

全面人力资源管理实战课程

(企业内训实战课程)

课程背景：

21世纪什么最贵呢？人才最贵。在全球化不断发展的今天，企业面临中不断创新、竞争的巨大压力，如何在竞争压力中解脱出来，让企业走出一条可持续性发展道路，那就只有加强人力资源管理，对人才进行培养和开发，通过本课程的学习让学员对人力资源管理有全面的认识，并且掌握相应的知识应用，提升管理人员的工作效率，从而提升企业的整体效益，实现企业的总体战略。

课程对象：

- 1、企业中的中高级管理人员；
- 2、企业人力资源主管、经理、总监、总经理；
- 3、其他对人力资源管理知识想进行了解得人员。

课程大纲：

第一单元：战略性的人力资源规划

- (一)、人力资源、人力资本等概念介绍；
- (二)、人力资源管理在企业管理中的作用和意义；
- (三)、人力资源管理的三阶段；
- (四)、人力资源规划如何进行制定；
- (五)、招聘选拔技术操作实战；
 - 1、人力资源战略规划的类型
 - 2、人力资源战略管理的过程
 - 3、人力资源规划的内容
 - 4、人力资源规划的实施步骤
 - 5、人力资源需求分析的因素；
 - 6、人力资源供需分析的方法；
 - 7、如何做到人力资源的供求平衡。
- 六、案例分享

第二单元：岗位胜任力模型与评价技术

(一)、简历分析

- 1、简历分析的流程
- 2、简历分析中需要注意的问题；
- 3、简历实战模拟训练；

(二)、结构化面试

- 1、结构化面试的基本内容；
- 2、结构化面谈必须避免的问题
- 3、结构化面谈提问的几个基本技巧；
- 4、结构化面谈需要掌握的七个关键点；
- 5、结构化面谈评价的维度；
- 6、小组实战模拟实训

(三)、无领导小组

- 1、无领导小组的概念；
- 2、无领导小组讨论试题的形式；
- 3、无领导小组讨论小组的要求；
- 4、无领导小组讨论评价的维度；
- 5、无领导小组讨论特点的分析；
- 6、无领导小组实战模拟训练；

(四) 公文筐评价技术

- 1、公文筐评价技术的基本概念
- 2、公文筐测量的维度分析；
- 3、公文筐提问的方法及要点；
- 4、公文筐文件安排技巧及注意的问题；
- 5、公文筐实战模拟训练

(五)、人才需要先进行内部选拔，建立岗位胜任力模型

- 1、岗位胜任力模型的基本概念
- 2、岗位胜任力模型与工作分析的不同；
- 3、岗位胜任力模型的内容；
- 4、岗位胜任力模型的步骤；
- 5、岗位胜任力模型在实施中应注意的问题；
- 6、案例分享

第三单元：人才培养体系建设

六、培训体系建设

(一)、培训需求分析

- 1、组织分析
- 2、人员分析
- 3、任务分析
- 4、岗位胜任力分析
- 2、培训计划如何制定；
- 3、培训规章制度如何制定；
- 4、培训供应商的选择
- 5、培训费用如何控制；
- 6、培训总结报告如何撰写；
- 7、人才培养的其他方式
 - (1)、工作丰富化
 - (2)、工作专业化
 - (3)、工作扩大化
 - (4)、岗位轮换
 - (5)、授权
 - (8)、案例分享

第四单元：绩效管理

七、绩效管理建设

- 1、绩效指标信息如何收集；

- 2、绩效合同如何制定；
- 3、绩效指标如何设置；
- 4、绩效考评的常见典型方法；
 - (1)、目标管理法
 - (2)、平衡计分卡
 - (3)、关键绩效指标
 - (4)、360度
- 5、绩效沟通如何进行以及需要注意的问题；
- 6、绩效评估如何进行；
- 7、案例分享

第五单元：薪酬福利管理

八、薪酬福利管理

- 1、薪酬如何进行预算；
- 2、当前企业薪酬管理中存在的典型问题
- 3、薪酬设计的总体思想；
- 4、典型薪酬制度介绍；
 - (1)、结构薪酬制
 - (2)、技术等级薪酬制
 - (3)、岗位技能薪酬制
 - (4)、谈判薪酬制
 - (5)、职务薪酬制
- 5、工作分析与工作评价；
- 6、薪酬体系如何设计
- 7、案例分享

第六单元：劳动关系管理

九、劳动关系

- 1、未签订劳动合同的双倍工资；
- 2、无固定期限劳动的操作实务；
- 3、加班、值班操作实务；
- 4、女职工保护操作实务；
- 5、工伤的操作实务；
- 6、调岗调薪的操作实务
- 7、劳动关系解除或终止的操作实务；
- 8、经济补偿金、经济赔偿金、代通知金、违约金等计算方式。
- 9、解除劳动关系的后义务实务。
- 10、案例分享

注：需要提供的设备和材料以及注意事项：

- ✓ 白板纸 10张；
- ✓ 白板笔 5支（最好颜色各不同）
- ✓ 即时便签贴 分小组讨论使用；
- ✓ 笔记本电脑 投影仪

