

《人力资源管理体系的构建与实施》

课程背景：

如何根据企业发展阶段和特点量身定制人力资源管理体系，是很多企业老板和人力资源经理的长久困惑。本课程从实战、实用出发，结合中国企业人力资源管理的特点和现状。运用人力资源管理系统理论体系，融入企业在构建和推动这些制度时必须运用得的一些“潜规则”。课程入木三分，实操、实用。08年在深圳、上海、北京等地推出后，获得了众多学员的一致好评。

课程对象：

总经理、副总经理、人力资源总监、经理。

时间：

2天

第一篇：人力资源管理体系构成与管理者角色承担

人力资源管理体系构成

人力资源管理者的4种新角色，

企业人力资源管理的责任承担

人力资源职能管理的功能模块

企业的治理结构与人力资源责任承担和角色定位

第二篇：组织架构体系设计

组织设计直接要回答的问题-专业细分

组织设计直接要回答的问题-组织形状

组织设计直接要回答的问题-权利分配

组织设计直接要回答的问题-部门设置

1、直线制结构

2、职能制结构

3、直线职能制结构

4、事业部制结构

5、矩形制结构

6、集团控股型结构

7、网络型结构

不同组织模式下的人力资源管理实践

组织的业务和管理流程

组织结构设计的八大原则

第三篇：工作分析体系构建

什么是工作？

什么是工作分析？

如何做职位描述

职位描述的意义与作用

工作分析与职位说明书的关系

一份完整的职位说明书应该包括内容

工作分析开展的流程

工作分析版式设计技巧

第四篇：招聘管理体系构建

人才招聘的技能掌握

面试的基本程序

结构化面试试题设计

压力面试

绩效面试

面试中应避免的陷阱

招聘管理制度设计技巧

培训开发系统与员工职业发展

培训开发体系与企业战略

培训开发系统的建立与管理

——三阶段管理模式

培训效果评估

培训与学习型组织的构建

企业培训管理制度编写技巧

第五篇：绩效管理体系构建

绩效管理与绩效考核

绩效管理循环图

基于公平理论的尺度评价法

常见的尺度评价法一

常见的尺度评价法二

基于公平理论的目标评价法

设立目标的7个步骤

关键业绩指标 (Key Performance Indicator)

平衡记分卡

绩效管理手册制订技巧

第六篇：薪酬体系构建

薪酬的主要结构与作用

经济性报酬

薪酬管理的良性循环

薪资体系设计要素

企业薪酬体系设计运作程序

案例：基于职位族的职能等级工资制度设计

股票期权方案设计

薪酬管理制度设计技巧