

非人力资源经理的人力资源管理

——解决企业梯队建设及人才的选、育、用、留问题

讲师：梁良

课程背景：

人力资源管理不仅仅是人力资源部门的工作，作为一名部门的经理，首先应该是部门的人力资源经理，其次是下属的教练，最后才是自己本部门的经理。据统计，如果企业的非人力资源部门经理具备了一定人力资源管理知识，企业的综合效益将会提高40%。

在社会平均薪酬和福利水准的基础上，企业留人的关键是直线经理人的日常管理技巧，员工流失的原因大部分与其直线经理有关，因此直线经理人学习人力资源管理的知识，对提升员工满意度和降低员工流失率有非常现实的意义。

企业人才梯队建设的关键是各级部门经理要做好人才的选、用、育、留。人才是选出来的，如何把握好选才第一关，是人才梯队建设的大前提；合理有效地用人，是梯队建设的关键，而更高要求的人才则一定是培养出来的，从部门到企业，都必须有育人的意识和技术手段；如何留住高效能的人才，则是人才梯队建设的要害，综合运用多种手段住有效人次，是形成企业人才梯队的重要保障！

课程对象：电力企业各级管理人员 部门经理

培训时间：2天12小时

课程提纲：

一、企业持续经营与人才队伍建设

1. 企业生存和发展的核心命题：企业核心竞争力与人力资源
2. 企业经营本质：外部经营客户，内部经营员工
3. 人力资源管理的基本职能：吸引、保持、激励、开发
4. 人力资源管理的四个核心问题：选、育、用、留
5. 人力资源管理的内涵：系统化管理人
6. 现阶段企业面临的人才梯队建设问题

二、人才队伍建设中人力资源经理与非人力资源经理的分工与合作

1. 人力资源管理的目标与任务
2. 人力资源部的功能与职责
3. 非人力资源部门与人力资源部的分工与合作
4. 部门人力资源管理的核心要求

三、非人力资源经理的人力资源管理核心技能之一：如何“选人”

1. 人力资源管理基础工作：岗位分析
2. 招聘如何为企业带来竞争优势
3. 招聘的流程及可能的误区
4. 非人力资源部门与人力资源部在招聘环节的分工与合作
5. 面试选才的方式
6. 面试中怎样区分“事实”与“谎言”
7. 专业的结构化面试技巧

四、非人力资源经理的人力资源管理核心技能之二：如何“育人”

1. 新员工入职培训误区及解决办法

2. 如何让大象跳舞，聚焦员工在职培训
3. 现阶段中小企业培训现状分析
4. 培训效果追踪与评估
5. 部门经理的“教练”角色
6. 通过“教练技术”改变员工行为
7. 员工辅导“六步骤”与训练“四部曲”
8. 教练式经理应具备的心态和技能
9. 员工成长的五个层次

五、非人力资源经理的人力资源管理核心技能之三：如何“用人”

- 用人的真谛在于“认同、互补、匹配”
- 衡量员工发展的两把尺子：想不想做，会不会做。
- 员工发展的四个阶段：R1、R2、R3、R4
- 人性化管理与弹性领导风格：S1、S2、S3、S4
- 善用激励策略提升员工意愿：激励技巧，激励菜谱
- 权利戒律与影响力传播
- 判别什么人应该：重用、慎用、激励、调整、培训、淘汰

六“非人力资源经理的人力资源管理核心技能之四：如何“留人”

- 1、 员工离职原因分析
- 2、 留人的理论：需求理论、双因素理论、成就理论、公平理论
- 3、 企业薪酬福利系统与留人
- 4、 没有规矩不成方圆：制度留人
- 5、 工作是快乐的：事业留人
- 6、 家的感觉真好：团队文化留人
- 7、 我用真心换真情：情感留人
- 8、 冲破成长“天花板”：经营职业和人生