

《人力资源管理之 3P 系统建设》

【课程概述】

3P：岗位分析(Position)、绩效考评(Performance)、薪酬管理(Payment)

毫无疑问，在人力资源管理中，3P—岗位分析(Position)、绩效考评(Performance)、薪酬管理(Payment)是最令人头痛，也是最引人入胜的。随着技术的快速发展和世界经济的一体化，如何更有效地实施人力资源管理是所有管理者面临的一大挑战。



目
源

【课程标

人力资
管 理
3P 核

心课程将结合企业实际人力资源管理实施情况，通过大量案例分析，使学员迅速、有效地掌握人力资源管理中的工作分析、绩效考评、薪酬管理——3P核心技术、工具。为解决企业在人力资源管理工作中遇到的核心问题提供了有效的解决方案。

【课程大纲】

模块一、人力资源管理的理论与实践

- 1、人力资源管理的职责
- 2、直线经理与人力资源经理
- 3、对人力资源管理的挑战
- 4、人力资源管理的思想、原则与方法体系
- 5、战略性人力资源管理

模块二、人力资源管理的系统平台

- 1、组织与工作管理系统
- 2、企业文化与政策管理系统

模块三、组织管理与工作分析 - 任职资格评估三步曲

-
- 1、组织结构解析
 - 2、工作分析的内容与方法
 - 3、工作分析典型应用
 - 4、华为公司的任职资格管理
 - 5、如何编制岗位工作说明书

模块四、绩效考核与绩效管理 – KPI 与平衡计分卡考核法

- 1、什么是绩效考核？绩效考核与绩效管理的关系；
- 2、我们期望什么？谁来进行工作绩效考核？
- 3、世界领先级企业的绩效管理（GE 和微软）
- 4、华为公司的绩效管理制度；
- 5、考核的关键环节
- 6、KPI（Key Performance Indicator）考核体系”的建设；
- 7、平衡计分卡 BSC 的应用；
- 8、绩效合约、行为及能力的考核方法；
- 9、考评周期的选择；
- 10、 绩效面谈中可能出现的问题及解决办法。

11、 现场演练绩效管理相关操作表格：行为监督指导记录、绩效改进计划等

模块五、薪酬设计与管理 – 岗位评价及职等职级设计

- 1、 企业战略与薪酬战略
- 2、 薪酬管理以及常见问题
- 3、 工作评价的要素选取
- 4、 案例解析薪酬方案设计方法
- 5、 年薪制薪酬管理的原则
- 6、 等级制职等职级的划分
- 7、 绩效与薪酬的挂钩及其应用要点

模块六：职业化的管理者

- 1、 企业经理人的行为操守
- 2、 塑造成功的自我