

非人力资源经理的人力资源管理

主讲：李大涛

【课题背景】

人力资源管理越来越成为企业运作管理发展的决定因素，而影响一个企业人力资源管理水平和员工整体绩效表现的既不是高层领导，也不是人力资源部门，而是各直线部门的主管、经理。

学习本课程可以让直线经理人掌握如何系统地把本部门的人力资源发挥出更大的效能，有效激发员工的积极性，提升团队的整体绩效。

【课题大纲】

第一讲 人本管理顺应时势

- 1.前言
- 2.管人理事与管事理人
- 3.人力资源管理的6P理论
- 4.员工关系的管理
- 5.直线经理是第一责任人
- 6.职位分析的重要性
- 7.人本管理

第二讲 实战选才招贤纳士（选人）

- 1.结构化面试概述
- 2.简历标杆设定
- 3.价值需求测评
- 4.经验面试
- 5.行为面试
- 6.文化匹配度
- 7.其它的招聘办法

第三讲 职业培训造就下属（育人）

- 1.培训在人力资源战略中的作用
- 2.如何提高员工素质？— 制定个人发展计划
- 3.直线经理应如何发挥培训的功能
- 4.如何帮助员工的技能提升和职业规划？— 五项核心能力
 - 4.1 教练技巧
 - 4.2 提供建议 - 倾听和建议
 - 4.3 辅导 - 分享知识和技能
 - 4.4 行为示范 - 以身作则
 - 4.5 引导和扶持 - 发展职业生涯
- 5.部门培训规划的制定与实施
- 6.如何在工作中造就一支精英团队。
- 7.案例分享：某知名企业的培训体系

第四讲 推拉并举创造佳绩（用人）

- 1.绩效管理概述
- 2.第一阶段: 目标设定和量化
 - 2.1 目标管理法(MBO)与关键绩效指标 (KPI)

- 2.2 目标分解中的分工与合作
- 2.3 绩效管理的 SMARTER 目标？
- 2.4 如何指导并激励员工？
- 3.第二阶段:目标实施和跟踪调整
 - 3.1 实时绩效反馈前的准备
 - 3.2 反馈技巧
 - 3.3 绩效跟踪
- 4.第三阶段: 绩效考评和绩效面谈
 - 4.1 员工自评和绩效面谈模板
 - 4.2 八大常见的绩效考评错误
 - 4.3 绩效面谈的主要内容和流程
 - 4.4 建立建设性和友好的面谈气氛
 - 4.5 CASE 四种回应技巧
- 5.第四阶段：辅导员工发展，承诺帮助
 - 5.1 个人发展计划 IDP 模板
 - 5.2 员工个人发展 SWOT 分析
 - 5.3 员工职业发展的讨论议程
 - 5.4 教练模型 — GROW
 - 5.5 GROW 辅导对话的步骤
 - 5.6 角色扮演

第五讲 治心安身留用精英（激励人）

- 1.企业为什么要重视员工激励
- 2.激励的理论基础和发展（原理）
 - 2.1 什么是激励？
 - 2.2 激励的理论基础和员工激励的“四力模型”
 - 2.3 激励的困惑
 - 2.4 管理理论发展
- 3.激励的基本步骤，方法和技巧
 - 3.1 了解员工产生士气的十种表现
 - 3.2 激励的目标和基本步骤
 - 3.3 激励的方法，技巧和工具：奖励和惩罚都是有效的手段、“因人而异”、激励的货币性工具、激励的非货币性工具。
 - 3.4 “鲑鱼效应”
 - 3.5 成功案例的分析
- 4.其它有效激励员工的方法
 - 4.1 文化激励
 - 4.2 岗位绩效管理
 - 4.3 管理风格
 - 4.4 行动计划