

《非人力资源的人力资源管理》

【课程背景】

身为一线管理者，背负着带领组织成员实现企业战略和组织目标的使命，那么对下属员工进行系统而专业的管理就显得尤为重要，而人力资源的优化配置并非是企业 HR 所能统筹和掌握的，一线的管理部门和管理者在其中起了关键作用。

面对庞大的求职人群，我们该如何面试筛选合格且合适的人才？

面对具有挑战性的组织目标，如何激发员工主观能动性以达成目标？

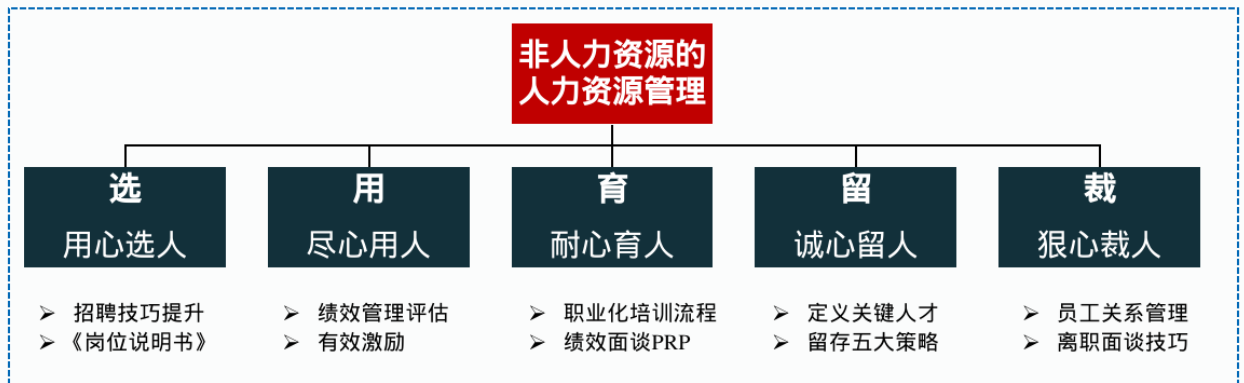
如何完成为组织培育后备人才，搭建人才梯队？

如何留存关键人才，真正发挥知识工作者的隐形战略价值，提升效能？

怎样才能处理好和被淘汰员工的关系，避免劳务纠纷，影响组织运营？

只有经过专业的人力资源知识与技能培训，才能让一线管理者明确自身定位，站在公司与组织的需要角度，认真解析和挖掘人力资源该如何规划与管理，同时与后线 HR 部门形成良性互动，共同将企业人力资源发挥出最大绩效，**真正实现：用心选人、尽心用人、耐心育人、诚心留人、狠心裁人。**

【课程体系】



【课程收益】

- 1、了解人本管理的基本概念，知悉人性的基本规律，在员工管理中不说外行话、做违背基本人性特征的事；
- 2、学会招聘技巧，为自己团队招到理想的人员，比 HR 部门帮你招人更加精准；
- 3、学会培训、辅导下属的技巧，提升了下属的能力才能够真正解放自己；

-
- 4、学会目标与绩效管理的基本方法，懂得借助目标管理、绩效面谈等手段达到管理目标、实现自己的管理意图，减少与员工之间的工作冲突；
 - 5、学会用人与激励下属的基本规律和方法，提升与上级、同级、下级沟通合作的能力，减少自己摸索碰壁的机会，少走弯路，快速提升管理效能；
 - 6、可以更好地理解公司人力资源专业部门的工作，提升与其工作的配合度，互补双赢，从而获得 HR 部门更多的资源及支持，同时避免给公司导致人事纠纷。

【授课特色】

体系化理论知识 + 丰富的实战案例 + 现场角色扮演 + 简单易用的管理工具

【课程对象】一线基层、中层管理人员。

【课程时长】1-2 天 (6 小时/天)

【课程大纲】

前言

1. 管理的本质
2. 管理者的使命
3. 中国企业组织为什么特别注重人本管理

一、如何开展非人力资源的人力资源管理

1. 全员人力资源管理的作用：企业效益如何提升 40% 的秘诀
2. 一线管理者为什么要懂得人力资源管理
3. 优秀部门经理的四大基本职责：选拔人、提要求、激励人、培养人
4. 一线管理者与人力资源部门的工作分工
工作分析、人力资源规划、招聘与录用、培训与发展、薪酬管理、劳动关系、保险与安全
5. 部门经理如何与人力资源部门进行整合
 - 1 定期的会议交流；
 - 2 正确处理人事问题；
 - 3 参与制定规章制度。

二、选：主管如何选择最佳人才

1. 招聘困难的最大症结是什么
2. 什么样的招聘规划才是合理的
3. 直线经理必须掌握的招聘流程
4. 选才的注意事项：如何拟定部门的招聘规则
5. 人才胜任力模型之上必须要做工作分析
6. 工作分析的直接结果：《岗位说明书》
7. 工作分析的目的：确定职位的任务、职责、责任

8. 职位说明书的具体内涵

9. 职位说明书谁来确定

三、用：如何激发人才积极性

1. 什么是绩效管理？绩效管理的依据是什么？如何实现“目标-执行-考评-奖惩”一体？

2. 如何做好绩效评估？

1 目标确定的原则与主体是什么？

2 部门经理在绩效考评中的职责是什么？

3 如何制定与分解工作目标？

4 如何控制工作进度？

3. 员工发展九宫格：员工投入与产出指标的结合，确定员工发展方向

4. 管理者用人之道在于如何有效激励他人

5. 中国企业组织里的员工需求层次有何不同？

6. 如何运用双因素理论进行员工的有效激励

7. 职场上的公平悖论：绝对与相对公平

8. 优秀的管理者如何对员工进行动机激励和标杆激励？

四、育：如何做好组织员工的培育

1. 培训是企业最好的投资

2. 职业化训练带给员工和企业的好处

3. 管理者培育下属的四个着重点：思维、管理、合作、专业

4. 培养下属的三大要诀

5. 管理者培育下属的七大错误心态检视

6. 如何从意愿和能力维度进行针对性的员工培训

7. 培育员工的详细步骤

8. 管理者培育部属必备技能：绩效面谈PRP

五、留：关键人才的留存

1. 智联招聘的调研：疫情期间人力资源市场趋势分析

2. 企业人力资源的五大留存困境

3. 为何要留住关键人才，如何定义关键人才？

4. 关键人才的评价标准

5. 关键人才的五大留存策略：

1 解读人力资源价值链，建立“知识股权机制”；

-
- 2 建立多元化激励体系，如何用低成本换取高回报；
 - 3 物质激励长期化，实现关键人才和企业利益的捆绑；
 - 4 人才储备常态化，绘制人才地图，建立“人才蓄水池”；
 - 5 关键人才职业规划，奖励晋升激励双轮双渠道驱动。

六、裁：员工关系管理

1. 裁员的几种场景应对：淘汰、劝退、辞退、离职
2. 如何进行离职面谈：应对辞职者、请辞职者提出改进意见、保持良好心态
3. 辞退员工的面谈挑战：清除任务、避免冲突、顺水人情
4. **非人力资源的人力资源管理总结：用心选人、尽心用人、耐心育人、诚心留人、狠心裁人。**