

2023 非人力资源的人力资源管理培训

课程目标：

- 1、 加强理解“非人力资源”管理的内涵
- 2、 掌握选才技术：直线经理的选人识人之术
- 3、 学会用才技术：提升部门经理当教练的能力
- 4、 体验育才技术：如何成为部门的“第一老师”
- 5、 落实留才留心：直线经理留人有术

培训对象：

企业非人力资源部门的直线经理人、各级管理者、需要提升人力资源管理能力的人士

课程大纲：

第一章 加强理解“非人力资源”管理的内涵

案例教学：张明的烦恼

研讨：如果是你，你会怎么办？

经理的心态转变：由乘客变司机，由下属变经理

名人名言解析：钢铁大王安德鲁*卡内基、管理学教父彼得德鲁克

人力资源和非人力资源管理的关系

什么是“非人力资源管理”

“非人力资源管理”都包括那些内容？

非“人力”的人力资源“管理之道”

第二章 选才技术：直线经理的选人识人之术

图解人才素质模型

公司人才选拔标准

实例：储备经理选拔任命流程与标准

研讨解决思路：招人中我们遇到哪些问题？

要点：我们要向招聘负责人反馈到底要招什么样的“下属”

我们需要精通一张外部招聘面试表

具体技术支持：

技术1：思维导图

技术2：行为面试法

技术3：性格五因素模型

小练习：运用性格五因素模型分析一下西游团队

技术4：设置识人区间，识别特长的九法

(拓展、培训、演讲、实习、分享、客户拜访、带团队、考试、绩效考核)

技术5：民间土方识人7法

(洗脚、评酒量、吃辣椒、看手相、探底法、午餐面试、帝王选妃法)

技术6：测算，量化技术的最后得分

现场互动与问答：招聘中遇到的问题与困惑

第三章 用才技术：提升部门经理当教练的能力

研讨：用人中我们遇到那些问题？

名人名言解析：善用人者能成事，能成事者善用人——刘邦

如何更好用人：善用人的三个重点

如何更好的用人之一——了解下属

案例分析：经理人了解下属的案例

讨论：新官上任，可以从哪些方面了解你的员工

了解下属的五个方面

如何更好的用人之二——合理授权

问题：经理为什么要授权

合理授权六步法

课堂分享：以前被授权的经历

案例分析：部门经理授权的案例

讨论：该部门在授权时出现了那些问题？

如何授权

如何更好用人之三-有效提升员工的积极性

提升员工积极性的六个方法

如何提升部门经理当教练的能力

一、现状盘点，全面了解你的下属

二、派兵布阵，合理配置

三、用人所长：不断发现下属的优势

四、用人有方：用好分管区域难管的人

激励，让员工奔跑

用心理解激励

案例分析：作为管理者的你，如何激励小A，让他主动工作？

激励员工的18个技术

研讨：用人中我们遇到那些问题？

第四章 育才技术：如何成为部门的“第一老师”

思考：描述我们的培训现状

研讨：我们遇到那些问题？

培养新人*人才培养体系*教练技术

一、提升培养下属的意识

演练：遇到这样的下属如何培养？

二、员工培养3要点

工作行为=意愿*能力*平台

1、愿：为每位下属安装学习引擎

2、能：依据绩效转化模型进行培养

3、平台：做好分管区域的阵地建设

举例：快速发展的高科技企业部门的核心人员（基层管理人员、工程技术人员、专业职能人员）是如何培养的？

介绍：各企业的人才培养亮点（标杆企业等）

在岗培养下属——导师制
导师制与集中式培训对比分析
说说你的导师——部门经理要善用师徒
在岗培养下属——优秀导师案例
在职培训四步法
01 学习准备
02 转授工作
03 考核
04 试做
在岗培养下属——在职培训

小组讨论：假如你是小蒋的经理，你怎样对他进行“服务补救”的在岗培训？
服务补救在岗培训四步法

第五章 留才留心：直线经理留人有术

研讨：如何应对工作中的实战问题

思考：下属为什么会留下来？骨干员工为什么留不住？

留人路径图

通用留人三招

必会留人三招

留人要有自己的一招

离职处理：离职征兆

离职处理：离职原因

情景模拟：员工要离职，经理怎么办？

离职处理：如何处理离职申请？

课程总结：学员绘制学习画布（思维导图）

现场互动与学员问答：职责、分工、协作、角色、态度、问题