

年度人力资源高阶精品课程

业务管理者人力资源管理

——讲师：白睿

【课程背景】

- ✓ 为什么很多业务管理者往往对人力资源工作会抵制、不支持？
- ✓ 为什么一碰到到复杂的人力资源事务，就马上想到推给人力资源部门？
- ✓ 怎样才能找到最适合自己团队的下属？
- ✓ 怎样才能充分用、激发好自己的下属？
- ✓ 怎样才能培养出独当一面的干将？
- ✓ 怎样才能有效地提升员工的能力和工作绩效？
- ✓ 激励员工只有用钱来开道吗？还有什么其它更好的激励方式？
- ✓ 员工流失的主要原因有哪些，有哪些好方法可以更好的挽留住他们？

以上出现的各种常见问题，无一不与业务管理者的职责有关，而准确的来说，这些职责就属于人力资源管理方面的问题。企业的人力资源管理问题其实都是人力资源部门和业务部门共同完成的，双方不是对立，而是分工协作的关系，就如同一个硬币的两面，只不过各有侧重。因此，我们说：业务管理者就是本部门的第一人力资源管理者，所以能够学习、掌握有关业务管理知识和技能，就显得更加紧迫和必须。通过本课程的学习，就可以解决上述说到的问题。

【课程收益】

- ✓ 让业务管理者清晰地了解自己的人力资源管理角色和职责；
- ✓ 促进业务管理者与 HR 部门更好地协作，促进人力资源管理和开发工作；
- ✓ 掌握高度有效地用人方法；

- ✓学习如何激发员工潜力和激情的原理和方法；
- ✓掌握培养、培训、带教下属的原则和方法，提升员工能力水平；
- ✓掌握常见的需求分析方法和招聘面谈的技巧，甄选到合适的人才；
- ✓掌握运用绩效管理方法来改善员工工作能力，提升组织绩效的技能；
- ✓掌握如何提前发现员工异动倾向及用挽留离职员工的方法，为公司留住关键人才。

【亮点】

采用课堂讲授 + 案例分析 + 小组讨论 + 现场演练等多种培训方式，使课程既生动活泼，又具针对性、系统性和实用性。

【课程对象】

企业各高、中、基层的管理人员、储备管理人员

【课程纲要】

(一) 导入案例

(二) 人力资源管理体系

1. 体系概述
2. 业务部门和人力资源部门职责定位
3. 当下人力资源的新问题
4. 案例：人力资源部门强到什么地步？

(三) 人力资源的发展脉络

- 1、人力资源的前世今生
- 2、人力资源组织发展规律
- 3、未来人力资源管理

(四) 人力资源规划

- 1、人力资源规划的定义，意义，以及人力资源规划的目标
- 2、人力资源规划的动态性及其体现，人力资源规划运作的具体步骤
- 3、人力需求预测中需要考虑的预测因素，预测的程序和各种技术方法，人力资源规划与制定战略规划，经营规划，编制预算之间的关系。

(五) 职位管理

- 1、职位管理基础
- 2、定岗的四种方法
- 3、定编的七种方法
- 4、职位说明书撰写
- 5、职位管理新方向

(六) 人员招聘

- 1、招聘的定义
- 2、招聘的流程
- 3、传统招聘
- 4、招聘方式的新理念与新问题
- 5、招聘与测评
- 6、常用甄选方法

(七) 绩效管理

- 1、绩效管理新方向：数据化
- 2、绩效的 PDCA
- 3、KPI与 OKR

4、 BSC 与 PBC

5、绩效沟通与反馈

(八) 薪酬管理

1，薪酬价值链

2，薪酬发展历史

3，整体薪酬理论

4，薪酬设计的方法

5，薪酬诊断与调研：从员工需求着手

6，薪酬新方向：全面薪酬

(九) 福利管理

1，福利的概念

2，个性化福利的出现

3，企业员工价值体系（ EVP ）的构建

(十) 职业生涯规划

1，职业生涯的定义

2，职业生涯规划步骤

(十一) 人力资源培训

1. 培训体系的搭建

2. 自我培训与提升的方式

3，初步了解企业大学

4，培训体系的新方向：立体化

(十二) 员工及劳动关系管理

1. 概述

2. 人力资源风险管理

3 . 人力资源管控

4 , 人力资源金融化

(十三) 、人力资源新成员

1 . 组织发展

2 . 雇主品牌