

海尔之人力开发与激励机制建设

【课程大纲】

一：海尔对人力资源的定位

人力资源的管理就是企业管理：

海尔缺少的不是人才，而是……

企业要留的三类人：

解析：海尔管理者的三个角色定位？

案例：小马的故事？

海尔特色的人力资本：

人力资源发展与海尔发展大势：

人力资本与SBU

二：海尔之激励机制建设

海尔基本模式三大体系：

激励两种形式三大类别：

解析：海尔具体的实施手段？

海尔之“三工并存，动态转换”：

海尔之10/10建设：

海尔之模式道与分类管理：

对标：海尔之人才梯队建设？

海尔特色的绩效管理：

案例：目标中心？结果导向？绩效管理与考核？

海尔KPI之设计八大原则：

如何理解“人手一张表，人人一个分”？

从KPI到自主经营之分享：

海尔之“三E卡”实施：

海尔之激励机制留人与文化氛围留人的解析：

三：海尔之人力开发建设

海尔选用干部的原则和标准：

海尔用人机制六内容：

案例：海尔开发人、用人的流程？

海尔特色的“海豚升迁”制度：

如何理解与运用海尔之“用人要疑”：

如何理解与运用海尔之“赛马机制”：

案例分享：海尔对干部的要求：

海尔的培训机制：

三定与三随：

海尔培训的三原则：

海尔培训的特色借鉴：

海尔对人才的培养特色分析：

解析：海尔的后备人才体系建设？

人材到人才到人财：

如何理解“部下的问题就是你的问题”？

海尔对“干部培养人”的要求：

指导与领导？控制与命令？放权与授权？指令与培训？80/20？

四：海尔之人力管理体系完善

海尔特色的五种工资分配形式：

海尔特色的招聘与人员轮岗：

海尔特色的岗位转正评价：

海尔特色的岗位培训：

海尔特色的日薪制：

海尔特色班组建设：

海尔之文化落地与观念重塑：

海尔之员工关系管理：

团队管理者需掌握的人力管理知识：

五：互动与答疑