

房地产企业非人力资源经理的人力资源管理

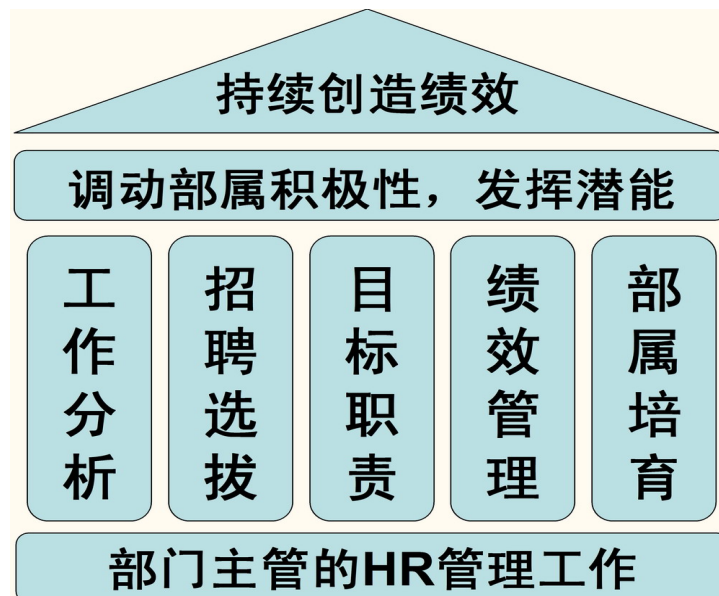
--- 通过人力资源管理，调动员工活力与积极性，打造执行力强而彻底的员工队伍

壹、 内容简介：

随着国家对房地产市场的宏观调控或者“空调”，将来能在市场上立于不败之地的，一定是那些自身管理扎实、内功深厚的企业。而企业管理是否扎实，需要一大批卓越的人才为企业服务。这里面就涉及到房地产企业各主管对员工的人力资源管理水平，这也是企业长盛不衰的重要秘诀。

问题是：企业的经理人单打独斗能显出英雄本色，但要率领一个团队却往往束手无策，特别是部属缺乏活力与积极性，对于自身任务和领导布置的任务往往大打折扣，执行力很弱，工作经常做不到位。究其执行力不强的原因，一是每人的知识、经验、背景、每天的心情、每人的想法都不一样，所谓“百姓百心”，主管很难带领大家劲往一处使；二是主管经理没有有效地激发部属的积极性，从而导致部属执行力不佳；三是能力不够……因此，很多主管往往比较尽职（跟水浒传中的李逵，瓦岗寨的程咬金相似），很多事情身先士卒，但是却不一定称职，部属的能量没有得到有效发挥，很多工作需要经理主管来摆平，很像“救火队长”。管理学大师彼得·杜拉克认为，管理者的最高学问是“如何提高员工的积极性，让大家齐心协力完成目标、创造绩效，因此员工的态度就是生产力”。话可以这样说，但态度需要通过有效地执行后才能转化为生产力，而执行力的强与弱又取决于员工积极性的发挥。

本课程将从房地产企业的角度，从员工进入部门开始，到员工任用、考评、培育、激励留用直至信任关系的建立，具体来探讨部门经理如何有效进行“以人为本”的管理，通过激发员工积极性来打造执行力强而彻底的员工队伍。



房地产企业非人力资源经理的人力资源管理体系图

二、课程收益：

- 1、了解房地产企业对于用人的重要性与意义；
- 2、了解激发员工活力与积极性的各项因素；
- 3、掌握对于人力资源管理的各个技巧与工具；
--- 招聘、任用、绩效考评、培育、留人等技巧与工具；
- 4、掌握培养部属能力的方法与技术；
- 5、通过训练，应用到实践中，充分调动员工活力与积极性。

三、适合对象：房地产公司有部属的中层经理、高层经理、各级管理人员

四、培训时间：2 天 (>12 小时左右)

五、培训提纲

1. 房地产企业的发展趋势与人才发展
 - 房地产企业中员工的工作事实分析：工作为何打折？
 - 房地产企业的趋势：人才的竞争 Vs 企业实力的竞争；
 - 公司员工缺欠积极性的各项表现分析
 - 员工期望、主管期望与影响积极性的因素
 - 房产经理人任务与困惑：如何提高执行力？
2. 如何做好房地产企业的职位标准化建设
 - 房企员工的工作现状及问题
 - 房地产企业：游击队 VS 正规军 VS 土包子队
 - 案例分享：员工工作说明的内容及优秀案例
 - 清晰的工作任务与资历要求
 - 万科、龙湖等房企大佬的职位标准化
3. 房地产企业如何选择正确的人和用人决策
 - 漏斗式招聘流程：选择执行力强的人
 - 实际演练：制定正确的招聘用人决策表
 - 如何通过招聘决策，了解人员合适情况
 - 招聘决策的其他工具
 - 案例研讨：保利地产的招聘决策条件
4. 应用房产工作情境，进行有效的招聘面谈
 - 招聘面谈的意义和重要性
 - 招聘面谈的程序与直线经理、招聘管理者分工
 - 招聘面谈的 STAR 原则和选人的工具运用
 - 建立房地产企业的工作情境问题银行库
 - 从情境结构式面谈中了解真相
 - 案例：中粮地产如何进行结构情境式面谈
5. 房地产企业如何进行绩效管理
 - 提高执行力的办法：设立有效目标

- 绩效评估的具体程序和方法
 - 绩效面谈的程序与评估表设计
 - 实际操练：根据房产企业实际，进行目标管理表的设计
 - 绩效管理结果的应用
 - 案例：万科董事长与总裁对于绩效管理的看法
6. 房地产企业经理人如何培养部属，提升其能力
- 部属培育的重要性与主管心态
 - 如何制定新老两种员工的培育计划
 - 培育部属的三种方式
 - 案例：绿地集团的传、帮、带分析
 - 培育部属的时机与具体步骤
7. 房地产经理人如何进行员工激励
- 员工又笨又懒的情况分析
 - 员工不满意所带来的情况损失
 - 案例研讨：优秀的领导与优秀的部属
 - 案例：总结各家房企业激励员工的相关策略
 - 分析：不花钱，怎么给员工送礼
 - 本课小结：房地产经理人的人力资源管理

六、本课程训练深度及课程特点

训练层次	1	2	3
说 明	掌握知识	联系实际、提高技能	引导学员，指导客户公司提出相关问题的解决方案
本课训练深度	√	√	√
课程特点	行动学习、合作学习、咨询式训练、轻松快乐、联系客户实际		