
《高层人力资源管理》课程大纲

课程背景：

纵观当今成功的企业有各种各样的原因或机遇，但失败的企业有一项不变的共性：用错人。

正所谓管人难、管好人更难。也正是如此，才有许多的管理者头痛：什么样的人才优秀的人才？如何才能找到他们？如何留他们？如何让其增值？如何培养其既有个性又服从组织？如何让人才的成本最低？……

这些问题不是人力资源部门的事情，而是每一位成功的管理者必须掌握的核心技能，本课程将从经营管理的角度带领学员全面提升管人思维与技能。

课程对象：

企业 HR 经理、HR 总监、副总经理、总经理

课时：2 天,每天 6 小时

课程内容

引言：经营与管理关系

第一讲：高层必备人力理念

- 1、值得思考的问题
- 2、企业的成功=战略×组织能力
- 3、组织能力建立的两大标识
- 4、组织能力模型
- 5、如何构建企业的组织能力
- 6、企业管理就是人力资源的管理
- 7、企业案例：拉面馆老板的烦恼
- 8、人力资源管理与企业经营关系
- 9、案例：雍正皇帝的治国之策
- 10、人力资源管理的新老三样
- 11、人力资源管理的关键：人岗匹配
- 12、人力资源管理核心理论：双因素理论
- 13、企业人力资源管理成功要素

第二讲：招聘管理与人才甄选

- 1、选对人比培养人更重要
 - 案例：IBM 选人理念

-
- 2、成功招聘关键所在
 - 3、选人的方法论——人岗匹配
 - 3、按图索骥—素质模型（冰山模型、洋葱模型）
 - 4、如何进行有效面试
 - 面试方法一：情景面试法
 - 案例：西南航空的情景面试
 - 面试方法二：STAR 面试法
 - 工具：《STAR 面试表》
 - 8、面试中常见的误区
 - 9、如何看人不走眼

第三讲：人才培养与技能提升

- 1、为何要培育人才
- 2、现代经理人的定位：设计者、仆人、教练与教师
- 3、三种员工培训形式:OFF OJ、OJT、SD
- 4、培训的三个阶段：离散、整合与聚集
- 5、培训有效的“一个中心和两个基本点”
- 6、OJT 辅导是最佳的辅导方式
- 7、OJT 辅导的三大理念
- 8、OJT 辅导口诀
- 9、人才培养的其他有效方式

第四讲：薪酬设计与绩效管理

- 1、薪酬不等于报酬
- 2、薪酬设计的关键在于公平
- 3、案例：薪酬还是“心愁”
- 4、薪酬管理的三原则
- 5、薪酬设计的框架思路
- 6、薪酬策略拟定
 - 符合企业战略
 - 符合企业发展阶段
 - 向核心人才倾斜

- 有效激励员工

7、宽带薪酬的设计要点

8、薪酬支付艺术

9、绩效管理的目标：三笑

10、案例：公牛队如何考核罗德曼

11、量化是绩效成功的前提

12、绩效管理的8步骤

13、绩效管理的职责分工

14、绩效管理的量化技术

15、绩效结果运用

第五讲：员工晋升与职业发展

1、员工离职的原因分析

2、ERG 成长理论

3、员工关注的12个问题

4、留人“铁三角”

5、职业发展路径的构建

◇ 案例1：联合利华的职业生涯规划

◇ 案例2：华为的职业生涯规划

6、企业如何构建员工职业生涯管理体系

7、企业职业生涯规划管理中的职责分工