



非人力资源经理的人力资源管理

(升级版)

讲师：陈松

课程纲要

【课程名称】 非人力资源经理的人力资源管理

【课程背景】

在激烈的市场竞争中，企业在对外谋求经营发展的同时，对内也必须同样关注员工的思想和行为方式，也就是对人力资源的管理。就这一点而言，在企业中常出现以下疑问或现象：员工离职或总是找不到对的人，究竟是人力资源部的问题还是用人部门的问题？培养下属谁的职责更多一些？有哪些简单、有效的团队激励方法？如何才能让每一位部门负责人都成为人力资源高手呢……，类似这样问题和现象一直困扰着企业。究其原因，这些疑问的出现很大程度上和部门负责人（即非人力资源经理）不善于进行人力资源管理紧密相关。

《非人力资源经理的人力资源管理（升级版）》课程不但深入讲解新时期

下人力资源管理升级与变革，还结合大量的案例分析讨论和实际操作，将枯燥的专业知识转换为通俗易懂的操作方法，从而使普通管理者在培训现场就可轻松掌握人才的选、育、用、留等实战技能，帮助企业非人力资源经理们成为人力资源管理的高手。

【课程收益】

- 掌握新形势下人才管理的趋势与特点
- 提升管理者选拔人才的甄选技能
- 提升管理者培养团队的能力和技巧
- 提升管理者人员任用委派的技能和方法
- 提升管理者对部属进行激励的技能 and 技巧

【课程对象】 企业中高层管理者

【课程时长】 1天，6小时/天

【授课方式】 案例研讨+小组讨论+现场演练

【课堂要求】

- 分组研讨，按 4-6 人一组，现场学员呈岛状安排座位便于讨论；
- 每个小组准备白板纸 2 张，三色白板笔各一支。

【课程大纲】

第一单元：重新认识人力资源管理

- 什么是管理？

三级组织中不同角色人员的核心任务

管理中的“事”与“人”
- 新时期下人力资源管理的变革与升级

从资本到人本

从结果到过程

从控制到释放
- 小组讨论：新时代人力资源管理的难点
- 案例讨论：张经理的烦恼事
- 管理者的四大要诀

第二单元：四大要诀之慧眼识人

- 案例分析：招聘就像找对象
- 小组讨论：是什么在影响招聘效果？
- 人才的核心素质模型

胜任力模型的两大内容

胜任力模型搭建的两大方法

- 基于胜任力模型的人才甄选
- 发现团队中的千里马

点亮伯乐的慧眼

千里马的特征？

千里马的识别三种方法

第三单元：四大要诀之同化育人

- 直线经理的育人职责
- 小组讨论：管理者要培养下属什么？
- 下属培养项目清单
- 人才培养的九大方式解析
- 员工学习的四个层次

基于知识的学习

基于能力的学习

基于任务的学习

基于创新的学习

- 员工训练系统的四大核心
- 案例研讨：无标准不训练
- 新员工的试用期管理

第四单元：四大要诀之辨才用人

- 对你的团队人才进行盘点
- 了解员工行为方式与特点
- 基于员工行为特征的人才特点
 - 控制型员工的特点与使用
 - 影响型员工的特点与使用
 - 稳健型员工的特点与使用
 - 严谨型员工的特点与使用
 - 综合型员工的特点与使用
- 基于员工发展阶段的人才任用
 - 案例研讨：高意愿低能力型员工任用
 - 案例研讨：低意愿低能力型员工任用
 - 案例研讨：低意愿高能力型员工任用
 - 案例研讨：高意愿高能力型员工任用
- 基于工作任务的人员委派
 - 重要高频次型任务的人员委派
 - 重要低频次型任务的人员委派
 - 高频不重要型任务的人员委派
 - 低频不重要型任务的人员委派

第五单元：四大要诀之激励留人

- 中国式关系和本质：报大于施

- 非财务性激励方法：赏识管理
- 小组讨论：什么是激励？
- 案例分析：常见的激励误区
- 员工需求与激励分级
- 现场演练：某项员工需求满足方案设计
- 四类人员的激励方法：

指挥型人才的激励

关系型人才的激励

智力型人才的激励

工兵型人才的激励