

非人力资源的人力资源管理

【课程背景】

直线经理要想充分实现好人力资源管理的职责，首先必了解企业人力资源管理的规章制度，遵守企业现行的人事作业流程，明确人力资源管理部门的职能和功能，以达到人事相宜。“聚焦战略、排兵布阵、选人要准、育人要快、激励有效、风险管控”是战略人力资源管理的主要内容。

【课程收益】

1. 帮助拥有企业人力资源战略思维，提高对人力资源管理工作重视；
2. 能够利用人力资源管理的专业技能，有效招聘、激励、评价和培育下属；
3. 能够有效支持和配合公司人力资源战略规划的实施和运作。
4. 中层干部学会岗位分析和人才招募，有利于人才匹配的高适应性；
5. 有利于员工业绩水平和胜任能力的提升，为持续提供高水平人力资源队伍；
6. 有利于留住优秀人才，保证企业可持续发展。

【课程收益】 企业各部门中高层经理/主管等

【课程时间】 半天（3小时）

【课程大纲】

一、 人力资源管理的误区与认知

掌握两个重点：

重点 1：企业人力资源管理方面的一些误区

人力资源管理是人力资源部的工作

非人力资源部门对人力资源部门过度依赖

重点 2：企业中高层经理对人力资源工作的分工

从目的上：在选人、用人、育人、留人上的分工

从职能上：人力资源规划、招聘和甄选、人才培养和辅导、员工绩效管理、员工激励、员工

关系管理，人力资源管理职能与直线经理管理职能之间的关系

学员讨论：企业人力资源管理方面的一些误区

二、选：人才招聘----如何选拔合适的人才

1. 直线经理在招聘流程中的关键责任
2. 选人的方法论——人岗匹配
3. 建立素质模型的方法
4. 简历筛选：从简历中判断应聘者的 12 种方法
5. 面试中常犯错误与常见的误区
6. 面试选人标准
7. 面试甄选方法
8. 面试常用提问方式
9. 面试中务必明确的问题

三、育：人才培养---如何做好各层次人才的培育

1：培育下属的重要性

- 1) 四种类型员工的识别

- 2) 各类型员工的培养方法
- 3) 几种领导风格的情景式应用
- 4) 工作教导的方法（说给他听、做给他看，让他试着做）
- 5) 培育下属的思想障碍（没时间、自己做比较快、教会徒弟饿死师傅）

2：如何给员工制定培训计划

- 1) 根据人力资源战略制定培训计划
- 2) 根据胜任力要求制定培训计划
- 3) 根据人才梯队计划制定培训计划
- 4) 如何开展针对性强的培训？

3：如何开展工作绩效辅导（人才九宫格与能力盘点）

- 1) 如何正确开展绩效辅导（操作步骤）
- 2) 绩效辅导的时机
- 3) 如何开展针对性强的培训？
- 4) 绩效辅导的方法和目的

案例分享：某企业员工培训计划案例

实操演练：学员绩效辅导演练

工具：《OJT 检查表》

工具：《工作教导检查表》

工具：《OJT 计划表》

工具：《工作计划教导表》

四、留：有效的留人之策-----如何留住人才使人才安身效命

1. 员工离职的原因分析
2. 员工关注的 12 个问题
3. 关键岗位人才的保留
4. 优秀员工队伍的保留
5. 5 留人的软件硬件建设
6. 留住人的策略与方法
7. 员工的职业生涯规划