

《非人力资源经理的人力资源管理（通用版）》

课程方案

课程背景

据统计，如果各部门经理都具备一定的人力资源管理知识，企业的综合效益将提高 40%！

管理大师彼得·德鲁克曾说过“在组织所有可以被使用的资源当中，只有人是唯一可以发展的资源”。从早年“人是第一生产力”的说法，到如今“企业的竞争归根到底是人才的竞争”的认识，再从管理理论进化的历史和趋势来看，人的问题也一直是其中的一条逻辑主线和一个核心领域。因此，无论是把人看作生产力、资源或者资本，人的管理都是企业所有管理者的一个基本任务和重要责任。

现实中，企业的很多管理者是因为其相对高超的技术水平、业务能力，相对出色的工作绩效，甚至仅仅因为工龄或经验而得以晋升。他们并不明确承担人力资源管理的职能工作，也缺乏人力资源管理方面的专业学习和工作实践。所以，当他们面对人力资源管理的问题时，往往缺乏正确的认识，不知所措，甚至推脱责任，而造成人员绩效低下，团队涣散、人才流失，影响企业的健康发展。

目标收益

- 培养各级管理者强烈的“人力资源”意识，真正将人的因素作为日常管理工作的核心和重要领域
- 帮助非人力资源经理了解企业人力资源管理的基本原则、主要模块级相关流程，并能有效配合
- 帮助非人力资源经理立足本部门或本专业，掌握基本的工作授权、员工绩效管理、培养与辅导、沟通与激励等具体的管理方法、工具和技巧
-

参与对象

本课程为《非人力资源经理的人力资源管理》的**通用版**，侧重于帮助学员树立基本的人力资源管理意识，解决现实中与**人力资源相关的基础管理问题**，更加适用于**中、基层管理者，以及新晋管理者**，包括业务经理、项目经理、产品经理、团队负责人等

实施说明

本课程为情境式、实战化的企业内训课程，主要运用“知识精解”“案例分析”“实操练习”“问题研讨”等互动方式进行。

为保证本方案的学习效果及课程目标的顺利实现，**标准课时 2 天，每次培训参与人数不超过 40 人。**

增值服务

首先，我们会在内训企业的配合下，对培训责任部门、需求部门，以及学员进行差异化的“**课前调研**”以了解企业实际的“**业务现状**”和学员的基本“**能力现状**”，并初步界定需要解决的“**基本问题**”；必要时会通过“**电话会议**”等方式与有关人员进行深入沟通，进一步明确“**培训需求**”和“**关键要求**”，做到有的放矢。

课后，我们会根据课程主题落地转化的需要，在培训后当即学员布置与其自身业务相关的“**主题作业**”“**工作论文**”“**实操任务**”等，并根据企业和学员的需要和意愿建立并实施持续的“**长期辅导**”机制，以最大化实现学习的价值。

主要内容

1 组织管理与人力资源

- 1.1 管理的实质及管理者角色认知
- 1.2 人力资源的特点及人力资源管理体系
- 1.3 职能经理的人力资源管理责任及核心任务

2 目标与绩效管理

- 2.1 基于目标的绩效管理体系
- 2.2 职能经理的绩效管理责任
- 2.3 绩效管理的具体实践方法

3 高效的工作授权

- 3.1 授权的原则及授权障碍分析
- 3.2 授权的要素、流程及控制要点
- 3.3 授权评估与评价的方法
- 3.4 具体的授权沟通的要点、方法与技巧

4 激励员工的自觉

- 4.1 激励的作用及产生激励的内在机制
- 4.2 基于绩效管理要求的物质激励原则
- 4.3 基于动机与需求的非物质激励手段
- 4.4 具体的员工激励的要点、方法与技巧

5 员工培养与辅导

- 5.1 促进员工发展是管理者的基本责任
- 5.2 员工辅导与培养的原则及主要方法
- 5.3 员工工作绩效辅导要点、方法与技巧
- 5.4 员工自身问题解决的要点、方法与技巧

© YANG BIN. All rights reserved.