

《非人力资源经理的人力资源管理（专业版）》

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，掌握专业的人员招聘与面试、工作分析与岗位设置、绩效管理以及员工辅导、人才培养与生涯规划、人才保留及员工关系等具体的管理方法、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**专业版**，侧重于学习和掌握人力资源管理各个模块相对专业的内容，解决现实中与本职工作管理工作有关的人才的**选、育、用、留**，以及**员工绩效改善、人才发展**等问题，更加适用于各部门的**中、基层管理者，以及新晋管理者**

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 组织管理及人力资源管理基本认知

- 1.1 管理的本质及管理理论发展的启发
- 1.2 组织管理的基本模式与关键原则
- 1.3 管理者的综合角色及人力资源管理的责任认知
- 1.4 直线管理者与专业 HR 的职能区分与工作协同
- 1.5 管理者是人才队伍培养与发展的关键
- 1.6 管理者是工作绩效达成与提升的关键

2 人员招聘与面试录用

- 2.1 管理者在招聘录用中的责任及主要工作
- 2.2 人员招聘与录用的流程及职能分工
- 2.3 招聘面试工作的具体方法和技巧
- 2.4 基于胜任力模型的素质能力要求
- 2.5 基于结构化方法的面试评价技巧
- 2.6 核心关注点：综合素质+专业技能

3 人力资源的配置与使用

- 3.1 基于工作分析提出人力资源需求
- 3.2 工作分析的要素、流程及方法
- 3.3 岗位设置的原则、流程及方法

4 绩效管理及辅导

- 4.1 绩效管理的系统、流程及核心理念
- 4.2 全面绩效管理的落地方法及考核工具
- 4.3 具体绩效指标及权重的设计方法
- 4.4 员工绩效过程的跟踪、辅导及反馈
- 4.5 准确的绩效评价与有效的结果运用

5 人才培养与发展

- 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
- 5.5 员工自身发展与职业生涯规划

6 人才保留及员工关系处理

- 6.1 员工离职原因的主客观分析
- 6.2 留住人才的关键措施及运用
- 6.3 问题员工的识别及辅导技巧
- 6.4 员工冲突的原因及化解方法
- 6.5 建设开放与共享的团队文化氛围