

《非人》

(1天/2天均可，可以定制化设计)

为何采购这门课程？

1. 号召非人力资源岗位管理者认识人力资源管理的价值并重视人力资源管理；
2. 提升非人力资源岗位管理者的选人、育人、用人、留人等方面的管理能力；
3. 重视“九几”后新生代员工的独特性，掌握科学管理的方法论和技术手段；
4. 站在企业发展的长远角度，把人才培养、人才梯队、绩效管理落到实处。

有哪些收益和亮点？

1. 迅速掌握一套“选、育、用、留”的管理办法和工具；
2. 树立科学的人力资源管理理念，摆脱陈旧落后的观念；
3. 借助心理学、组织行为学、人力资源绩效管理原理激励和发展下属；
4. 激发员工或者团队潜能，掌握人才测评和潜能开发，搭建人才梯队；
5. 对“九几”后员工采用灵活培养方式，提升“九几”后员工稳定性；
6. 为了避免学员听不懂、记不住、学不会，讲师准备了不少于 20 个（最多不超过 30 个）小视频案例，视频案例有针对性、实用性、趣味性、震撼性。

为何选择单锋老师？

1. 单老师的“非人”课程研究人的内在特质，对“九几”后新生代的独特性、高潜员工、管培生、“问题员工”等有深入研究；
2. 单老师的“非人”课程融合了心理学、组织行为学、测评技术、绩效管理、教练技术等，专注“非人”主题并不断精益求精；
3. 自 2016 年以来，单老师的课程在“喜马拉雅”、“今日头条”、“网易云学堂”、“前沿讲座”、“创琪云课堂”等音频和视频渠道上线，市场知名度很高；
4. 单老师有坚实的理论基础和丰富的实战经验，自 2014 年以来兼任中华英才网、前程无忧、智联招聘、猎聘等的外聘人力资源管理专家。

单老师的授课风格？

1. 热情不失沉稳；
2. 幽默点评到位；
3. 互动启发思考；

4. 注重**实效落地**。

课程大纲如下：

第一章 管理者角色认知

1. 管理者的角色
 - 《亮剑》的管理启示
 - 《亮剑》人物角色分析
 - 管理者双重身份是什么
2. 人力资源管理
 - 人资管理的基础工作
 - 人资管理的重点工作
 - “非人”岗位人力资源管理定位
3. 人力资源“选、育、用、留”概述

第二章 “选人”篇

一、怎样才能做到“选对人”

- “选对人”意义重大
- 《亮剑》选人很实用

二、选对人的技巧有哪些？

- 如何识别执行力
- 如何识别学习力
- 如何识别责任心
- 如何识别团队协作
- 如何识别吃苦耐劳
- 如何识别积极主动
- 如何识别创新能力

第三章 “育人”篇

一、怎样才能做到“育有术”

- 培育人如同中医“把脉”
- 培育人要用巧力戒蛮力

二、树立人才梯队的管理理念

- 新东方教育集团人才梯队案例

- 美资五百强企业人才梯队案例

- 搭建人才梯队的基本规律

三、“培育人”事半功倍 VS 事倍功半

- 人才断层现象

- 人才外流现象

- 无人可用现象

第四章 “用人”篇

一、怎样才能做到“巧用人”

二、借助管理工具用人和育人

- 全脑思维（测评）与识人

- 全脑思维（测评）与育人

- 全脑思维（测评）与用人

- 全脑思维（测评）与留人

三、用教练技术助力绩效管理

- 教练技术的沟通技巧

- “教练技术+绩效管理”案例学习

第五章 “留人”篇

一、怎样才能做到“会留人”

- 工作意愿和能力发展曲线模型

- “九几”后的独特性（职场价值观）

- ✓ “九几”后如何选择追随风格

- ✓ “九几”后如何选择身边同事

- ✓ “九几”后职场喜好调研结果

- 马斯洛需求理论与“九几”后现象

二、中西方经典的激励理论

- 《三国》的“留人”艺术

- 《西游记》的激励好不好

三、管理学案例与留人原理

- 如何评价一代伟人丘吉尔

- “史上最牛女秘书”案例

四、解析华为文化看清激励

- 关于任正非的领导力
- 华为文化是什么文化
- 如何看待华为的激励

第六章 人力资源管理

一、人力资源管理的本质？

- 初级：人力保障
- 中级：优胜劣汰
- 高级：人力增值

二、新时代对管理者的要求

- 具备综合能力的管理能力
- 具备有格局意识的领导力

三、重视并提升人力资源管理水平

- 推荐学习书籍和学习资料