



马本军老师---致力于培训和发展实践前瞻型人力资源管理者

诚信-专业-勤奋-学习

全面-专业-务实-互动

人力资源管理六大模块全景课程坊

课程简介

本课程为中国知名人力资源管理实务专家-马本军老师融会 27 年人力资源管理实务倾力打造，马老师充分结合 10 年企业人力资源管理工作实务、17 年人力资源管理咨询与培训心得，整合了国际上先进的人力资源管理理念与国内企业最佳实务，所授内容先进、实用、精湛。所引用案例新颖、生动、贴切，具有极强的针对性和可操作性。

为了使专业人力资源管理工作者能真正在人力资源管理技能上有所提升，马老师还安排了互动式的课堂交流、案例模拟演练，使人力资源管理从业者能将所学内容和自己的工作相结合，从而在对人力资源管理的认识水平和实际操作能力上均有质的提高。

全景式人力资源管理培训，讲解人力资源六大模块：即人力资源角色与价值、人力资源规划、员工招聘与甄选、培训与职业发展、薪酬管理、绩效考核等六个方面内容，全面掌握最新的人力资源管理理念和最佳操作实务。

课程重点

课程框架

- 从事人力资源管理工作的价值何在？
- 人力资源管理正确的定位与思路
- 人力资源管理从业者胜任能力要素

- Part 1 《何去何从：新环境下人力资源管理的角色与价值的转变》
- Part 2 《登高望远：人力资源规划及应用实务》
- Part 3 《找到合适的人：员工招聘与测评》
- Part 4 《打造一流员工：员工培训与职业发展》



马本军老师---致力于培训和发展实践前瞻型人力资源管理者

诚信-专业-勤奋-学习

Part 1 :	Part2:
<p>《何去何从：新环境下人力资源管理的角色与价值的转变》</p> <p>一、 大背景：国际国内经济及社会发展对人力资源管理的挑战</p> <ul style="list-style-type: none"> 🚩 国际经济/市场一体化为人力资源管理竞争带来深刻变革 🚩 教育、劳动力多元化等对人力资源管理带来影响 🚩 新技术的运用：HR 管理面临的双刃剑 🚩 敢问路在何方：人力资源管理的价值何在？ <p>二、 国内企业人力资源管理的热点与难点解析</p> <ul style="list-style-type: none"> 🚩 目前国内企业人力资源管理存在的问题解析 🚩 现在及未来人力资源管理的热点现象 	<p>《登高望远：人力资源规划及应用实务》</p> <p>四、 人力资源战略规划</p> <ul style="list-style-type: none"> 🚩 战略性人力资源管理模型 🚩 人力资源规划的定义与流程 🚩 人力资源规划的目的与时机 🚩 人力资源规划的分类 <p>五、 人力资源需求的预测模式与方法</p> <ul style="list-style-type: none"> 🚩 人力资源需求预测的定义、程序 🚩 人力资源需求预测的过程、方法



<ul style="list-style-type: none">企业人力资源管理者将面临的难点问题国内企业人力资源管理应关注的重点 <p>三、 新形势下人力资源管理从业人员的角色及胜任素质</p> <ul style="list-style-type: none">人力资源管理者处境与地位人力资源管理者面临的机遇与挑战人力资源管理者新角色和范式人力资源管理者扮演新角色所需要的 22 种用途素质案例：一个跨国企业 HR 总监的价值	<p>六、 人力资源供给的预测模式</p> <ul style="list-style-type: none">人力资源供给预测的定义与流程人力资源内部与外部供给人力资源供给预测的方法 <p>七、 人力资源的合理化</p> <ul style="list-style-type: none">人力资源合理化的时机与目标人力资源合理化的步骤、原则、工具人力资源合理化的关键因素与注意事项
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Part3	Part4
《找到合适的人：员工招聘与测评》	《打造一流员工：员工培训与职业发展》
<p>八、 员工招聘基础</p> <ul style="list-style-type: none">问题讨论：为何招聘不到合适的员工招聘人员必备的知识与技能	<p>十二、 企业员工培训工作的整体框架</p> <ul style="list-style-type: none">企业培训与发展工作的现状、误区企业培训工作的 PDCA 流程



