

# 非人力资源经理的人力资源管理

主讲：高歌 标准课时：2天

## ★课程对象

企业高层管理者  
企业中层管理者  
人力资源部经理、经理及工作人员

## ★课程目标--通过学习本课程，您将能够掌握：

人本管理意识  
选聘人才的方法  
角色要求与团队建设方法  
做好员工培训与职业导师、训练下属的技巧  
团队绩效管理技巧  
激励员工的技巧  
留住人才的技巧  
有效沟通与协作

### 第一部分 人本管理 顺应时势

- ✓ 管人理事与管事理人
- ✓ 人力资源管理的 3P 理论
- ✓ 员工关系管理
- ✓ 直线经理是第一责任人
- ✓ 职位分析的重要性
- ✓ 人本管理

### 第二部分 非人力资源经理的角色要求与团队建设

- ✓ 企业经营的四个阶段
- ✓ 非人力资源经理为什么必须做好人力资源管理工作？
- ✓ 人事、人力资源、人力资本之区别
- ✓ 用简单的实例来看看什么是人力资源管理
- ✓ 非人力资源经理心态的误区
- ✓ 人力资源管理面临的现实挑战：企业内部与外部
- ✓ 后人力资源管理的未来发展趋势
- ✓ 经理升迁的真相：优秀经理应具备的素质与条件
- ✓ 非人力资源经理的角色定位
  - 作为下属的职业经理：经营者的替身
  - 作为同事的职业经理：同事是我的内部客户
  - 作为上司的职业经理：知人善任，用人所长
- ✓ 部门经理的核心人力资源工作范围：人力资源工作首先是部门团队建设的工作
- ✓ 确定“所有直线经理均是人力资源经理”的观念
- ✓ 直线部门经理如何与人力资源部配合

- 要熟悉了解公司主要人事管理制度与人事作业流程
- 尊重人力资源部门的专业性
- 共同参与公司人力资源部的统一工作安排
- 主动承担部门内部的人力资源管理工作
- 持续培养发展员工的能力

### 第三部分 实战选才 招贤纳士

- ✓ 招聘的定义
- ✓ 结构化招聘
- ✓ 以实战为核心的招聘方法
- ✓ 行为逻辑面试
- ✓ 招聘的六个维度
- ✓ 确定六个维度的方式
- ✓ 考察六个维度的方式

### 第四部分 人力资源专业技能之一：做好员工培训与职业导师

- ✓ 员工为什么业绩不好
- ✓ 培训有三种形式及其应用
- ✓ 经理人才培育六个思想障碍
- ✓ 培训的需求如何产生的
- ✓ 经理要培训重点下属的四大技能
- ✓ 提高部属的工作意愿
- ✓ 经理不要为了“培训”而“培训”
- ✓ 如何做员工的职业导师
- ✓ 经理担任职业导师的“八大方式”
- ✓ 员工内职业生涯与外职业生涯
- ✓ 员工职业生涯规划的基本原则
- ✓ 经理帮助员工实现职业生涯开发“六步法”
- ✓ 员工发展的不同阶段适用的领导风格
- ✓ 让新员工感受到企业文化

### 第五部分 人力资源专业培育之二-----有效的员工激励

- ✓ 什么是激励
- ✓ 领导的奥妙在于如何“激励”
- ✓ 激励原理
- ✓ 需要层次理论
- ✓ 十大激励方式排行榜
- ✓ 激励的常见误区
- ✓ 激励的四原则
- ✓ 激励前要做好 4 项要事
- ✓ 常用的三种激励法：恐惧激励法、诱因激励法、人性激励法
- ✓ 非人力资源经理恐惧激励法、诱因激励法的基本原则
- ✓ 非人力资源经理人性激励法的运用技巧

## 第六部分 人力资源专业技能之三——以绩效考核推进管理提升

- ✓ 考核是为了什么：绩效考核与绩效管理
- ✓ 某企业季度绩效会议引发的争吵
- ✓ 绩效考核八大误区：你错了么？
- ✓ 常用的考核方法
  - 量表法：
  - 目标管理 MBO
  - 平衡计分卡 BSC
  - 关键业绩指标 KPI
- ✓ 绩效考核的实战模型
- ✓ 非人力资源经理对下属员工实施考核“六步法”
  - 绩效目标设立
  - 记录日常表现
  - 业绩跟踪辅导
  - 考核公正评分
  - 绩效反馈面谈
  - 实施改进计划
- ✓ 重要理念：每一次考核评分不是结束，而是下一个开始

## 第七部分、非人力资源经理的人力资源专业培育之四-----有效沟通与协作

- ✓ 沟通，成就卓越
- ✓ 有效沟通的关键定义四要素
- ✓ 沟通的价值所在
- ✓ 沟通陷阱：人际交往中的沟通漏斗
- ✓ 如何积极聆听
- ✓ 有效表达——SOFTEN 原则
- ✓ 善于观察“非语言信息”
- ✓ 反馈的技巧
- ✓ 团队课堂练习：群策群力
- ✓ 非人力资源经理企业人际关系沟通技巧
  - 如何与上司沟通的关键点
  - 如何与同级沟通的关键点
  - 如何与下属沟通的关键点
- ✓ 非人力资源经理重要理念：运用“同理心”，建设共赢沟通

## 第八部分、课程总结与知识测验