

非人力资源的人力资源管理

课程背景：

凡优秀的企业一定是由优秀的人才组成的，优秀的人才是通过从招、育、用、留等各个环节的认真把控几锻造出来的。古人云：下士用己之力，中士用人之力，上士用人之智。企业的招、育、用、留不仅仅是人力资源部的事，也同样是每个管理人员都必需掌握的一种技能。

课程大纲：

第一章节：识人之术，知天道、辨王道、明人道

1. 种子错了一切都错了；
2. 起点决定终点；
3. 在其位谋其政
4. 了解人欲、人性、人心；
5. 14 种不同性格分析

▮ [案例分析：曾国藩、三顾茅庐的识人智慧](#)

▮ [性格测试：14 个不同性格](#)

第二章节：育人之方，建国君民，修身为本，教学为先

1. 以不教民战是已弃之

2. 平时多流汗，战时少流血；
3. 技能培训的传帮带
4. 岗位职责与工作内容学习
5. 思想-行为-结果
6. 育人从统一企业文化开始；
7. 经营企业就是经营人的思想；
8. 能力、热情、与价值观哪个最重要？
9. 种善因得善果；
10. 德育文化教育比技能培训更重要；
11. 机会教育在企业中的运用；

∟ 案例分析：李云龙、稻盛和夫成功的育人之方

第三章：用人之法

➤ 人才放错了地方就是垃圾

1. 贤能人才的类型；
2. 贤能不同阶段的用法；
3. 用人之力与用人之智；

∟ 案例分析：乔家大院-孙茂才之亡

➤ 管理者德五大基本能力

1. 累死的主管不是好主管
2. 没有计划就计划失败；
3. 组织、协调的五种境界；

∟ 现场互动：优秀的管理者如何有效的计划和分配工作

➤ **激励下属是管理者每天的功课**

1. 激励下属的能力与意识；
2. 为什么说激励没有成本全是利润；
3. 花钱的激励是三流的激励；
4. 如何做好物质与精神的激励平衡；
5. 李云龙的激励秘诀的可取之处在哪里；

∟ 案例分析：李云龙的激励秘诀

∟ 头脑风暴：找到自己的激励

➤ **执行力第一次做不好第二次不好做**

1. 领导用人的五常
2. 执行的七大步骤；
3. 人性化与狼性管理如何兼顾；

∟ 演练互动：30分钟学会执行力

∟ 案例分析：李世民对待忠诚与制度

第四章节：留人之道，留住人才就是留住财富；

1. 企业竞争归咎是人的竞争；
2. 留住人才靠的是吸力；
3. 德胜公司为什么把员工的坟墓都买好；
4. 留人七法；
5. 找到不同的人的磁点；
6. 中层管理者的留人资源
7. 用钱留人最后也会因钱离开；

▮ 演练分解：留人七法

▮ 案例分析：德胜公司的用人留人

▮ 头脑风暴：寻找留人密码

课程时间： 1-2 天 (6-12 小时)

课程对象： 企业所有管理人员

课程形式： 小组互动、情景模拟、案例研讨相结合

课程内容： 初步设计，可根据企业实际情况调整