招聘的基本程序、渠道与注意事项

分享：知名跨国公司招聘的策略与思路

九、 招聘面谈的过程与技巧

招聘面谈的误区及问题剖析

招聘面谈过程的规划

招聘面谈六个关键步骤

演练：一次成功的面试

十、 行为面试法基础

行为面试方法定义、流程

理解行为和判断行为

Star – 行为表达模式

行为面试法四个关键点

行为面试法的六个关键技巧

案例：培训为什么没有效果？

员工培训工作的新思路与趋势

ASTD 确定的 HRD 人员关键能力

十三、 员工培训的价值利剑-培训需求分析

培训需求分析的定义/作用/内容

培训差距分析模型与方法

案例：如何通过调研确定培训的重点

十四、 正确运用培训效果评估方法与工具

四层次培训效果评估

培训效果评估的建议

员工发展在人力资源中的推行和运用

案例：斯利尔公司的培训管理

十五、 员工职业生涯规划基础与实践



<p>十一、 人员招聘中的测评</p> <ul style="list-style-type: none">人员测评的基本类型与内容心理测验基础能力测评方法、内容及样表练习：公文框、无领导小组讨论能力素质模型在招聘中的应用	<ul style="list-style-type: none">影响职业生涯规划的因素职业生涯规划抉择的思路与要素职业生涯规划在 HRM 中位置企业职业生涯规划的基本框架如何建立员工职业生涯规划体系案例分享：某知名电信研发企业职业生涯规划
<p>Part5</p> <p>《走出泥潭：以成长和发展为核心的绩效变革系统》</p>	<p>Part6</p> <p>《利益分享：通过薪酬福利制度打造最佳利益分享模式》</p>
<p>十六、 认识绩效管理的真正价值</p> <ul style="list-style-type: none">绩效到底是什么？价值何在？绩效故事：黑熊与棕熊的绩效机制讨论：为什么我们需要对员工进行绩效管理	<p>十九、 企业薪酬体系管理基础</p> <ul style="list-style-type: none">企业薪酬管理中的问题与困惑激励基本理论员工激励体系



绩效管理要解决的核心问题

思考：绩效管理是考核结果 VS 激励员工？

以改进与成长为核心的绩效管理新模式

案例：绩效管理为什么起到反作用？

十七、 塑造建立绩效评估系统的胜任能力

HPI 新模型：从变动推动者到绩效顾问

HR 在绩效评估系统中的角色

HR 应具备的绩效评估变革的五大胜任素质

HR 成为绩效咨询顾问的三个关键技术

引导员工绩效改进与成长的整体路径

230 种推进员工绩效提升的办法与技巧

十八、 成功推动绩效管理

如何实施绩效评估系统的变革：思路与方法

薪酬福利激励的五个陷阱

二十、 薪资管理的基本知识

薪酬重要的基本概念

薪酬制度的目的

影响薪酬的因素

薪酬体系的模式

二十一、 建立适当的薪酬策略与定位

不同职位员工的薪酬结构模式

薪酬水平的市场定位策略；

薪酬如何支持企业战略目标的实现

企业发展不同阶段的薪酬策略

案例分享：某知名房地产公司的薪酬策略变化

二十二、 薪酬体系设计的步骤



马本军老师---致力于培训和发展实践前瞻型人力资源管理者

诚信-专业-勤奋-学习

📁 绩效改进与提升的推动步骤

📁 绩效管理推行的“1-2-3”法则

📁 绩效管理推动 HR 的“八个必杀技巧”

📁 案例深度研讨：两家公司的绩效管理如何做？

📁 薪酬体系设计的原则、流程

📁 薪酬体系改善的重点与关键点

📁 范例：上海某上市公司的薪酬制度

📁 综合案例：薪酬改革怎么泡了汤