

战略性人力资源管理课程研习会

【前言】

经理人肩负着企业经营重责，一方面要创造绩效，达成目标；要达成目标必须透过全体同仁的一心一意、努力协作才能发挥团队力量，另一方面，要培育人才，为企业的永续经营，奠定稳固的基础。

因此，企业内部的高阶经理人要负起人力资源发展的角色，从选、育、用、留的角度，去了解如何选对人、教对方法、发挥人才潜能、留住人才以扩展企业，创造高绩效。

选对人，是经营管理成功的第一步，因为一位称职的员工，可以发挥一个人的潜力，同时也会带动更多的人投入工作，以一己的力量，可以发挥十人、百人、千人甚至万人的生产力，对企业的贡献几乎无可限量。反之，选错人，代价甚高，除了薪资、福利、保险、退休、培训的代价不低之外，因为选错人而浪费主管的时间、以及丧失商机的机会成本，几乎无法估计，所以，高阶经理人对于人才的选、育、用、留不能不投下心力，努力学习。

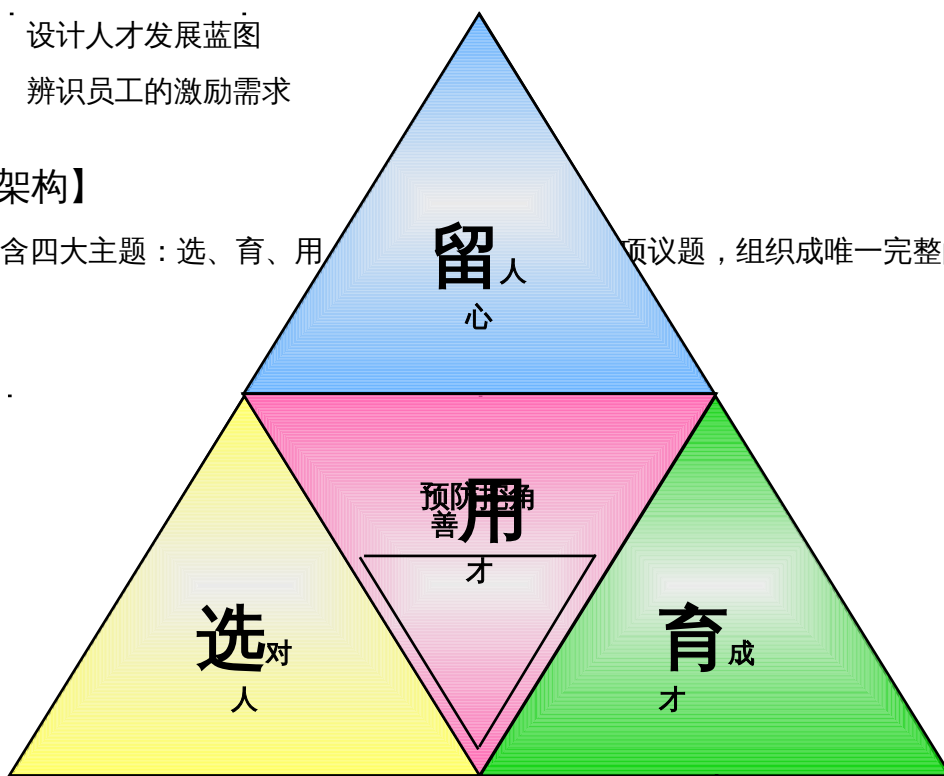
选「对」的人，教「对」的方法，把「对」的人，放在「对」的位置上，让他做「对」的事情，最后把「对」的人留下来，这是高阶经理人必备的基本能力，掌握这个能力，让你每天的管理工作得心应手！

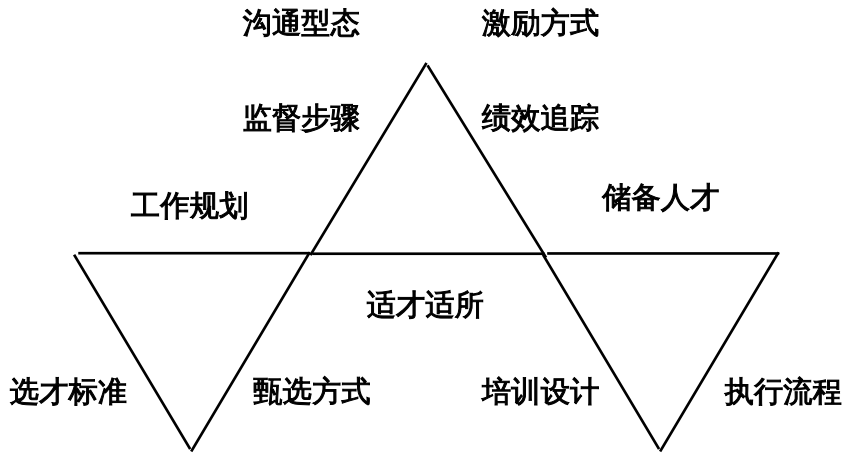
【研习目标】

1. 了解如何甄选对的人才
2. 了解人员须具备的要素及招聘的流程
3. 人力资源的规划与具体的招聘条件
4. 运用有效的面试技巧来甄选合适的人才
5. 了解训练需求的产生以及训练规划的内涵
6. 学习训练目标的设定与训练活动的执行
7. 因材施教，掌握训练成效的评估与移转
8. 设计人才发展蓝图
9. 辨识员工的激励需求

【课程架构】

本课程包含四大主题：选、育、用、留，组织成唯一完整的课程架构：





【课程内容】

课程时数：7小时

课程单元	课程内容	训练方法
选对人	<ul style="list-style-type: none">• 甄选人才的重要性• 选才的规划• 部门接班人计划• 测验与面谈• 冰山原则	<ul style="list-style-type: none">• 讲演• 个案教学• 课堂讨论• 小组活动
育成才	<ul style="list-style-type: none">• 培训需求的规划• 储备人才的培育规划• 培训的目标与执行• 培训课程的类别• 设定培训目标• 培训成效的评估与落实	<ul style="list-style-type: none">• 讲演• 个案教学• 课堂讨论
善用才	<ul style="list-style-type: none">• 人才是磨练出来的• 教导者的角色与心态• 交付任务的步骤• 工作教导的流程• 教导部属的作法• 日常监督与辅导• 绩效回馈常见问题讨论• 绩效回馈的作法• 教导成效的评估	<ul style="list-style-type: none">• 讲演• 个案教学• 课堂讨论• 小组活动
留人心	<ul style="list-style-type: none">• 留才的挑战• 员工的基本需求• 自省：我要的是什么？• 员工发展计划的重要性• 员工到底要什么？	<ul style="list-style-type: none">• 讲演• 小组讨论• 课堂讨论

【运课方式】

除了原理原则的讲授外，并配合下列各种方式来进行：

1. 专题演讲

以精彩、有趣、实例举证的讲演，清楚明白的说明研习的架构、理念和系统，使学员不以为枯燥，并能仔细的完成笔记。

2. 分组讨论

由小组成员相互交换其心得，并依据学员的管理经验与案列，来共同研讨问题及解决。此方式不但能促进主管间彼此的了解，更重要是可以由相互学习中，获得深刻的体验和收获。

3. 情境活动

针对公司的特殊情况，安排一些模拟的活动，藉由活动练习中，学员可以有效的吸收上课讲师所阐述的精义。

4. 工作坊

以模拟工作情境的操作历程，让学员亲自参与，并且从参与操作、讨论的过程中，整理与工作相关的学习心得和启示，反应了从「做」当中学习和经验模拟的优点。