
新时代下非人力资源经理的人力资源管理

【课程背景】

人工智能时代的到来，使企业面临着全球产业结构调整带来的机遇和挑战。可以说，全球新一轮科技革命和产业变革正在孕育兴起，信息技术发展日新月异并加速与各领域技术深度融合，引发了经济社会发展的深刻变革。伴随着新一代信息技术的突破和扩散，柔性制造、智能制造、服务型制造、工业互联网、3D打印、大规模个性化定制、全生命周期管理等，都对传统发展理念、发展方式、发展模式产生了颠覆性、革命性的影响，并将重塑全球企业的发展格局。

对于当下这个时代，中国企业的人力资源管理必须重新解读、重新构建模式。

本课程将从中学为体、西学为用、与时俱进的角度详细阐述人工智能时代的人力资源管理的思想和模式为中国企业的非人力资源管理者拨开云雾见日出。

【培训收益】

1. 深刻理解人工智能时代下的人力资源管理所面临的机遇和挑战；
2. 掌握人工智能时代下的人力资源管理的特点及变革趋势；
3. 掌握人力资源管理在企业中的战略、定位及战术方法；
4. 清晰非人力资源管理者在人力资源管理中的角色与职责；
5. 提升非人力资源管理者对人力资源管理的理念及实质的认知；
6. 提升非人力资源管理者在选、用、育、留四项战术技能上的管理技能与方法技术；
7. 提升非人力资源管理者在人力资源心理学及行为学上的认识；
8. 学会运用心理学、情景领导模型对下属进行有效的管理，提升管理技能；

【培训时间】 2天，每天6小时

【培训对象】 各部门经理、公司领导，欲提升人力资源专业技能的其它人员；

【培训形式】 讲授、案例分析、讨论、角色扮演、活动等相结合

【课程纲要】

引言：“王”的天下谁最重要？

第一部分：非人力资源管理者角色定位

一、管理的基本知识

- 1、和尚敲钟-管理的启示
- 2、管理的基本观点
- 3、好的管理者应该学会做四件事情

二、非人管理者的角色错位

讨论：管人这件事儿是人力资源部的事儿还是部门负责人的事儿？

- 1、角色错位一：土皇帝
- 2、角色错位二：民意代表
- 3、角色错位三：自然人
- 4、角色错位四：传声筒

三、非人管理者的角色定位

- 1、重新定义管理的本质
- 2、人力资源管理的实质

3、非人力资源管理者角色定位

- (1) 人力资源部门的战略合作伙伴
- (2) 人力资源管理政策制度的制定参与者与贯彻者
- (3) 联接人力资源部与员工的桥梁和纽带
- (4) 企业文化的传承者
- (5) 具备数字化思维领导者的典型代表。
- (6) 选、育、用、留的真正践行者

四、非人力资源管理者任务和使命

- 1、精准选配-识人
- 2、加速成长-育人
- 3、有效激励-用人
- 4、持续增长-留人

单元小结

第二部分：精准选配，识人有方

引言：新时代是员工选雇主还是雇主选员工？

一、非人力资源管理者成长路径

- 1、从做事到带队伍
- 2、从员工到领导者
- 3、高效团队的特点

二、盘点你的团队

- 1、人才盘点团队绩效与能力
- 2、人才盘点团队九宫格划分

三、慧眼识才之招聘经典七大问

- 1、导入型面试题目
- 2、行为型面试题目
- 3、情景型面试题目
- 4、智能型面试题目
- 5、意愿型面试题目
- 6、压力型面试题目
- 7、知识型面试问题

单元小结

第三部分：加速成长，育人有法

引言：你将侧重培养这位员工的什么能力？

一、新时代下员工培养的思维变革

- 1、从明星员工到精英团队
- 2、从是什么，为什么到怎么做
- 3、从硬件技能到软件技能
- 4、从线型人才到发散型人才

二、基于战略的人才培养体系的人才培养

- 1、人才梯队资源池
- 2、人才区分机制
- 3、人才培养机制
- 4、人才选拔机制

-
-
- 5、人才激励机制
 - 三、人才培养的技术与方法
 - 1、三步思考法与思维引导图
 - 2、三步思考法与五步引导法
 - 3、三步思考法与人才复制法

单元小结

第四部分：有效激励，用人有术

引言：你知道的有虎狼之势称号的团队是哪一个？

一、绩效管理带领员工不断成长

- 1、重新认知绩效管理
 - (1) 绩效、绩效考核、绩效管理重新定义
 - (2) 绩效管理中的 411 模型
- 2、绩效管理能力是非人力资源管理部门经理第一位重要的能力
- 3、绩效管理的核心是带领员工成长
- 4、绩效管理中的角色定位

二、绩效计划管理的四个过程及一个应用、一个改进

- 1、绩效管理的起点——绩效计划
- 2、绩效管理的核心——绩效辅导实施
- 3、绩效管理的重点——绩效评估
- 4、绩效管理的关键——绩效反馈与面谈
 - (1) 面谈沟通的程序
 - (2) 考核沟通原则
 - (3) 双赢面谈技巧

绩效面谈技巧 1- 准备

绩效面谈技巧 2 - 环境

绩效面谈技巧 3 - 方式

绩效面谈技巧 4 - 信息

绩效面谈的技巧 5 - 因人而异

绩效面谈的技巧 - 6 - 跟进

教练技术在绩效面谈中的应用

视频学习：如何进行绩效面谈

案例分享：如何进行绩效面谈的案例

6、绩效管理的结果运用

- (1) 薪酬调整
- (2) 人才发展矩阵图

7、绩效管理的改进

- (1) 个人改进的工具与方法
- (2) 组织改进的工具与方法

三、常用员工激励技巧

- 1、非经济性激励法
- 2、经济性激励法

单元小结

第五部分：留人留心，留人有策

-
-
- 一、员工离职规律
 - 二、最经典的员工敬业度测评工具——盖洛普的 Q12
 - 1、盖洛普的 Q12 发现员工的优势
 - 2、盖洛普的 Q12 的路径意义
 - 3、盖洛普的 Q12 培养员工的敬业度
 - 4、盖洛普的 Q12 打造员工敬业阶梯
 - 三、心理激励与留人留心艺术——工作动机理论与应用
 - 1、激励理论——马斯洛需求层次理论的原理与人力资源管理中的应用
 - 2、组织公正与报酬分配：亚当斯的公平理论
 - 3、亚当斯的公平理论：弗鲁姆期望理论

单元小结

第六部分：非人管理者的六个好习惯

思考：成功在于好习惯的养成

- 一、习惯 1：成果导向
- 二、习惯 2：双赢思维
- 三、习惯 3：要事第一
- 四、习惯 4：发挥优势
- 五、习惯 5：综合统效
- 六、习惯 6：不断更新

单元小结

【课程呈现】

30%理论+30%案例



+30%练习+10%总结