

房地产管理者管理技能提升-管人能力

1. 课程对象

房地产企业非人力资源的各级管理者

2. 课程收益

- 树立管理者“管人”与“理事”同等重要的管理思想；
- 学会最实用的“选、育、用、留”人力资源工具方法并可以应用到工作中。

3. 课程特色

- 最实用的工具方法；
- 最真实的情景模拟；
- 最实战的应用感受；
- 最纯粹的实战课程。

4. 标准课程学时

2天

5. 课程介绍

第一部分 为什么学习非人课程

1.1 房地产发展趋势

- 1.1.1 视频：激荡 30 年
- 1.1.2 房地产市场发展的三个阶段

1.2 个人与团队

- 1.1.1 游戏：令行禁止
- 1.1.2 思考：一人为龙一队为虫

1.3 管理者的瓶颈与误区

- 1.2.1 视频欣赏：楚汉争雄、韩信之死
- 1.2.2 何为人力资源管理

1.4 地产公司中的人力管理

- 1.3.1 房地产案例：营销张经理的困惑
- 1.3.2 房地产管理者的职业轨迹分析

第二部分 重新认识人力资源管理

2.1 东方智慧中的人力资源管理

- 2.1.1 易经的启示
- 2.2.1 佛经的启示

2.2 西方智慧中人力资源管理

- 2.2.1 圣经的启示
- 2.2.1 德鲁克的启示

2.3 房地产企业中的人力资源管理

- 2.3.1 房地产行业人才特点分析
- 2.3.2 房地产管理特点分析
- 2.3.3 非人力资源管理者的人力管理核心五任务

2.4 房地产人力与非人力部门的角色与分工

- 2.4.1 案例：一个巴掌拍不响

2.4.2 非人力资源部门的角色定位

2.4.3 人力资源部门的角色定位

2.5 房地产人力资源管理的三大工具

2.5.1 因人而异的管理思想——DISC理论在人力资源管理中的应用

2.5.2 整体观念——角色扮演：一个离职的员工

2.5.3 视频：用人之长

第三章 为非人管理者锦上添花人力资源管理技术

3.1“选”----“深度识人技术”

3.1.1 选人与带人的心态

3.1.2 招聘需求的三问—360招聘需求分析法

3.1.3 必不可少的前置工作

3.1.4 互动练习：有效简历分析法

3.1.5 经典面谈“八步法”与结构化面试工具技巧

3.1.6 最简单有效的心理测评技术应用与练习

3.1.7 理性有效的专业测试

3.1.8 面试中最常见的两个心理学错误（掰玉米、晕轮效应）

3.1.9 面试中的三个常规禁忌（以长击短、顾此失彼、不慎承诺）

3.1.10“管理人力部门与决策者”

3.1.11 发自内心的正能量传递

3.1.12 扬长避短的公司介绍

3.1.13 表扬与体贴的力量

3.1.14 锦上添花的考官礼仪

3.2“育”----传帮带

3.2.1 案例：“授人以鱼与授人与渔”

3.2.2 游戏：“换位思考”

3.2.3 团队新成员的培训要点与技巧

3.2.4 团队成员工作技能培训要点与技巧

3.2.5 团队核心骨干的培训要点与技巧

3.2.6 本系统培训的要点与技巧

3.2.7 积极正向的公司级培训

3.2.8 培训课程的设计基本技巧

3.2.9 培训讲师的现场授课技巧与礼仪

3.3“用”——“授权、辅导与激励”（反思理事经典）

3.3.1 案例：“背猴子的故事”

3.3.2 案例：“轮流坐庄的故事”

3.3.2 积极正向的理解绩效考核

3.3.3 绩效考核中的职责与原则

3.3.4 有效的工作计划制定技巧

3.3.4 合理的任务分派与承接技巧

3.3.3 绩效考核面谈的要领与技巧

3.4“激”-善用表扬与批评

3.4.1 何为激励-内激励与外激励

3.4.2 激励员工的三要素

3.4.3 激励员工的有效方式

- 现场互动：“久违的表扬“
- 表扬的技巧与要领
- 房地产案例故事：“得罪人的工程李总“
- 批评的技巧与要领

3.4.3 DISC理论在人员激励中的应用

3.5“留”-留人不如留心

3.5.1 经典理论：“加入公司离开经理”

3.5.2 房地产公司“三大留人的工具”

3.5.3 留人的误区-“团队与团伙“

3.5.4 员工离职面谈的技巧与要领

第四章 课程总结

6. 备注说明

- (1) 课程大纲为基本参考，讲师会根据实际课程需要进行局部变化；
- (2) 所有文字均有知识产权唯一性，请勿泄露或提供第三方使用。