

# 《非人力部门之人力资源管理》

## 【课程时长】

2天 (6h/天)

## 【课程特色】

实战、实际、案例、互动、方法、工具

## 【课程大纲】

### 一:文化决定人力资源管理模式

- 1、文化决定人力资源模式：
- 2、文化的基本解析：
- 3、人力资源最新解释：  
人事与人力资源与人力资本三者之异同：  
**案例:海尔要留的三类人？**
- 4、为什么说人力资源管理是管理的代名词：  
人力资源管理是团队管理的核心：  
人力资源管理是全员的管理：
- 5、人力资源管理之六大模块：  
解析：团队管理者管理的主线？  
如何理解“一切问题都是人的问题”？

### 二:非人力部门之岗位分析、评价与薪酬基本解析：

- 工资与薪酬、报酬三者的异同：  
薪酬管理要达到的三个目的、四个原则：  
**案例:刘经理犯的错误是体系问题还是个例？**  
**假如你是刘经理该如何完善？**  
薪酬实施的保障六项目：岗位分析、岗位评价  
岗位分析的简介：  
工作分析(job analysis)\人力资源的基础\输入输出转化形成结果  
岗位分析的结果：  
职务说明书的12个方面：  
**案例:团队管理者如何进行岗位分析？**  
**岗位分析是人力资源部的工作？**  
岗位分析的六大作用：  
岗位评价的目的与重要性：  
管理岗位与工人岗位测评的案例解析：  
为什么说岗位分析和测评是薪酬管理的必要前提工作：  
薪酬的基本形式：  
五种形式的适用对象：  
薪酬与企业制度\文化：

案例研讨:作为团队管理者,需要掌握的相关岗位分析、测评和薪酬知识?  
薪酬管理的补充与完善:  
探讨:假如员工对薪酬有意见,你该做什么?

### 三:非人力部门之绩效管理考核

现代企业管理之两大主线之一:

绩效的解释:明确什么是绩效:

绩效管理与考核之定义及对比:

**互动:在实际管理工作中我们要做什么?**

目前中国企业绩效管理与考核的误区:

绩效管理的五大节点:

**案例:教练犯难的愿因?**

绩效管理与考核的四种方法以及适用情况:

MBO:战略管理方法,要落地需借助?

KPI考核体系之六问:为何?考什么?考多少?谁考?靠谁?怎么考?

指标制定与分解的八大原则及实施:

指标提炼的依据:

每个指标需要弄清楚 12 个问题:

**案例剖析:1\为什么员工有抱怨?**

**2\张强的工作结束了吗?**

**3\你在绩效考核中的地位和作用?**

**4\指标的设计合理吗?**

**5\问题出在哪?**

**BSC与360:适用范围以及注意节点:**

绩效面谈之四个步骤

绩效改进之 PDCA:

绩效考核的层次划分:一级、二级与三级

各层次中的职责分工:

**回答:绩效考核是人力资源部一个部门的事情吗?**

**团队管理者的绩效考核职责与作用?**

**标杆管理:国内某大型企业的绩效考核实施:**

**案例:李总迷惑的原因?**

### 四:非人力部门之其他人力资源模块实施:

1:团队管理者需要做本部门的人力资源规划吗?如何做?

2:如何将管理者的五大职能与人才培养集合起来?

3:团队管理者如何实施培训?

**案例:上级为什么不满意?**

4:团队管理者必须掌握的劳动关系相关内容?

5:团队内的人才流失与你有关吗?怎么做?

6:人力资源管理的主线?

**7:互动:如何理解一个团队缺的不是人,而是出人才的机制?**

**8:标杆:三工并存,动态转换?10/10排序?**

**9:团队管理者如何协助人力资源部门进行激励机制的完善?**

五:针对本企业的实际情况予以诊断，提出改善建议,互动交流