

人力资源操盘手

1、课程缘起：

- 我们走访与咨询了很多企业，发现很多人力资源工作者常常因为自身**专业技能不够及得不到高层的支持而被贬值化、边缘化、事物化**，很难在人才选拔、人才培育与发展、科学的考核与激励、组织变革的推动等方面建立起推动组织业绩增长的人力资源管理系统，严重阻碍了企业的快速发展。
- 如何有效建立人力资源管理体系，让员工莫名其妙的兴奋，无可救药的乐观呢？我们借鉴国外人力资源先进管理理念，结合中国实情不断地总结与创新，花了24个月的时间，研发了**《人力资源操盘手》**这样一门帮助企业有效建立组织系统的课程，以达到**激活人才，达成业绩**的目的。

2、培训对象：企业人力资源经理、主管、专员及相关部门管理人员。

3、三大亮点：

- 1) **最前沿的理念**：分享各级管理者如何经营思维、选拔人才、培养人才、团队绩效管理**及激励性薪酬设计的最新理念及实践工具方法**，让企业快速找到合适的人，通过机制激励，让员工自动自发工作，从而快速提升业绩。
- 2) **最有效的实践**：分享企业经营者及人力资源高阶管理者如何对企业**自我诊断**，并基于企业不同发展阶段**有效梳理培训课程体系与进行培训项目设计**，特别是如何通过**幸福积分计划**实现员工从被动接受到主动参与的转变，有效推动组织绩效提升。
- 3) **最实用的工具**：老师总结自己多年来辅导富士康、阿里巴巴客户群的经验，配套提供**52个人才测评、培训项目设计、绩效指标提炼、岗位评价**等专业性工具，**现场演练**，帮助学员快速落地，学完即会。直接解决很多培训无法落地的问题。

4、企业的困惑：

- 1) 你是否为如何制定企业战略及制定年度经营计划而烦恼？
- 2) 你是否为找不到企业合适的人才而懊恼？
- 3) 你是否为企业支付高额培训费却看不到效果而后悔？
- 4) 你是否为公司如何设定薪酬及发放奖金而发愁？
- 5) 你是否为企业推行绩效最后流于形式，怨声载道而头痛？
- 6) 你是否发现企业员工工资已经很高，但员工仍然没有工作激情？

- 7) 你是否为企业新人成长太慢或很快离职而困扰？
- 8) 你是否为企业人工成本增加、人均产值并未同比增长而无语？

课程纲要

三大最新模式 一套积分计划 52个实操工具

壹、与时俱进—修炼操盘思维

1. 视频导入
2. 管理与经营思维的差异
3. 团队升级五步骤

二、将薪换心—设计激励薪酬

1. 薪酬设计的五个原则
2. 科学薪酬的五大特征
3. 薪酬设计的八大死局
4. 薪酬设计的七步法
 - 1) 关键一：区分岗位类型
 - 2) 关键二：薪酬最小感觉差
 - 3) 关键三：职等级工资最佳比例
5. 特殊人群薪酬设计
 - 1) 高管人员薪酬与分红设计
 - 2) 高管人员年薪分解与目标协议书
 - 3) 有限责任公司分红设计
 - 4) 工程项目类薪酬分配
 - 5) 技术人员薪酬设计
 - 6) 服务人员薪酬设计
6. 团队薪酬设计
 - ◆ 菲尔德薪酬五个核心
 - 1) 适用的行业类型
 - 2) 底薪及提成设计

- 3) 合理的回报机制
- 4) 量本利平衡点
- 5) 孤儿客户的有效管理 (工具 21)

三、招才选将—精准匹配人才

1. 组织需要什么样的人才？
2. 渠道拓展
3. 简历筛选
4. 价值观匹配度评估
5. 个人需求测评
6. 行为面谈技巧
7. 背景调查技巧
8. 营销人员批量招聘技巧

四、培训之禅—实现商业结果

1. 企业最应做什么样的培训？
 - 基于问题解决的培训需求
 - 基于岗位任务的应知应会
2. 从培训到组织发展的关键任务/技能地图
3. 学习地图构建及人才梯队培养
 - 案例：某银行人才培养案例分享
4. 中小企业的培训体系构建

五、绩动人薪—提升组织效能

1. 关于绩效管理
 - 1) 绩效考核与绩效管理的主要区别
 - 2) 个人式绩效与团队式绩效
 - 3) 压力绩效与动力绩效

2.绩效管理的PDCA循环

- 1) 绩效计划
- 2) 绩效实施
- 3) 绩效评估
- 4) 绩效改善

3.团队式绩效管理体系构建方法

- 1) 结果导向法 (KPI、BSC、PBC 工具应用)
- 2) 过程控制法 (OKR 管理工具应用)
- 3) 团队激励法 (PK 文化的构建)

4.认识动力绩效

- 1) 员工的公平公正感来自哪里？
- 2) 员工的归属感主要来自哪里？
- 3) 员工的成就感主要来自哪里？

5.幸福积分计划：动力绩效开发方法

- (1) “活动”规划：如何与经营管理活动有效结合？
- (2) “积分”设置：如何体现公司和部门管理导向？
- (3) “礼品”兑换：如何让员工乐于“行动”？
- (4) 深度应用：如何建立动态“行为”档案？如何实现对人力资源的深度开发？
- (5) IT 支撑平台：如何低成本、高效率地运行

培训时间：2-3天 (6小时/天)