

团队管理者的必修课-

非人力资源经理的人力资源管理

【课程时间】2天

【课程形式】系统授课、小组讨论、辅导点评、案例分析、经验分享等；

【课程对象】组织的非人力资源管理者

【课程描述】

本课程针对在人力资源管理中经常遇到的问题作为培训的基础来进行展开。据统计企业90%的管理者都普遍认为人力资源管理应该是人力资源部门的职责，人选的对不对，培养的能不能用，全是人力资源部门全权负责，而这本质上是一个最大的误区。如同孩子生下来把教育孩子的责任全部推给学校的老师一个道理。那么怎么做能在人力资源经理和非人力资源经理之间构建一座桥梁从而形成统一的共识和沟通语言，明确彼此的分工，最后实现组织绩效的最大化呢？此课程全面诠释经管理者在运营体系中的定位以及需要具备和掌握的人力资源管理的各项任务，从人职匹配、绩效评估、到工作辅导激励、员工发展等方面以及完成各项任务所应有的思路、视野，方法和工具。

【课程目标】

- ◆ 了解现代企业的人力资源管理的核心内容
- ◆ 明确人力资源经理和非人力资源经理在人力资源管理上的角色定位与明确分工
- ◆ 明确非人力资源经理为什么要学习人力资源管理的各项任务的必要性和操作性
- ◆ 学习并实践人才管理**选人，育人和用人**的闭环管理的管理理念和实践工具

【课程大纲】

第1要务：自知者明（角色&分工）

第一单元：人力资源管理的基本常识

1. 为什么非人力资源经理才是人力资源管理的主角
2. 非人力资源经理与人力资源经理的分工与合作
3. 4.0阶段的人力资源管理的精髓

4. 团队管理者的六次转型与人力资源管理者关系

第2要务：知人者智（选人）

第二单元：选对人比培养人更重要之定标准-What

1. 人才甄选标准之从软硬件着手
2. 人才甄选标准之从工作职级着手
3. 人才甄选标准之合格与合适原则

第三单元：选对人比培养人更重要之定方法-How

1. 线上线下全网打尽
2. 线上测评看性格
3. 行为面试看能力
4. 评鉴中心看潜力

第四单元：选对人比培养人更重要之定人-Who

- 1 面试官的基本素养
- 2 面试官的核心要求
- 3 面试官的长期修炼

第3要务：育人者善（育人）

第五单元：培养人的核心目标和实现手段

- 1.培养人的和核心目标
- 2.培养人的实现手段（70/20/10 原则）
- 3.70 原则的内容和应用
- 4.20 原则的内容和应用
- 5.10 原则的内容和应用

第六单元：培训需求的确定和培训实施的跟进

- 1.非人经理和人力经理如何共同确定培训需求
- 2.非人经理和人力经理如何跟进培训的实施
- 3.非人经理和人力经理如何转化培训的效果

第七单元：新时下人才培养的创新方式-教练式辅导

1. 教练的精髓
2. 非人力资源经理如何进行辅导
3. 辅导中的成长模型“GROW”

4. 下属自我制定自我发展计划

第4要务：知人善任（用人）

第八单元：用对人的绩效管理之定目标

1. 目标和战略之间的关系
2. 目标的来源
3. 目标的书写
4. 目标和指标的关系
5. 指标的制定

第九单元：用对人的绩效管理之给方法

- 1 及时回顾和反馈的原则
- 2 BEST 的反馈艺术
- 3 四大指导原则

第十单元：用对人的绩效管理之绩效面谈

- 1 绩效面谈的宗旨
- 2 绩效面谈前的准备
- 3 绩效面谈中的5步
- 4 绩效面谈中的注意事项

第十一单元：用对人的绩效评估

- 1 绩效评估的核心原则
- 2 绩效评估的打分标准和打分工具
- 3 绩效评估的3要3不要