

# 《非人力资源管理人员的人力资源管理》

## 【课程对象】

中层管理人员

## 【课程目的】

教会非人力资源管理者在工作中如何了解、使用人力资源管理工具

## 【课程内容】

1、培训对象：非人力资源管理人员

2、培训目标：

- (1) 掌握人力资源的特性，对人力资源管理技能有一定的认知；
- (2) 理解人力资源部门与业务部门在人力资源管理领域的定位和分工；
- (3) 能够利用人力资源管理的专业技能，有效招聘、激励、评价和培育下属；
- (4) 能够站在公司战略角度，有效支持和配合公司人力资源规划的实施和运

作；

(5) 掌握基本的人力资源专业知识，降低离职率，稳定员工队伍，积极运用于部门员工管理，有效提升员工绩效

### 【课程要点】

- (1) 人力资源管理基本技能；
- (2) 人力资源部门与业务部门在人力资源管理领域的定位和分工；
- (3) 招聘、激励、评价和培育下属的有效技能；
- (4) 其他人力资源专业基本知识。

## 4、大纲

第一部分：直线经理面临的人力资源管理挑战 “ 直线经理的主要职责 ” 直线经理的多重角色 “ 企业中高层经理对人力资源工作的分工

第二部分：组建高效团队

一、人力资源规划 “ 洞悉你的下属——部门人力资源现状分析 ” 部门人员配置及薪酬成本核算——你需要多少人？薪酬成本如何预算？ λ 远期、近期部门人

力需求及供给分析 λ 如何定岗定编 λ 如何做部门的薪酬成本预算

二、工作分析 “ 工作分析现场模拟 ” 编写岗位说明书

三、员工招聘（直线经理内容） “ 招聘过程中部门经理和 HR 的职责划分 ” 部门经理在招聘流程中的关键责任 “ 选才的原则 ” 设计面试的维度 “ 面试前的准备工作 ” 面试访谈 STAR 技巧的使用 “ 结构化面试的后续工作

### 第三部分：人才培养与开发

一、员工培训 “ 如何建立部门的培训体系 ” 个人学习成长计划支持 “ 各层次员工培训的不同侧重点 ” 新员工的培训安排

二、绩效管理与评估 “ 部门绩效指标库的建立 ” 员工绩效指标的选取 “ 绩效反馈的重要性 ” 情景模拟：和下属做绩效评估 “ 经理绩效面谈流程 ” 测试自己的辅导风格

三、员工职业生涯管理 “ 如何规划员工职业生涯 ” 晋升和调任的管理 “ 对业绩不佳者的处理办法 ” 对一般业绩人员的规划办法 “ 对良好业绩人员的规划办法

### 第五部分：员工激励

一、员工薪酬管理 “ 直线经理在员工薪酬设计中的作用 ” 新进员工如何定薪 “ 薪酬调整时部门内员工如何平衡 ” 不同管理风格的经理与员工薪酬调整 “ 团队内薪酬如何进行

二次分配

二、非现金激励 “实物福利如何分配（如部门内可调）” “非实物福利如何分配

” “员工士气低落的主要原因” 启示：鼓励的重要作用 “激励和赞赏的益处” 经

理人为什么较少激励和赞赏员工 “激励原理和体系” 脑力振荡：找出三十种激

励和赞美的方法”

案例：其它公司的激励方法” 经理激励部属的注意事项”