

# 《人才的选用育留之道》

## ——人力资源管理系列课程

本课程旨在做好 3 件事：认知转换，技能提升，行为训练。

### 【课程背景介绍】

竞争日益激烈的 21 世纪, 同在一起跑线上的不少企业正脱颖而出, 但更多的企业在规模渐大的同时, 倍感后继乏力, 渐成落后的一群。

企业竞争的因素很多, 但究其根本, 可以从两个指标加以评鉴: 一是人才的量, 二是拥有人才之后的整合力量。成功的企业为什么成功, 失败的企业为什么失败, 差别之处就在于以上两要件是否拥有优势。所谓企业成也在人, 败也在人, 不过如此。

### 【培训方式】

- 案例讨论、影片教学、情境模拟

### 【课程安排】

□ 授课对象：企业中基层管理者、人力资源管理从业者

### 【课程大纲】

## **第一篇 部门经理对人力资源应有的认识**

- 1、如何经营人才，建构人力资源体系
- 2、基于经营战略的人力资源战略
- 3、部门经理懂得人力资源的好处
- 4、人力资源管理的知识框架
- 5、部门经理与人力资源部门的分工与合作
- 6、部门经理的日常人力资源管理
- 7、确定人力资源部门能给予的资源

## **第二篇 如何“选才”**

- 1、招聘的定义
- 2、招聘的灵魂是什么
- 3、招聘渠道的选择
- 4、部门经理应了解人员招聘渠道
- 5、招聘过程中部门经理与人力资源部门的工作职责分工
- 6、人员甄选的常用方法：简历的筛选
  - (1) 设定简历标杆量化
  - (2) 练习：提炼本部门优秀人员同岗位优秀基因

## 7、结构化面试提问主要包括七种题型

- (1) 背景性的问题
- (2) 意愿性的问题
- (3) 专业性的问题
- (4) 情景性的问题
- (5) 压力性的问题
- (6) 智能性的问题
- (7) 行为性的问题

## 8、用人的标准

### **第三篇 如何“育才”**

- 1、为什么要培育下属
- 2、未能有效培育部属的可能原因
- 3、辅导下属的最佳时机
- 4、如何培养新进人员
- 5、如何储备和训练基层干部
- 6、培育下属的五个步骤

7、有效培育与指导下属的方法

## 第四篇 如何“用才”

1、部门经理衡量下属发展的两把尺子

2、熟知员工发展的四个阶段

3、部门经理弹性领导风格选择

4、明白企业为什么要雇佣员工

5、绩效管理循环

6、部门经理实施绩效考核系统所需的技能

7、人力资源部在绩效考核系统中的作用

8、工作目标

9、目标设定

10、目标的来源

11、衡量标准

12、工作目标的类型

13、调节分配比例（团队考核与个人考核结合）

## **第五篇 如何“留才”**

1、企业留人的总体原则

2、运用“薪酬管理”激励人才

3、运用“绩效管理”留人

4、授权留人，做一个“开明”的上司

5、最优秀企业经理人所共有的 10 大特点