

非人力资源的人力资源管理课程

● “非人力资源的人力资源管理”课程背景？

管理大师彼得德鲁克说过：“管理员工是直线经理的职责”。

- 直线经理与人力资源部的职责如何划分？
- 直线经理与人力资源部相配合的接合点在哪里？
- 直线经理应该学会哪些必备的人力资源管理知识与技能？
- 直线经理如何打造一支高绩效团队？
- 直线经理关注目标的时候如何兼顾关注员工的情感与成长？

管理实践证明，直线经理也是人力资源管理工作，不懂得做“人”的工作，就不是一位合格的管理者。直线经理的核心任务是**领导、激励下属团队**向明确的目标努力，因此，除了具备影响力、左右下属的能力之外，一个优秀的经理人必须能够明确地了解本部门每一个岗位所必需的任职资格，清晰地把握每一个团队成员的工作能力及其优缺点，包括工作态度是否稳定，才能够有效掌控整个**团队的工作效率**；确保完成工作目标。现代企业管理的实践证明，人力资源管理能力是优秀经理人必备的素质。

● “非人力资源的人力资源管理”课程适合对象？

- 人才发展项目中的储备中层/基层管理者
- 公司各职能/业务部门直线经理
- 公司高层主管、总监、经营管理者

● “非人力资源的人力资源管理”课程你可以收获什么？

- 了解“**人力资源管理体系**”模型，强化对“人”的管理理念和意识
- 掌握“**工作分析**”方法建立面试评估的“**人才画像**”
- 掌握招聘面试中“**行为面试**”方法与“**评分方法**”
- 了解“**人才培养体系**”模型，强化对人才培养的管理理念和意识
- 掌握辅导谈话核心工具“**GROW 模型**”理念与应用方法
- 了解“**绩效管理系统**”模型，强化绩效管理理念和意识
- 掌握“**KPI 考核模型**”，应用 KPI 实施部门考核
- 了解“**战略性人才评估与激励**”模型，掌握激励相关概念
- 掌握“**聊天清单**”工具应用，开展人才留用

● “非人力资源的人力资源管理”课程你可以带走什么？——（1

本手册、1套大纲、4套管理模型、8个专业工具)

- 非人力资源的人力资源管理“**学员手册**”
- 面试评鉴专用“**面谈大纲**”

- 人力资源管理模型之“**战略性人才识别**”模型
- 人力资源管理模型之“**人才培养体系**”模型
- 人力资源管理模型之“**绩效管理系统**”模型
- 人力资源管理模型之“**战略性人才评估与激励**”模型
- 人力资源专业工具之“**工作分析**”、“**STAR**”、“**提问**”、“**反馈技术**”、“**GROW 模型**”、“**考核表**”、“**SMART**”、“**聊天清单**”

● 授课方式

互动教学，视频教学、多元学习，分组讨论，案例分析，课堂练习、工作实例应用

● “非人力资源的人力资源管理”课程大纲（2天）

模块一：人力资源管理概述

- ◇ 关键点一：为什么要学习人力资源管理
 - 人力资源管理问题
 - 人力资源管理前沿趋势
 - 人力资源体系模型
- ◇ 关键点二：人力资源体系及分工
 - 企业不同角色人力资源职责
 - 直线经理与人力资源部分分工

模块二：选才——目标选才的行为面谈技术

- ◇ 关键点一：面试前准备
 - 职位与工作分析 - 职位说明书
 - 面试评估内容
 - 制作面试提纲
 - 个人履历审阅
- ◇ 关键点二：面试方法
 - 面试流程
 - 面试开场
 - 行为面试法核心技术 STAR
 - STAR 完整性、有效性、真假识别

- 行为面试提问技术
- 挖掘面试中的动力因素
- 行为事例的能力评分

模块三：育才——人才培养与辅导技术

- ◇ 关键点一：人才培养体系
 - 人才培养意愿
 - 人才培养能力
 - 人才培养平台
- ◇ 关键点二：员工辅导
 - 员工辅导的机会与场合
 - 员工辅导步骤（GROW 模型）
 - 员工辅导谈话能力

模块四：用才——目标导向与绩效管理技术

- ◇ 关键点一：绩效管理概念
 - 绩效考核与绩效管理
 - 员工与经理的绩效考核职责
 - 绩效考核管理系统
- ◇ 绩效考核实施
 - 四种常规考核方法
 - 绩效考核评价模型：考核指标、考核目标、分值权重、评价标准、考核周期
- ◇ 绩效面谈与反馈
 - 绩效面谈原则、内容、流程
 - 绩效考核结果应用

模块五：留才——员工激励与人才挽留技术

- ◇ 关键点一：员工激励技术
 - 战略性人才评估和激励系统与框架
 - 员工激励原理
 - 制度性激励与非制度性激励
- ◇ 关键点二：留才，要有自己的一招
 - “营造走心的员工体验”模型
 - 通用留人三招与必会留人三招

《非人力资源的人力资源管理》

- 六大留人技术
- 前瞻性人才稳定和留用风险管控：聊天清单