

人力资源管理专业技能实训大纲

【课程背景】

- ◇ 在当今激烈的市场竞争中，人力资源管理与开发已成为企业制胜的重要因素。对于人力资源的合理配置、管理和开发，如何做好人才的选、育、用、留，是一名人力资源管理的基本功课。因此，系统地学习有关人力资源管理的知识和操作技能，将大大提高人力资源管理的专业能力，并进而发挥公司整体人力资源价值。

【课程目标】

- ◇ 通过本课程的学习，将极大地增进人力资源管理者对人力资源管理重要性的认识；促进人力资源管理树立正确的人力资源管理观念；
- ◇ 强化人力资源管理在人才甄选、员工培育、员工发展、绩效管理和留住人才等方面的职能；提升人力资源管理能力，掌握必要的方法和技巧；
- ◇ 让人力资源管理人员与非人力资源管理人员从此紧密协作；提高部门的总体绩效；

【授课方式】

- ◇ 本课程为了确保学习的有效性，将采用讲解、案例分析、互动讨论、音像视频、模拟活动、实战演练等综合教学方法，满足不同风格学员的学习要求。

【课程特色】

- ◇ 系统：课程涵盖人力资源管理者针对企业核心人才的选、育、用、留四大模块。
- ◇ 实战：实操案例+操作工具和方法，模拟场景即可体验。
- ◇ 易懂：深奥的道理寓于简单的描述、讲授之中，一听即懂。
- ◇ 易用：易于复制，立竿见影。

【课程对象】企业从事人力资源管理的从业人员，直线经理。

【课程大纲】

<p>一、人力资源管理的认知</p> <ul style="list-style-type: none">◇ 何谓人力资源管理◇ 企业人力资源管理的系统模型◇ 人力资源管理者角色与职责◇ 人力资源管理如何与直线经理的配合◇ 人力资源管理的日常人力资源管理◇ 以人为本是人力资源管理的成功之道 <p>二、如何甄选人才——慧眼识才 打牢根基</p> <ul style="list-style-type: none">● 人才甄选工作的基本认知<ul style="list-style-type: none">◇ 选才如何给公司带来竞争优势◇ 人才甄选工作的实质◇ 优秀人才的基本特征◇ 人才甄选标准的“冰山模型”◇ 著名企业人才甄选的标准举例◇ 如何制订明确的人才标准◇ 人力资源部和人力资源管理的职责● 人力资源管理必备的人才甄选技能<ul style="list-style-type: none">◇ 工作分析与职位说明书◇ 人才招聘渠道的选择与利弊分析◇ 招聘流程及可能的误区	<ul style="list-style-type: none">● 有效培训员工的方法<ul style="list-style-type: none">◇ 培育员工的五个步骤◇ 如何培养新进人员◇ 技能辅导五步法◇ 如何再培育老员工◇ 如何训练储备干部◇ 工作记录的指导方法◇ 班前会与班后会的辅导 <p>四、如何用好人才——适才适岗 挖掘潜力</p> <ul style="list-style-type: none">● 挖渠道打通人力资源<ul style="list-style-type: none">◇ 全面了解员工的职业倾向◇ 落定员工的“职业锚”◇ 用人所长合理分工◇ 对员工的能力进行挖掘◇ 建立公平晋升机制◇ 工作轮岗用活人才◇ 做好人才储备与接替计划● 让企业绩效飞轮转起来<ul style="list-style-type: none">◇ 企业绩效飞轮的六步大循环◇ 人力资源管理在绩效管理中的角色<ul style="list-style-type: none">➢ 提取关键绩效指标的方法➢ 格利·波特四分法的具体应用
--	---

<ul style="list-style-type: none"> ◇ 招聘中的误区及控制方案 ◇ 人力资源管理必备的人才甄选技能 ● 人力资源管理的面试实战技巧 <ul style="list-style-type: none"> ◇ 如何阅读简历并发现问题 ◇ 如何设计面试维度与面试计划 ◇ 面试前应该准备哪些工作 ◇ 面试询问/聆听/观察技巧 ◇ 如何掌握面试的进度 ◇ 如何建立双方的信任 ◇ 如何做好面试的记录 ◇ 如何友好的结束面试 ◇ 如何识别事实与谎言 ◇ 面试时需提请注意的问题 ◇ 如何进行面试结果的评估 ◇ 如何进行调查取证 参、 如何培育人才——精耕细作 提升技能 <ul style="list-style-type: none"> ● 正确认识和理解企业培训 <ul style="list-style-type: none"> ◇ 企业培训的基本认识 ◇ 培训流程及工作职责 ◇ 员工培训的三大内容 ◇ 职业培训与传统教育 ◇ 成人学习特点与应对 ● 部门二级培训流程与实施 <ul style="list-style-type: none"> ◇ 如何进行培训需求调查 ◇ 如何制定培训计划 ◇ 培训实施的关键事项 ◇ 如何将培训效果转化为工作行为 	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 设定考评指标的权重 ◇ 绩效考评标准的设定 ◇ 绩效计划与沟通落实 ◇ 绩效辅导与评估面谈 ◇ 绩效结果的有效运用 <p>五、如何留住人才——留人有道 “流”亦有法</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 如何留住优秀人才 <ul style="list-style-type: none"> ◇ 现代企业三大缺失 ◇ 知道员工需要什么 ◇ 建立良好的工作环境 ◇ 打破职业成长的天花板——生涯规划 ● 留人要有自己的一招 <ul style="list-style-type: none"> ◇ 领袖品格留人 ◇ 企业愿景留人 ◇ 亲情感化留人 ◇ 团队氛围留人 ◇ 激励机制留人 ◇ 福利待遇留人 ● 做好员工的离职管理 <ul style="list-style-type: none"> ◇ 员工离职的征兆 ◇ 处理员工辞职申请的注意事项 ◇ 如何解聘不称职员工 ◇ 有效的离职面谈
---	--