

课程名称

非人力资源主管 的人力资源管理

在每一次与企业主的谈话中，我们会听到大家是如何的感叹人才难求，但是，问题是，大家真的很重视人吗？还是说说而已？绝大多数的公司做得是“人力支援”，而不是人力资源。成功的人力资源管理是一种态度与实践，然后成为了企业文化的一种，不是工资的高低，也不是办了多少培训。

下一题，公司里谁必须懂得人力资源管理？是不是人力资源主管？还是办公室主任？

企业能不能栽培人才，它对企业成长的价值在哪里？

谁会愿意替企业栽培人才？如果是您，您愿意吗？如果大家都不愿意，怎么办？

课程目标

- 正确建立公司重视人力资源管理的框架
- 探讨如何找到正确的人？用什么方法？
- 学习如何在招聘的流程当中发掘人才
- 认识培训的价值与意义
- 体会真正有效的培训是什么？怎样进行？
- 了解在自己的工作岗位上，如何将人力资源转换成竞争的武器？

课程大纲

- 一家世界一流的公司如何设计“方法”，去寻找它们自己需要的人？你有什么看法？

个案研讨

引言

- ✦ 一个社会，一个国家的产业链的观念，到一家企业的人才链
- ✦ 人力资源？也不就是找人，办办培训？

一、招兵买马

- 组织结构设计
- **个案研讨：**
- 招募员工的流程（审核履历表，面谈的技巧）
- 到哪里去找人？
- 讨论题：低工资，高提成；低工资，好听的职称；好不好？为什么？
- 工作说明书

- 低成本一直是我的公司在市场上竞争的一项重要因素，最近，我也觉的公司要成长，必须靠

二、十年树木，百年树人——如何培训一支专业化的工作团队？

- 为什么要搞培训？它的目的，功能是什么？
- 培训到底“有没有用”？障碍在哪里？
- 什么是最重要的培训？
- 什么是最有效的培训？
- **讨论题：**
- 为什么“不要迷信培训”？
- 下一个是谁？
- 公司实在不能没有他？
- 高阶领导层的培训；从哪里着手？
- 教练式领导
- 领导能教与不能教之间的结果-康师傅成功的一大战略要素

三、人员的晋升

- 公平是第一要素——竞聘上岗？
- 企业如何留住年纪轻，很优秀，但是经验不足的员工？
- 企业如何避免提拔人才，但是下属觉得不公平，反而造成了人才流失，拉帮结派的现象？
- 不教而战谓之残！

讨论题

- 究竟应该是销售提成，还是目标奖金？

个案研讨

- 你觉得末位淘汰制好不好？为什么？

四、工作论调的意义

五、薪资制度

- 薪资制度的设计
- **讨论题：**
- “企业应该给优秀的员工，或者部门主管股份，来吸引他们，鼓励他们与公司一起长期共同成长，发展”；您对这样的人力资源战略的想法是什么？
- 薪资保密管理与制度

六、目标管理与绩效评估

- 您给了员工什么目标？
- 员工需要什么目标？
- 在管理的结构上，过程与结果哪一个比较重要一点点？说说您的想法。
- “用人不疑，疑人不用”？说出您的见解在日程工作管理当中，您如何运用？
- **个案研讨：**

七、如何解雇员工：员工的离职，是企业的负债，还是可以成为另一种资本？