
非人力资源经理的人力资源管理

【课程背景】

部门经理和主管通常都认为，企业内任何与 HR 有关的事务都是 HR 主管的职责，而且，他们通常对 HR 部门的角色，以及与 HR 部门沟通的重要性缺乏基本的了解和认识。在企业实际工作中真正从事人力资源管理工作的管理者是各个直线部门的主管，学完这个课程将首先会明白：直线经理的第一角色是人力资源经理。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，通过系统阐述非人力资源管理者在管理中所面对的各项人力资源管理问题，生动、通俗地讲解专业理论，着重讲述直线经理自身工作能力提升，通过领袖作用有效带领下属，使部门的工作业绩得到大幅度提升！

【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；

启发：深奥的道理寓于简单的描述、讲授之中，一听就明白；

落地：简单实用的工具为人力资源管理体系的落地提供强大助力。

【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

【课程对象】

企业总经理及中高层管理人员、一线主管及储备干部。

【课时安排】

2 天 12 课时(可根据企业需要调整内容与课时)。

【课程大纲】

第一讲：直线经理人力资源管理的认知——角色归位职责明晰

部门人力资源管理困惑思考

人力资源管理的内涵及意义

人力资源管理理论发展趋势

人力资源管理者新角色认知

战略人力资源运行系统模型

案例研讨:HR 管理中的分工

直线经理对人力资源的态度

直线经理人力资源管理职责

直线经理 HR 能力八项修炼

第二讲：部门岗位管理与人才需求规划——工作分析需求有度

工作分析缺失造成三方困惑

工作分析的内涵及应用领域

各种工作分析方法的优缺点

岗位说明书的编制流程要素

岗位说明书编写的实例探讨

人力资源盘点的模型及要素

人力资源盘点的方法及案例

人力资源规划的内容及模型

部门人力需求规划编制流程

第三讲：人才甄选标准与素质模型开发——人岗匹配精准锁定

人才命中率“4S”思考模型

著名企业人才甄选标准举例

“素质冰山模型”案例解析

素质模型支撑人力资源体系

素质模型建立的一般性流程

行为事件访谈法 BEI 的介绍

素质的提取及要项分级演练

素质词典以及素质模型示例

素质模型的胜任力评价应用

第四讲：直线经理如何提高面试精准度——识人相人独具慧眼

招聘流程及直线经理的分工

招聘渠道的选择与利弊分析

面试前应做好哪些准备工作

面试的维度与行为问题设计

结构化行为面试要点及举例

情景面试举例以及面试技巧

识别面试中“非语言信息”

面试者信息整合及甄选决策

常犯的面试错误及注意事项

时间安排及培训主题课程内容

第五讲：直线经理如何有效培育下属——教练辅导育才有方

案例分析：忙碌的部门主管

谁是部署培育的第一责任人

三种培育模式的优缺点比较

在岗技能辅导(OJT)五步法

培训流程-系统型模式介绍

发掘部属培育需求五大方法

基于素质模型培训体系范例

员工培训课程设置实例讨论

寻找辅导增值的信号或情境

如何进行针对性的辅导研讨

第六讲：直线经理如何进行绩效管理——承上启下螺旋上升

绩效管理实际问题研讨分析

绩效管理与绩效考核的区别

绩效管理全过程及角色分工

四种常用绩效管理工具简介

KPI 提取及目标设定的演练

不能量化的行为指标的考核

绩效管理中的情境领导艺术

直线经理常见绩效考核误区

评估面谈与绩效结果的运用

第七讲：直线经理如何有效激励下属——洞悉人性妙用激励

激励原理与马斯洛需求层次

从员工需求看应有激励策略

员工对薪酬最在意的三方面

薪酬设计应遵循的三个原则

如何为下属确定薪酬的标准

如何为下属调薪及分配奖金

制度性激励与非制度性激励

对不同性格员工的激励策略

第八讲：直线经理如何留住优秀人才——留人有道不拘一格

如何能获得员工的最大承诺

帮助员工做好职业生涯规划

工作轮岗用活人才挖掘潜力

加强梯队建设给人晋升空间

塑造魅力——领袖品格留人

愿景激励——企业文化留人

用心待人——亲情感化留人

沟通无阻——团队氛围留人

优者有股——事业共享留人