

# 组织系统培训课程大纲

## 课程背景

- ◇ 松下幸之助说：“企业即人，成也在人，败也在人。”在当今激烈的市场竞争中，人力资源管理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

- ◇ 本课程融合中国传统文化和中国企业当下的实际情况，从人性入手，通过商战实践与管理理论的提炼，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。

## 课程收益

- ◇ 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，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；
- ◇ 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；
- ◇ 让每位经理配合人力资源部对人力资源的管理与开发，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。

## 课程特色

- ◇ 系统：课程涵盖了直线经理做好人力资源管理的八大模块。
- ◇ 实战：情景案例+实操工具和方法，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，立竿见影。

## 授课方式

- ◇ 现场体验教学+实战教练指导+经典案例分析+实用工具方法+轻松幽默风趣+师生互动升华

## 授课对象

- ◇ 企业总经理及中高层管理人员、一线主管及储备干部。

## 授课时间

- ◇ 3天18课时（可根据企业需要调整内容与课时）。

◇

组织体系建设	课程大纲（节选）	课时
第一单元：组织机构 人力资源管理的认知	如何设计组织机构图，让其科学合理 如何规划企业未来五年组织发展，既给员工以愿景和激励的作用，又能权责清晰，归口	

<p>——认知角色 明确职责</p>	<p>明确</p>	
<p>第二单元：部门职位管理与人才需求规划</p> <p>——职位分析 人岗匹配</p>	<p>如何开展工作岗位分析，奠定扎实的人力资源管理基础</p> <p>如何明确各岗位职责、对应权限，达到“人人有事做，事事有人做”</p> <p>如何明确各岗位用人标准，为招人选人提供依据</p> <p>如何编制有效的职位说明书，为员工提供清晰的工作指引</p>	
<p>第三单元：薪酬体系</p> <p>直线经理如何用好薪酬激励</p> <p>——公平公正 激励有法</p>	<p>如何进行岗位价值评估，让岗位薪酬与岗位价值量对等</p> <p>如何一步步设计出各岗位薪酬标准，量身定制切合企业实际的薪酬方案</p> <p>如何让企业薪酬更富竞争力，吸引及留住人才</p> <p>如何设计能充分激发营销体系人员动力的薪酬机制，驱动营销人员挑战业绩极限</p> <p>如何通过薪酬机制倡导内部 PK，形成良性竞争的文化氛围</p> <p>如何建制定科学严谨的薪酬管理制度，明确各岗位薪酬结构、方式。</p> <p>如何设计财务体系人员薪酬机制，加强对财务人员管控</p>	
<p>第四单元：绩效考核体系</p> <p>直线经理如何做好绩效管理</p> <p>——挖掘潜力 提升绩效</p>	<p>如何有效地对人员进行绩效考核，驱动员工朝企业希望的方向前进</p> <p>如何建立各部门、各岗位绩效考核指标辞典，让各岗位考核有据可查</p> <p>如何对员工进行品行考核，评判其品行得分</p> <p>如何对员工进行能力考核，判断员工能力级别程度</p> <p>如何对员工离职进行管理，在法律允许的范围内界定对员工的规范要求</p> <p>如何对财务人员进行考核，让财务人员成为企业坚实的后盾</p> <p>如何制定科学严谨的绩效考核制度，让绩效考核能顺利实施</p> <p>如何分配绩效工资，让员工能感受到企业严肃的爱</p> <p>如何界定不同类型岗位的考核要点，既考虑各岗位特色又传递出企业目标</p>	
<p>第五单元：员工职业生涯规划</p>	<p>如何制定人力资源规划办法，根据企业发展</p>	

<p><b>直线经理如何留住优秀人才</b></p> <p><b>——留人有道 各有一招</b></p>	<p>制定人力资源需求安排</p> <p>如何制定员工职业生涯规划办法，让员工生涯发展有章可循</p> <p>如何设计员工职业发展通路，让员工明晰未来的发展、前景</p> <p>如何制定岗位晋升标准，让各岗位晋升、降级有明确标准</p>	
<p><b>第六单元：招聘管理体系</b></p> <p><b>人才甄选标准制定与招聘渠道</b></p> <p><b>——标准清晰 避免误区</b></p>	<p>如何科学有效地选拔人才，让企业招到最适合的人</p> <p>如何设定各岗位招聘所需经历程序，让各岗位招聘有章可循</p> <p>如何对应聘人员的简历进行筛选，确定各岗位优秀标杆</p> <p>如何界定应聘者与企业所需文化的匹配度，确保人才与企业的适配性</p> <p>如何对应聘人员进行行为面试，准确判断应聘者的实际能力水平</p> <p>如何了解应聘者的价值需求，是否能胜任所应聘岗位</p> <p>如何制定有效的招聘管理办法，让招聘有章可循</p> <p>如何制定有效的竞聘管理办法，为人才提供内部开放平台</p>	
<p><b>第七单元：员工培训</b></p> <p><b>直线经理如何有效培育下属</b></p> <p><b>——精耕细作 提升技能</b></p>	<p>如何制定培训管理办法，规范员工培训管理</p> <p>如何开展新员工培训，增强新员工对企业的归属感、认同感</p> <p>如何通过晨会机制提升员工工作成果</p> <p>如何建立有效的企业培训资源库，让企业培训变成更轻松、便利</p> <p>如何与员工签定培训协议，防范员工培训后流失</p> <p>如何制定各部门、各岗位培训内容，让员工培训有章可循</p> <p>如何对培训需求进行分析，找到各岗位最准确的培训需求</p> <p>如何对培训结果进行评估，不断提升培训效果</p>	