

非人力资源经理的人力资源管理

主讲：李桂湘

【课程背景】

当今公司之间的竞争，归根到底是公司人才的竞争。直线经理需要参与岗位设置、选用育留、绩效管理和职业发展等各个环节。让企业成为“人才吸铁石”、“人心吸金石”，最终实现企业长久稳定的发展。面对 90/95 后的新特点，系统地学习有关人力资源管理的知识和操作技能，将大大提高直线经理团队的工作表现和生产力，并发挥公司整体人力资源价值。

本课程案例丰富，使管理者在轻松愉快的气氛中掌握员工选用育留等方面的核心知识，从而全方位的提升管理水平和团队的核心战斗力。

【课程收益】

本课程培训，您将至少得到以下收益：

- 1、人才抢夺战中能吸引到并识别出组织需要的人
- 2、人才攻心战中掌握不同人的价值、潜力和瓶颈，掌握与其有效沟通的方法
- 3、人才攻坚战中了解绩效管理，学会绩效辅导和绩效面谈
- 4、人才保卫战中掌握激励并留住优秀员工的方法和技巧

【授课对象】

企业中高层管理者

企业负有管理职责的经理人

新晋升的管理人员等

【课程特色】

讲授 + **案例剖析** + 视频 + 小组互动研讨 + 世界咖啡，案例紧贴实际工作，讲解由浅入深、化难为易，让学员由工作时身边发生的事例中学习到精髓。讲

师所教课程内容实用性强、深入浅出、互动性强、幽默不失严谨、结合 90 后员工特点给学员很大的启发和帮助，深得好评！

【课程时间】 1-2 天（6 小时/天）

【课程大纲】

一、打赢人才抢夺战

视频：马云谈招聘

案例：平安马明哲与碧桂园杨国强对话

1、抢人大战之备战

1) 你想要什么样的人才？

2) 面试官角色认知

3) 面试中的三个结构化

2、火眼金睛之面试方式

案例：赵洋的试用

1) 单面：结构化/半结构化面试

a) 从面试者角度看单面中面试官的注意事项

b) 实用策略之从自我介绍抓重点

c) 灵活使用 3 个高频面试问题

d) 实战高效面试之 BEI 法则

e) 分辨真伪有效追问的三个法宝

实操：STAR 面试法

视频：他什么胜出？

2) 群面：无领导小组讨论

a) 对抗式/非对抗式无领导小组流程

b) 考察维度及标准

c) 面试官观察重点

互动：视频纠错

二、打赢人才攻心战

管理 TA 之前先了解 TA

跳绳 上树这活谁来干？

1、透视眼之人才测评工具之一 DISC

1) DISC 不同特质的特点、行为优劣势

2) 不同特质的人对团队的价值和贡献

3) 透视 TA 将来的潜力和瓶颈

落地：本部分人员的特点、优劣势、管理方式

2、与 TA 沟通的金钥匙

三根还是四根？

1) 不同特质人的沟通偏好

视频：三种不同的沟通方式

2) 面对不同上下级的有效沟通

3) 面对不同客户的有效沟通

4) 实操：有效沟通

三、打赢人才攻坚战

1、绩效管理

1) 走进绩效管理

2) 绩效管理误区

2、绩效辅导

1) 绩效辅导的作用

2) 绩效辅导时机

3) 绩效辅导模式

视频：如此面谈为哪般？

3、绩效面谈和改进

面谈的目的及五个原则

2) 面谈前应做好的准备工作

3) 面谈谈什么？

角色扮演：正确的绩效面谈

四、打赢人才保卫战

1、90/95 后留人术之原理

- ① 高薪留不住的人才之马斯洛的需求层次理论
- ② 为谁辛苦为谁忙之赫茨伯格的双因素激励理论
- ③ 绚丽的 TA 之弗鲁姆的期望效价理论
- ④ 没完没了之斯金纳的强化理论

2、90/95 后低成本留人术

【案例】嗑瓜子

- ① 解码即时激励如何操作
- ② 即时激励“微”应用
- ③ 拿来即用的低成本留人 6 大妙招

落地：即时激励场景及方法

3、量身定制激活员工的锦囊

落地：留住并激活你的员工方案设计

说明：本课程大纲为通用版本，一天半的讲解，半天的行动落地方案辅导。一般会在培训前与企业做进一步沟通，根据企业具体情况，调整为最符合企业实际情况的个性化培训并形成落地方案。