

# 打造最好的中层

## —经理人员管理能力提升培训

### 【课程背景】

长久以来，非人力资源经理（主管）往往因技术好、工龄长或人缘好而得以晋升，因而对人力资源管理认识不清，造成管理低效、考核不公，激励不足、人员流失、劳资冲突从而影响企业的整体发展战略的实现。据统计，如果各部门经理、主管都具备一定的企业运营和人力资源管理专业知识，企业的综合效益将提高 30%！

本课程由郑蜀治老师结合近 20 年 HR 及企业管理工作经验，及多年 HR 实战课程授课实践精心打造，课程内容不仅凝结了公司内部人力资源管理的诸多精髓，同时还结合了讲师在不同类型企业提供咨询与培训过程中提炼的实践工具与技巧。

本课程是直线部门经理、主管提高综合管理能力、提升业绩的必修课。

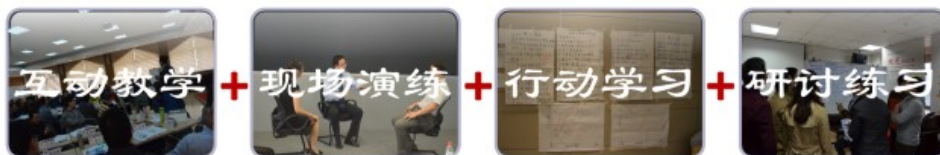
### 【课程收益】

- 1、帮助中层管理者建立正确的人才管理的观念，清楚的定位自己在企业运营管理和人力资源管理工作中的角色和认知。（对达成业绩负责，对人才管理负责 = 对老板和对员工负责）
- 2、能够帮助员工制定个人发展计划，有效推进人才的培育工作。有效推进员工职业生涯管理工作，有效留住企业骨干员工。
- 3、帮助管理者正确看待非物质激励的作用，掌握基本的精神激励方法，并且能够通过灵活转变领导方式、尝试多元化激励手段。
- 4、提升劳动关系管理能力，掌握掌握从员工入职、在职及离职全过程中的涉及的员工日常管理问题及处理技巧。比如：劳动合同签定、试用期管理、日常员工奖惩问题、严重违纪辞退等工作的处理技巧。

【课程学员】各职能部门及项目部经理人员及 HR 管理人员

【授课时间】1 天（6 小时）1

【培训方式】综合运用现代互动教学、引导技术，使课程效果倍增！



### 【课程大纲】

#### 第一章 管 构建

##### 第一部分 经营管理思维

1. 管理者应该做什么？
2. 项目管理者如何从关注任务转变为关注人和关注组织经营？（心态优先）
3. 立足经营为本（战略规划 - 计划预算 - 绩效合同 - 业绩跟踪 - 考核激励）

案例分享：广东某上市科技企业软件事业部总监（博士）管人的真实故事

##### 第二部分 人力资源管理思维

1. 心态转变的心结
2. 懂得人力资源管理的好处

#### 第二章 培养人才——员工培育与开发

1. 如何为员工设计发展计划——关注骨干员工发展

【管理思维

- 
- 1) 员工晋升通道的设计
  - 2) 关键人才快速培养八步法
  2. 新员工的培训与管理
    - 1) 探寻新员工管理的价值
    - 2) 新员工的需求分析

案例分享：中广核“白鹭计划”案例

### 第三章 激励人才——让人才激情燃烧

第一部分：与时俱进——识别员工的不同需求

1. 不同层级的员工心态分析：他们到底需要什么
2. 管理者应有的客户思维：企业主力军 90 后员工自画像

第二部分：激活员工的八大招式

1. 尊重激励法
2. 赞美激励法
3. 荣誉激励法
4. 情感激励法
5. 竞争激励法
6. 目标激励法
7. 后院激励法
8. 清除激励法

### 第四章 劳动关系管理技巧

1. 员工离职动向管理（早期的员工离职信号识别；留人要留心！）
2. 主动离职与被动离职管理
3. 解雇员工的处理程序（[案例:如何解雇工作表现不佳，但是没有违纪的员工](#)）