

人力资源管理新理念探讨

培训时间-两天

提纲

- 全球人才竞争策略
- 人力资源管理的内涵
- 人力资源管理的五个模块
 - 获取-选人
 - 激励-用人
 - 开发-育人
 - 保持-留人
 - 整合-中心
- 人力资源管理的内容
 - 工作分析
 - 人力资源规划
 - 招聘与录用
 - 培训与开发
 - 绩效管理
 - 薪酬管理
 - 劳动关系管理
- 人力资源管理的基础
 - 工作分析
 - ◆ 什么是工作分析
 - ◆ 工作分析在人力资源管理的地位
 - ◆ 工作分析的基本流程
 - ◆ 工作分析的基本方法
 - ◆ 工作分析的结果--工作说明书
 - 人力资源规划
 - ◆ 工作设计的思想与举措
 - ◆ 人力资源规划流程
- 员工招聘与录用
 - 员工招聘的流程
 - 员工招聘的渠道
 - ◆ 内部招聘
 - ◆ 外部招聘
 - 员工选拔的方式
 - ◆ 工作申请表
 - ◆ 面试
 - 非结构化面试
 - 结构化面试
 - 压力面试
 - 情境化面试
 - 行为描述面试
 - ◆ 心理测验

- 智力测验
- 能力倾向测验
- 动机测验
- 职业兴趣测验
- 自陈式量表、投射测验
- ◆ 评价中心-情境性模拟
 - 无领导小组讨论
 - 公文筐测验
 - 管理游戏
 - 角色扮演
- 员工培训与开发
 - 员工培训的流程
 - ◆ 培训需求分析
 - ◆ 培训计划制定
 - ◆ 培训计划实施
 - ◆ 培训成果转化
 - ◆ 培训效果评估
 - 员工培训的方式
 - ◆ 传统培训方式
 - 传帮带
 - 工作轮换
 - 讲授法
 - 视听教学法
 - 自我指导学习
 - ◆ 新型培训方式
 - 行动学习
 - 初级董事会
 - 案例研究法
 - 情景模拟法
 - 拓展训练
 - 网络培训
- 绩效管理
 - 绩效与绩效管理
 - 绩效管理的流程
 - ◆ 计划
 - ◆ 实施
 - ◆ 评估
 - ◆ 反馈
 - 绩效评估的方法
 - ◆ 排序法
 - ◆ 配对比较法
 - ◆ 强制分布法
 - ◆ 关键事件法
 - ◆ 图尺度考核法

- ◆ 行为锚定等级评价法
- 绩效沟通反馈的技巧
- 薪酬管理
 - 薪酬构成
 - ◆ 基本薪酬
 - ◆ 可变薪酬
 - ◆ 附加薪酬
 - ◆ 间接薪酬
 - 薪酬的模式
 - ◆ 高弹性模式
 - ◆ 高稳定模式
 - ◆ 折中模式
 - 薪酬制度的基本要求
 - ◆ 公平性
 - 外部公平性
 - 内部公平性
 - 个人公平性
 - ◆ 竞争性
 - ◆ 激励性
 - ◆ 经济性
 - ◆ 合法性
 - 员工福利的构成与发展趋势
 - ◆ 国家法定福利
 - 法定社会保险
 - 法定节假日
 - 带薪休假
 - ◆ 企业自主福利
 - 国家法定社会保险之外的各类保险
 - 各种过节费
 - 加班补助
 - 住房福利
 - 交通补助
 - 教育培训福利
 - 文体活动和旅游福利
 - 生活服务福利
 - 金融服务福利
 - ◆ 福利发展趋势-弹性福利计划
- 最新人力资源管理理论
 - 国外用人六大奇招
 - ◆ 抽屉式管理
 - ◆ 危机式管理
 - ◆ 一分钟管理
 - ◆ 破格式管理
 - ◆ 合拢式管理

- ◆ 走动式管理
- 中国大佬的用人之道
 - ◆ 马云
 - ◆ 柳传志
 - ◆ 任正非
 - ◆ 。。。
- 人力资源发展的未来趋势
 - ◆ 人力资本价值管理时代
 - ◆ 人力资源效能管理时代
 - ◆ 互联网大数据 HR
 - ◆ HR 业务驱动--HRBP
 - ◆ 全面认可驱动
 - ◆ 互联网员工集体行动
 - ◆ 智能机器人代替劳动
 - ◆ 人力资源管理迭代创新
 - ◆ 碎片时间管理与微管理
 - ◆ HR 全球人力资源平台