

《人力资源管理实务》

讲师：梁良

课程背景：

人力资源管理系统是企业管理体系中最核心的组成部分，企业各项业务和管理工作都是基于人力资源管理系统在纵向和横向两个维度交错展开的，企业的管理和经营过程，其最根本的都是在做有关于人和人力资源的工作，企业人力资源的规划是企业战略的最重要呈现形式，人员的配备、培训开发与绩效管理构成了企业各项业务工作的主轴，而薪酬及劳动关系等又构成了有力的支撑系统，企业人力资源管理系统是对企业整体运营发展状况和水平最科学的诠释和解读，系统学习和掌握人力资源管理理论及方法，是企业人力资源管理者必备的核心素质。

课程对象：人力资源部

课程时间：2天（12小时）

课程大纲：

第一部分：企业人力资源管理解读

- 1、现代企业人力资源管理的新趋势
- 2、树立“大人力资源管理意识”
- 3、企业所存在的人资管理误区
- 4、明确定位

第二部分：岗位分析与岗位评价

- 1、岗位分析与人资基础建设
- 2、岗位分析的具体实施流程
- 3、岗位分析的方法
- 4、岗位评价

案例：岗位分析测评实例

第三部分：人力资源管理的系统性(案例展示)

第一模块：人力资源规划

- 1、企业人力资源规划概述
 - (1) 人力资源规划含义
 - (2) 人力资源规划的内容：数量规划、结构规划、素质规划。
- 2、组织结构设计
 - (1) 组织结构类型
 - (2) 影响组织结构设计的主要因素

第二模块：招聘与配置

- 1、企业招聘标准的发展趋势
 - (1) 从单一标准向复合标准

(2) 从岗位基本需求向岗位胜任力需求

(3) 从直觉标准向科学标准

2、企业人力资源的招聘配置的理论基础

(1) 人与岗位的匹配 (专业知识、能力、动机的匹配)

(2) 人与组织的匹配 (个人的价值观与企业文化匹配)

(3) 团队的匹配 (知识、专业、能力、个性、年龄、性别的匹配)

3、素质模型 (胜任特征) 的建立为招聘提供科学依据

(1) 素质

(2) 素质的冰山模型

(3) 从战略高度构建企业高素质特征的模型 (微软、联想的素质观)

(4) 建立企业的素质模型

(5) 建立职位的素质模型 (模型概念及建立流程)

4、招聘流程分析 (招聘流程图)

(1) 招聘需求分析

(2) 外部/内部候选人的来源的决策

(3) 选择招募方法与途径

(4) 候选人招募活动

(5) 人员甄选

5、面试

(1) 面试的组织准备

(2) 面试委员会分工

(3) 面试考官培训

(4) 结构化面试的组织设计 (情境设计、三种形式、实战案例)

(5) 面试结果的评价 (主观综合测评的量化)

(6) 走出面试的误区

6、评价中心

(1) 对评价中心的认知

(2) 评价中心的设计与实施流程

(3) 评价中心的主要评价方法

- (4) 公文筐测验的实施与设计
- (5) 无领导小组讨论的实施与设计

7、心理测验

- (1) 职业性向测验
- (2) 能力测验
- (3) 人格测验：自陈式量表，投射技术

第三模块：培训与开发

- 1、培训与开发的定义
- 2、人力资源培训与开发系统模型
- 3、企业培训开发系统的构建
- 4、培训效果评估
- 5、培训开发技术与方法

第四模块：绩效管理

- 1、绩效管理系统模型
 - (1) 什么绩效与绩效管理？
 - (2) 企业绩效管理的误区
- 2、绩效管理的工具
 - (1) 目标管理
 - (2) KPI 关键绩效指标
 - (3) BSC 平衡计分卡
- 3、绩效管理的五大关键决策

第五模块：薪酬管理

- 1、全面薪酬体系
 - (1) 全面薪酬概念及其构成
 - (2) 人力资源管理者在薪酬领域中的新角色
- 2、薪酬管理的目的
- 3、薪酬管理的基本原则

第六模块：员工关系管理

- 1、员工关系管理基本内容及工作

- 2、新劳动法环境下的劳资关系风险分析
- 3、问题员工的管理
- 4、员工离职分析及应对策略
- 5、如何做好离职面谈