

业务管理者的人力资源管理

---“非人”情景沙盘行动学习工作坊

课程大纲：（根据学员团队情况可二天教练式辅导课程）

第一章、业务管理者的人力资源管理综述

- 1、企业为什么特别强调人力资源管理？
- 2、业务管理者的岗位责任是什么？---带队伍、创业绩
- 3、业务管理者在人力资源管理方面的常见问题？
研讨：当前学员面临的人力资源管理问题？
- 4、业务管理者进行人力资源管理的“五个先知”
---人性、个性、成长性、多样性、团队性
- 5、五级管理者的层次与不同---我现在是哪级的管理者？
- 6、业务管理者人力资源管理的“五维”体系
- 7、业务管理者与专业人力资源管理的三个区别？
- 8、三个标杆企业人力资源管理的特色分析与分享
---华为、万科、中粮等企业人力资源案例分析
- 9、三个优秀管理者的人力资源管理的案例分析

第二章、业务管理者人力资源管理的五个维度

第一节、如何招聘人和优化团队？

- 1、如何结合未来业务做好所管团队的人力资源盘点与规划？
- 2、如何根据招聘具体岗位和你的管理特点确定招聘选人标准？
工具---性格分析与素质模型在招聘中的应用
- 3、如何根据现有团队人员情况来招聘新人？
- 4、如何利用业务场景案例识别一个人的专业能力？
演练---招聘中业务案例研讨的应用
- 5、哪些业务活动是发现和引进人才的有效招聘渠道？
研讨---我的招聘新渠道和奇招？

第二节、如何培养人和发展团队能力？

- 1、业务管理者如何结合业务做好人的培养？
案例：万达业务管理者做有用培训的实践
- 2、如何做好对新引进员工的培养？
演练---新入职员工“四个六”的关键时段培训要点
- 3、业务管理者如何做好员工的教练？
演练---管理者教练技术九步法
- 4、业务管理者如何讲好一个小时的课程？

演练-- 业务技巧专业课程开发与分享的要点

5、如何做好项目复盘的培训？

案例：柳传志倡导的团队复盘。

6、如何针对标杆做对标团队学习？

案例：万科工程精细化对标学习的解析

第三节、如何考核人与团队？

1、如何结合业务目标与难点做好考核？

案例--某个实际项目团队的目标确定与绩效承诺

2、如何把财务目标分解到不同部门变成其考核点？

应用--营销部、设计部财务考核目标的案例分析

3、如何把不同部门的协作难点变成考核点？

4、有效团队绩效监控的三个方法与五个方面

5、团队月度绩效分析会与员工绩效面谈

模拟：针对某个员工的月度绩效改进设计与执行

第四节、如何激励好人和团队？

1、有效激励人与团队的四个原则

2、如何通过员工长项激励促进其个人发展？

3、如何根据员工特点做好个性化激励？

案例--对老油条员工的激励方式分析

4、如何用非物质手段来激励人？

研讨--我平常得心应手的非物质激励方式分享

5、如何通过短期与长期激励手段的结合来激励好人？

案例--万科项目合伙人激励机制的应用

第五节、如何用好人和留住人？

1、如何用四种情景领导的方式用好人？

演练--分析某个具体员工状态确定针对性的用人方式

2、如何通过五种增强团队活力的方式让人激情澎湃的工作？

案例分析--诺基亚激活团队的“很棒团队活动”

3、如何用个人的职业规划与晋升通道来激发人？

应用--某个设计人员的职业规划与持续培养的案例分析

4、如何构建三个层次的沟通体系让人畅所欲言的工作？

5、如何解读与传承企业文化留住人？

第三章、业务管理者人力资源管理关注问题的解决

1、麦肯锡解决问题的七步曲

2、群策群力解决业务管理者关注的人力资源问题

3、准确发现业务管理者急待解决的人力资源问题

- 4、多维度对业务管理者存在问题进行原因分析
- 5、聚焦研讨问题的关键原因
- 6、通过能量集市的方式丰富和完善解决问题的方案
- 7、解决业务管理者人力资源管理问题的进度与行动计划表
- 8、业务管理者人力资源管理持续提升的“五步曲”

五大课程特点：

- 一、针对业务管理者的人力资源管理系列课程
- 二、五个维度系统的业务管理者提升解决方案
- 三、超过二十个人力资源管理场景的沙盘模拟训练
- 四、行动学习工作坊解决业务管理者的人力管理问题
- 五、三十个人力资源管理的工具支撑学员学习落地

五项学员收益：

- 一、系统提升了业务管理者人力资源管理的能力
- 二、指明了业务管理者人力资源管理的关键要点
- 三、实践了群策群力解决人力资源管理问题的方法
- 四、加强了业务管理者与专业人力资源管理者之间的相互理解
- 五、得到了人力资源管理的落地工具与操作表单