
非人力资源管理部门经理的人力资源管理能力培训（为巨龙集团定制）

培训对象：企业中高层的管理者

培训时间：1天

课程收益：

通过培训可以提高管理团队一下四方面能力：

- （一）挑选录用员工的能力
- （二）用人能力（制定岗位规范带领一群人做事的能力完成组织目标）
- （三）培育员工辅佐员工成长能力
- （四）留住优秀员工的能力

培训内容：

绪论：

- 一、人力资源管理
- 二、人事部门的人力资源管理内容和职责范围
- 三、其它部门的人力资源管理内容和职责范围

第一部分：挑选录用员工能力

第一节：人才规划

- 一、盘点资源
- 二、人才岗位配置分析
- 三、人力资源接替模型
- 四、人才规划

第二节：录用的条件

- 一、录用的一般条件
- 二、录用的原则

第三节：录用的方法工具和手段、

- 一、笔试
- 二、面试
- 三、情景模拟测验
- 四、心理测验
- 五、申请表格技术
- 六、霍兰德职业倾向量表使用

第二部分：用人能力（制定岗位规范带领一群人做事的能力完成组织目标）

第一节：制定岗位规范能力

上半节：制定岗位规范的指导思想

- 一、利益相关人理论
- 二、利益相关人理论对指定岗位管理规范的指导意义

下半节：制定岗位管理规范的方法

- 一、针对客户的工作产出法
- 二、案例分析
- 三、制定岗位管理规范的方法与技巧

第二节：有效的绩效考核管理

一、绩效考核

二、绩效考核的内容

三、绩效考核的方法

第三部分：培育员工辅佐员工成长能力

第一节：常规带兵的方法

一、导师制

二、轮岗及多技能员工培养机制

第二节：培训员工方法与技巧

一、能力培训

二、情商培训

三、价值观培训

第三节：教练员工的方法与技巧

一、四步教练法

二、案例教练法

三、专业教练法

第四部分：留住优秀员工的能力

第一节：寻找企业与员工利益的节点

一、企业的目标

二、部门的工作目标

三、员工的目标

四、企业与员工利益的结合点

第二节：满足员工职业期许的方法与技巧

一、满足新员工职业期许的方法与艺术

二、满足老员工职业期许的方法与艺术

三、满足骨干员工职业期许的方法与艺术

第三节：满足员工发展和成长需要的方法与技巧

一、职业发展和职业成长

二、职业锚

三、职业成长十个周期的发展规律及辅导的重点

四、家庭和生活九个周期的发展规律及辅导要点