

非人力资源经理的人力资源管理

课程背景：

人力资源管理工作到底是谁的工作？很多人会认为，当然是人力资源部的工作，但深层级的追究，计划拟定、工作的落地、评估后的优化都是以人为载体去完成。无论管理者身处哪一层次，其工作归根究底都是对人力资源的管理。

真正的人力资源管理者，是各直线管理者，如何运用专业知识和技能将人力资源转化为人力资本，是每一位管理者的工作追求。

课程收益：

- 意识层面：加深直线经理对人力资源管理职责的认识；
- 知识层面：加深对人力资源管理六大模块系统运用的认识；
- 技能层面：员工测评、员工培养、员工沟通，员工考核、员工激励、奖金分配等实操技巧。

课程特点：

- 在培训中运用引导技术，举一反三、启发引申
- 寓教于乐，采用大量多媒体素材
- 实战研究，剑指一线

课程时间：2天，6小时/天

课程方式：核心法则讲解、案例分析、自我剖析、练习，启发式、互动式教学

课程对象：企业中层管理人员

课程模型：

课程大纲

开篇：为什么需要 HR 管理？

案例：点球成金

第一讲：选才：如何看人不走眼

一、选人前先问自己要什么人

案例：一份常见招聘公告

1. 人资管理工作的基础：岗位分析
2. 一份好的岗位说明书让选才变得简单

二、由需求决定选才的标准

1. 来之能战
2. 未来的大神
3. 优化汰换

三、将对的人放在对的位置

1. 科学的胜任力模型
2. 全方位的评估工具
3. 哪些雷区不要踩

案例：《士兵突击 - 淘汰的兵王》

第二讲：育人：如何培训才有效

一、培训对员工到底有多重要

1. 如果没有培训：小李的一天
2. 员工的期待值
3. 培训的附加值

二、员工需要什么样的培训内容：以需求挖掘为导向的 ASK 模型

1. A：心态
2. S：专业
3. K：知识

三、成人学习有多难

1. 艾宾豪斯记忆曲线
2. 生理机能下降
3. 经验主义

四、成人学习的九阴真经

1. 温故知新
2. 适应力
3. 动力
4. 聚焦
5. 双向沟通
6. 反应
7. 主动性学习
8. 多感官学习
9. 练习

五、高效培训的六脉神剑

1. 学习路径图
2. 任务图
3. 导师制
4. 轮岗
5. 授权教导
6. 好为人师

六、培训评估机制实战运用

1. 柯式四级
2. 行动学习

案例：大国崛起

第三讲：用人：如何用人更高效

一、用谁？——目标与情感的平衡

二、考虑哪些因素

1. 人品
2. 能力
3. 饱和度

实战落地：解放发展团队战斗力的工具

4. 用人 12 字真言
5. 七步成师，让员工奔跑
6. 恰到好处的激励

三、讲道理：过程好了，结果必然是好的

1. 什么是平衡计分卡
2. 个人平衡计分卡的视角
3. 制定务实的个人平衡计分卡

案例：挥泪斩马谲

讨论：有什么好点子，让员工动起来

第四讲：留人：用“薪”不如用心

视频案例分享：《三国演义》

一、员工离开公司的原因有哪些？

1. 离职背后的数字
2. HR
3. 直接上司
4. 企业文化
5. 薪酬
6. 发展空间
7. 行业前景

二、员工凭什么留在公司

1. 学到东西
2. 拿到高薪
3. 遇见好的上司

工具：

- 1) 留人路径图
- 2) 通用留人三招
- 3) 必会留人三招
- 4) 自己的一招

案例：“海底捞”与富士康