

人才的选育用留与梯队建设

——非人力资源经理的人力资源管理

一、 课程背景：

在产品越来越趋于同质化的今天,在竞争越来越激烈的今天，企业之间的竞争，更多的是人与人能力和素质的竞争。人才竞争成了所有竞争的核心。员工队伍素质的提升，是抢占市场阵地、提高市场份额，提高技术质量、产品质量、服务质量和客户满意度的制胜之本。提高员工队伍的能力、素质以及职业化水平，需要改善人力资源管理水平，人力资源管理成了企业管理的首要任务。

然而，人力资源管理不只是人力资源部门的事。直线经理是员工的直接管理和领导者，要最大限度的调度员工积极性，开发员工潜能和创造力，直线经理的人力资源管理能力至关重要！

各级主管人员人力资源管理能力和水平的提高，关系到公司战略目标的实现，关系到执行力，关系到公司整体业绩水平的提高。

如何成为优秀的职业经理人，是很多主管面临的课题；如何培养职业化的管理队伍，是很多公司急需要解决的问题。管理是一门科学，也是一门艺术，掌握人力资源管理的一些基本的方法和技巧，对于一个职业经理人，是必不可少的。

二、 课程目的：

通过本课程的学习，达到以下目的：

- 1、 帮助非人力资源经理掌握正确的管理理念，做正确的事；
- 2、 树立正确的人力资源管理观念，了解人力资源经理与非人力资源经理的差异，做好非人力资源经理的人力资源管理工作；
- 3、 学会人力资源管理的技术和方法，提高管人的能力；
- 4、 学会甄选、识别、选择人才、培育下属、配备人才、激励人才、人才梯队建设等实用的方法和技巧。

三、 培训对象：

企业各级主管人员

四、 课程大纲

第一部分：作为一个优秀的管理干部应该具备的特质

1. 中国的人才规划战略及对人才的期望和要求
2. 作为一名优秀的管理干部需要具备的基本管理技能
3. 作为一名优秀的管理干部需要具备的岗位胜任力、性格特质及其
历练方法
4. 管理人员常见的错误
5. 管理干部的职责和任务
6. 管理干部的为人处事原则
7. 如何成为一个优秀的领导

第二部分：如何选人用人

1. 什么是影响一个人的业绩的核心因素
2. 什么是能力和素质
3. 如何建立能力素质标准
4. 如何测量人的能力和素质
5. 如何做到能岗匹配
6. 非正式组织及其管理中的应用

第三部分：如何知人识人

1. 从对人性的假设看如何看待人
2. 三分钟看准一个人
3. 人的类型划分
4. 企业需要什么样的人才
5. 如何针对不同类型人员实行差异化管理

第四部分：如何育人培养人

1. 影响员工绩效水平的因素
2. 影响行为的因素
3. 认识你的下属
4. 管理者要有育人之心
5. 为什么要培育下属
6. 培养下属的方法和技巧
7. 培育下属的基础和条件
8. 下属培养的误区
9. 依据不同的能力与意愿的培养策略
10. 不同类型员工的培育要点
11. 部属培育的途径

12. 部属培育的时机与禁忌
13. 培育下属的方法
14. 如何做导师
15. 行动学习法
16. 国内系统性培训员工的三大模式与流派

第五部分：如何留人激励人

1. 人为什么需要激励
2. 移动互联网的时代特征给人力资源管理带来的十大新变化
3. 移动互联网时代的员工新特点
4. 针对员工新特点的对策——以人为本
5. 如何做到能岗匹配
6. 了解员工的需求
7. 几种激励理论及其应用
8. 导致士气低落的原因
9. 激励的定律
10. 激励部属十大技巧
11. 激励的策略

第六部分：人才梯队建设

1. 何谓人才梯队
2. 人才梯队与企业战略的必要性
3. 人才梯队建设的意义
4. 人才发展如何做到不“茫”“盲”“忙”
5. 如何打造企业的“输血”与“造血”机制
6. 人才梯队建设—“画”、“划”、“化”
7. 接班制度 6 特征
8. 后备人才培养计划制定原则
9. 后备人才培养计划项目
10. 如何做好职业规划