ 知道干不好没什么坏处。

讨论如何应对执行力差？

解决执行差难题的五大方法

- ① 目标明确。
- ② 方法可行。
- ③ 流程合理。
- ④ 激励到位。
- ⑤ 考核有效。

执行力是如何被分解的-案例分享

目标-案例分析

流程-案例分析

氛围-案例分析

人才的选择-案例分析

绩效考核-案例分析

讨论

绩效与激励的关系

绩效与激励的使用

惠普戴尔分享

绩效与激励的关系

绩效与激励的使用

四. 育才篇：如何帮助好你的团队和员工共同进步

把握正确的培训需求

人才技能分析-案例分享

不同技能对应的培训课程

培训和绩效的关系

培训的价值-跨国公司案例分享

721 法则

五. 激励篇：如何激活你的员工

沟通是关键

手段-建立信任

谈心

创造环境

留人要有招

用体制留人

环境留人

用事业留人

感情留人-案例分享

薪酬激励的原则

激励员工的“七种武器”