

# 非人力资源经理的人力资源管理

梁良

## 课程背景：

- 1、电力企业中层管理主要的问题是执行力和绩效，这与部门经理普遍缺乏部门管理、特别是部门人员发展意识有很大关系，部门人力资源管理的重要性没有得到充分的关注。
- 2、部门经理普遍缺乏必备的人力资源管理知识和方法，尤其缺乏系统和比较专业的人资管理技能。
- 3、对发展中的和趋于稳定的电力企业，人力资源特别是部门人员发展问题尤为重要，是保持电力企业稳定可持续发展的关键，而部门经理的人力资源管理意识和能力就显得更加重要

## 课程收益：

- 1、通过学习，提升和强化部门经理的人员发展意识和人力资源管理认知。
- 2、通过学习，掌握部门经理和主管必备的人资管理知识和能技能。
- 3、学习和掌握部门人员管理及发展、考核的基本方法。

**课程对象：**电力企业各级管理人员 部门经理

**课程时间：**2天（12小时）课程

## 课程纲要：

### 一、部门经理的角色定位

- 1、部门经理的双重角色
- 部门经理，既是本部门的业务领导，也是该部门的人力资源经理。
- 2、树立“大人力资源管理意识”
  - 3、电力企业所存在的人资管理误区
  - 4、明确定位
- 人力资源管理的目的是什么
  - 人力资源管理的角色定位
  - 各级管理者在人力资源管理中承担什么责任

### 二、岗位分析

- 1、岗位管理是人力资源管理的基础
- 2、人力资源管理的3P原则
- 3、部门职责设置原则
- 4、岗位分类原则

### 三、员工招聘技巧

- 1、面试时应注意的问题
- 2、面试中的提问种类及技巧----STAR技巧
- 3、面试评估范围
- 4、机构化与非结构化面试
- 5、面试评估与评判

### 四、培养部署

- 1、部属培养的目的

- 2、部署培养的管理意义
- 3、部属培养容易出现的思想障碍
- 4、从日常接触中培育部属
- 5、部属培育的方法

## 五、绩效管理

- 1、绩效管理的三方收益 电力企业 主管 员工
- 2、绩效下降的原因
- 3、绩效管理的基本流程和步骤
- 4、绩效考核中的常见错误
- 5、绩效考核的准备过程
- 6、绩效考核结果运用
- 7、绩效反馈谈话
- 8、如何减少绩效争议问题的发生

## 六、团队目标--在目标上结盟：分享愿景

### ➤ 职业规划管理

- 1、 为设么要做员工职业规划管理
- 2、 员工职业发展的规划设计原则
- 3、 基于电力企业平台的员工发展计划
- 4、 职业发展的引导与管理

职业规划—在发展上结盟：分享成长

## 总结