

## 《非人力资源经理的人力资源管理》

### 课程背景

人力资源管理不仅仅是人力资源部门的工作，作为一名经理，首先应该是部门的人力资源经理，其次是下属的教练，最后才是自己本部门的经理。据统计，如果企业的非人力资源部门经理具备了一定人力资源管理知识，企业的综合效益将会提高 40%。

### 课程对象：

企业总经理、副总经理、企业部门经理及主管

课时：12 小时

### 课程大纲：

#### 前言：企业持续经营与人力资源管理

- 企业管理理论的演进
- 未来企业管理的发展趋势
- 企业经营价值链
- 现代人力资源管理特点
- 企业人力资源管理的责任承担：
- 企业人力资源管理责任承担图
- 人力资源职能管理的功能模块

#### 第一部份：部门经理与人力资源部门的分工合作

- 从传统人事管理到现代人力资源管理
- 非 HR 经理与 HR 经理的职责及区别
- 部门经理的日常人力资源管理
- 直线经理与 HR 经理的职责分工

#### 第二部份：工作分析与素质模型

- 工作分析的六个 W
- 工作分析要达到的目的
- 工作分析结果的运用和工作分析的具体运作方法
- 工作说明书的具体编写
- 工作说明书内容组成
- 任职资格描述

#### 第三部份：招聘与选拔技术

- 招聘如何为企业带来竞争优势
- 招聘的流程及可能的误区
- 内部招聘和外部招聘的渠道与优点
- 非人力资源部门与人力资源部在招聘环节的分工与合作

- 面试选才的方式
- 面试中怎样区分“事实”与“谎言”
- 专业的结构化面试技巧
- 关键职位心理测评技术

#### **第四部份：人才培育与教练技术**

- 新员工入职培训误区及解决办法
- 如何让大象跳舞，聚焦员工在职培训
- 现阶段中小企业培训现状分析
- 培训效果追踪与评估
- 部门经理的“教练”角色
- 通过“教练技术”改变员工行为
- 员工辅导“六步骤”与训练“四部曲”
- 教练式经理应具备的心态和技能
- 员工成长的五个层次

#### **第五部份：员工激励与积极心态营造**

- 员工积极性诊断
  - 员工的工作为什么没有了积极性？
  - 提升员工满意度的钥匙在哪里？
- 激励原理
- 激励理论基础
  - 人性假设
  - 需求层次论
  - 双因素理论
  - 期望理论
  - 公平理论
  - 强化理论
- 员工激励原则
- 激励误区
- 经理人激励员工的技巧

#### **第六部份：绩效考核与绩效管理**

- 现代绩效管理与传统绩效考核的区别；
- 绩效管理的战略任务与管理者的角色分配；
- 常见的绩效考核误区；
- 绩效管理的主要流程；
- KPI 指标体系设计与目标管理（模式、方法）；
- 绩效管理的过程辅导与信息收集；
- 绩效考核的方法与结果控制；
- 绩效结果的反馈面谈技巧；
- 绩效结果的运用。

#### **第七部份：人才使用与领导力提升**

- 管理与领导的概念
- 管理与领导的区别
- 影响力的构成
- 上司如何影响下属

- 权利戒律与影响力传播
- 员工发展的四个阶段：R1、R2、R3、R4
- 人性化管理与弹性领导风格：S1、S2、S3、S4

#### **第八部分：留人与员工关系管理**

- 员工离职原因分析
- 企业薪酬福利系统与留人
- 没有规矩不成方圆：制度留人
- 工作是快乐的：事业留人
- 家的感觉真好：企业文化留人
- 我用真心换真情：情感留人
- 冲破成长“天花板”：经营职业和人生
- 管理者的时间、精力与情绪管理
- 经理人的十三项修炼
- 中国成功管理的忠告