

# 非 HR 经理的 HR 管理

(12 课时)

## ■ 课程名称

《非 HR 经理的 HR 管理》（简称“非人”课程）

## ■ 课程背景

人力资源管理是一门

团队和降低优秀人

## ■ 课程收益

1. **专业提升**——学员参加课程之后会迅速从非 HR 管理者成长为具备 HR 管理思维的业务管理者，能够理解 HR 管理的重要性和必要性，并与 HR 经理建立沟通平台。
2. **开拓视野**——全面分析人才的选、用、育、留四项活动对经营战略的影响，本课程帮助非 HR 经理理解人力资源管理的战略性和系统性，以及人力资源各项职能与日常运营的关系，从而达到开拓视野、建立全局观的目的。
3. **强化应用**——应客户需要精选案例，强化技能训练和小组演练，本课程帮助非 HR 经理掌握人才选、用、育、留中的关键因素和关键行为，从而达到学以致用用的目的。

## ■ 课程优势

1. **启发性**——换位思考，用系统知识和学科逻辑，帮助非 HR 经理具备 HR 视角。

2. **技能性**——规范行为，用标准技能和程序，提高非 HR 经理的人性化领导能力。
3. **趣味性**——激发兴趣，用创新性的体验以及互动，激活非 HR 经理的学习兴趣。

## ■ 课程对象

1. 非 HR 的各级管理者
2. 项目经理、业务单元管理者、高潜质员工

## ■ 课程目录

第一章 概述篇：1

第二章 选才篇：1

第三章 用人篇：1

第四章 育人篇：1

第五章 留人篇：1

## ■ 课程大纲

### 第一章 概述篇：什么是人力资源管理

#### 本章要点

统一认识——人力

1. Human Resource 人力资源=人力资本+心理资本+组织资本
2. 人力资源管理的职能与战略
  - 1) 人力资源管理职能：人员规划、招聘甄选、培训开发、绩效激励、生涯管理
  - 2) 人力资源管理战略：人员配置战略、人员开发战略

## 第二章 选才篇：招聘面试及人才甄选

### 本章要点

慧眼识人——如何

1. 结构化面试:HR 与非 HR 经理在面试中的合作
  - 1) 面试提问及评分标准
  - 2) 面试流程及现场管理
  - 3) 非 HR 经理的面试要点
2. 以任务为中心的甄选测试
  - 1) 工作情景分析
  - 2) 基于优秀绩效能力的行为面试
3. 人才测评:非 HR 经理如何参与人才测评
  - 1) 常见的测评方法
  - 2) 心理测评与能力测评
  - 3) 工作情景测试

## 第三章 用人篇：绩效管理与动机激励

### 本章要点

自动自发——如何

1. 领导力与激励能力
  - 1) 内部动机与外部动机
  - 2) 工作特性与工作兴趣
2. 团队管理
  - 1) 团队氛围与人际关系管理

- 2) 团队目标与团队任务管理
- 3. 下属激励能力
  - 1) 远景激励、价值激励
  - 2) 互动激励、文化熏陶
  - 3) 成果共享、责任承担
- 4. 绩效管理
  - 1) 绩效考核：针对结果
  - 2) 绩效评估：针对能力
  - 3) 绩效指导：行为改进、能力提升

#### 第四章 育人篇：技能培训与下属开发

##### 本章要点

学习型组织——如

- 1. 培训的三方向
  - 1) 知识学习
  - 2) 技能训练
  - 3) 能力开发
- 2. 新员工融入与岗前培训
  - 1) 态度改变
  - 2) 技能提升
- 3. 在岗培训与现场指导
  - 1) 任务流程分析与最优工作法
  - 2) 任务要素分析与价值最大化

#### 4. 内部导师与专项教练

### 第五章 留人篇：人才保留及生涯发展

#### 本章要点

情感归属——为什

#### 1. 高流动率的主要诱因

- 1) 领导方式：简单粗暴、强制压抑
- 2) 公平公正：奖罚不公正，机会不均等
- 3) 职业前景：企业或行业发展遇到问题
- 4) 薪酬福利：企业薪酬福利低于主要对手或行业水平

#### 2. 针对性人才保留方案

- 1) 职业归宿与组织归宿
- 2) 技能价值与身份价值
- 3) 上级控制与自我激励

#### 3. 管理人员开发与生涯规划

- 1) 技能丰富化管理\开发线路图
- 2) 职场生涯的阶段
- 3) 层级发展线路与专业发展路线

#### ■ 授课方式

1. 知识学习：知识讲授、案例讲解
2. 技能训练：小组演练、行为训练

#### ■ 授课天数

建议 2 天 (6 小时/天)

