

非人力资源经理的人力资源管理

第一章：职能经理的管理学基础

管理的基础

- 管理者和组织
- 什么是组织
- 什么是管理者
- 什么是管理
- 管理的范围

管理者的工作

- 一般管理职能
- 管理层次
- 管理分工
- 管理交叉

管理能力

- 沟通能力
- 计划与管理能力
- 协作能力
- 战略行动能力
- 业务意识能力
- 自我管理能力和

第二章：组织与组织行为

组织心理与行为

- 什么是组织心理与行为
- 组织分类
- 企业管理组织
- 组织结构

组织行为的核心

- 麦金西 7-S
- 员工共享的价值观
- 企业战略
- 企业系统
- 组织结构
- 员工的匹配
- 工作技能
- 组织风格

组织设计原则

- 配合目标
- 经济高效
- 符合人的需要
- 适应环境
- 利于决策
- 注意均衡

工作流程与岗位设计

- 工作设计的含义
- 工作设计的内容
- 工作设计需要考虑的因素
- 工作设计的要求
- 岗位描述书

职位分类

- 职位及分类和结构
- 分类的依据和原则
- 分类的方法和程序
- 人员任职资格

第三章：如何将“事”与“人”结合

工作岗位的要求与人员能力的匹配

- 人员功能纲目

企业的核心能力与人力资源

- 企业的发展和核心能力
- 人力资源是企业核心能力的基础
- 人力资源管理的角色与责任

基于能力的人力资源管理

- 构建人力资源管理体系
- 人力资源管理系统模型
- 人力资源管理业务模块
- 人力资源管理的运行方法
- 人力资源管理的制度体系
- 效益评价系统

职业化的素质和行为能力

- 素质与潜能
- 素质模型及应用
- 素质评价的应用
- 职业化行为能力

- 职业化行为能力的标准建立
- 职业化行为能力的评价

- 目标管理与 KPI 导向的绩效评估

 - 目标管理

 - 绩效评估

 - KPI 指标与绩效改进系统

- 人力资源的配置与开发

 - 人员招聘

 - 能力测试

 - 人员录用

 - 考核与激励

 - 培训与发展

第四章：职业生涯管理

- 职业生涯概述

 - 职业生涯的含义

 - 职业生涯的四个阶段

 - 职业生涯的影响因素

- 职业生涯管理

 - 职业生涯管理的内容

 - 职业生涯管理的作用

 - 加强员工的职业生涯管理

 - 职业生涯的发展方向

- 职业生涯的设计