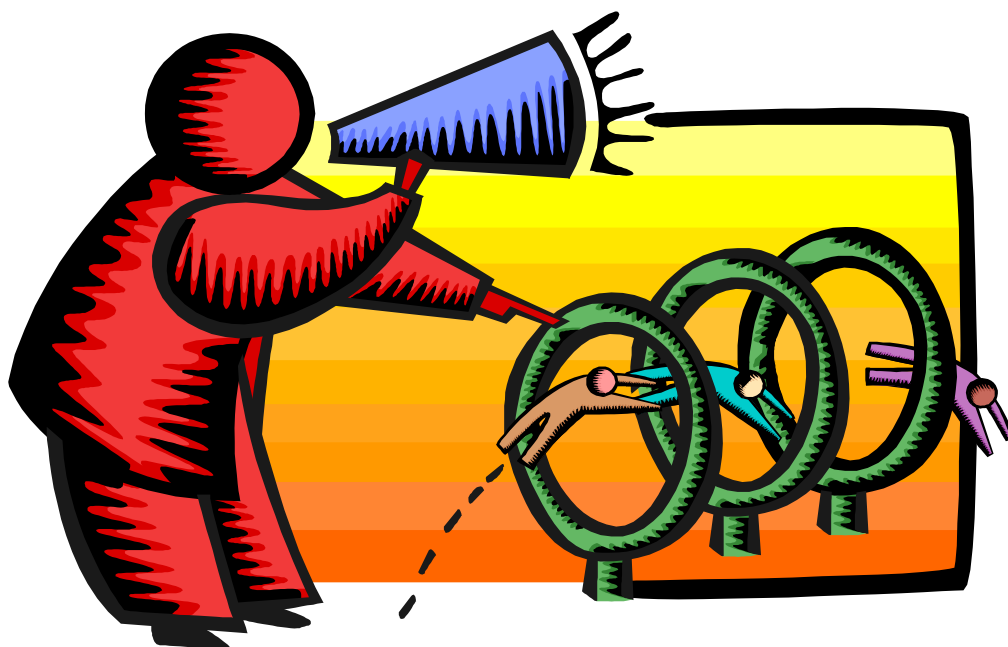


从管事到理人——

非人力资源经理的人力资源管理

培训课程大纲（征询稿）



【培训背景】：

人，即人力资源，是企业最宝贵的资源，一个成功企业之所以成功，首先是因为这个企业充分发挥了人力资源的作用。近年来，人力资源已经被称作“人力资本”，它和货币资本一样不可或缺，甚至比货币资本更为重要。

我国推行市场经济的历史还很短，企业管理方面还相当落后，其中，人力资源管理的落后尤其突出，很多企业的经营管理者看不到人力资源的价值，头脑中根本就没有人力资源这一概念，更别说人力资本这一概念了，在他们看来，人不过是劳动的机器，其人力资源管理水平可想而知。

谁来提升人力资源管理？人力资源部吗？

“现代管理之父”彼得·德鲁克指出：“管理就是界定企业的使命，并激励和组织人力资源去实现这个使命。界定使命是企业家的任务，而激励与组织人力资源是领导力的范畴，二者的结合就是管理。”

可见，人力资源是管理的核心和关键，是所有管理者的使命！

【培训对象】：

各级各部门管理者。

【培训目的】：

本课程站在非人力资源管理部门主管的角度，从战略到战术，从理念到操作，在全面理解管理、尤其是人力资源管理的基础上，结合非人力资源背景的管理者如何做好人力资源管理工作，解决常见的人力资源问题，系统剖析与其密切相关的人力资源管理的主要模块，从而提升管理的水平，促进管理的效能。

【培训目标】：

1. 学会：现代企业对员工新的管理思维和管理方式；
2. 明白：任何一位主管首先是该部门的人力资源主管；
3. 愿意：配合总经理或人力资源部对人力资源的管理与开发；
4. 熟悉：人力资源管理中与员工管理相关的基础知识与基本技能；
5. 掌握：选人、用人、管人、评人、育人、励人、留人的基本技巧。

【培训宗旨】：

道术双修：既让学员接受先进理念，又让学员收获有效方法；

鱼渔兼授：既让学员知道该做什么，更让学员知道该怎么做；

神形俱备：既从内容上让学员要学，又从形式上让学员爱学。

【培训特点】：

听得懂、学得会、记得住、用得上；听有趣、思有道、习有术、用有效。

【培训形式】：

视听法、讲授法、测试法、提问法、游戏法、课堂讨论法、小组竞赛法、案例分析法、模拟训练法、角色扮演法。（根据不同内容穿插进行、综合运用）。

【培训设施】：

手提电脑（讲师自备）、投影仪（用于播放幻灯片）、音响（用于电脑扩音）、胸麦（讲师用）、无线麦（学员用）、奖品（用于参与激励）、白板或黑板和水笔或粉笔（用于教学辅助）。

【培训时间】：

2-4天。

【培训内容】：

第一讲 部门主管进行人力资源管理的重要意义

- 1、管&理
- 2、管理的两难
- 3、四大资源
- 4、人力资源在企业发展中的地位和作用
- 5、部门主管在部门人力资源管理中的角色和作用
- 6、部门主管与人力资源管理部门的职责分工与配合
- 7、人力资源管理就是企业管理的代名词
- 8、成功与失败的人力资源管理对比

第二讲 选人

- 1、选人的最常见误区
- 2、胜任素质特征模型的构建
- 3、面试考官应具备的条件
- 4、面试的实施技巧
- 5、面试时的心理误区
- 6、人才测评技术

第三讲 用人

- 1、用人的最常见误区
- 2、正确的用人观
- 3、“德”的冰山模型与具体组成
- 4、要素有用原理与互补增值原理
- 5、看人之大、用人之长、说人之好
- 6、人岗匹配的全面理解

第四讲 育人

- 1、育人的最常见误区
- 2、管理者的角色定位
- 3、教育训练的层面和阶段
- 4、有效的教育训练方式
- 5、教练的核心能力
- 6、教练式领导与传统式领导的区别

第五讲 管人

- 1、管人的最常见误区
- 2、与下属沟通
- 3、有效安排工作和分配任务
- 4、360度行为观察
- 5、不同角度的反馈
- 6、管人时的角色定位

第六讲 评人

- 1、评人的最常见误区
- 2、绩效的性质和特点
- 3、产生绩效差距的原因
- 4、绩效评估的对象关系
- 5、绩效沟通四阶段模型
- 6、不同阶段的沟通要求

第七讲 励人

- 1、 励人的最常见误区
- 2、 激&励
- 3、 激励的经典理论与应用
- 4、 员工需求比较
- 5、 有效激励的主要策略
- 6、 常用的有效激励方法

第八讲 留人

- 1、 留人的最常见误区
- 2、 新员工的职业心理特征
- 3、 员工辞职原因分析
- 4、 发现离职动向
- 5、 离职面谈技巧及其注意事项
- 6、 留人的策略

辅助教学内容

(案例、故事、视频、讨论、测试、游戏等大量互动，穿插在培训过程中)

第一讲：

1. 于光远的逻辑
2. 芙丽特的定义
3. 派瑞在北京的演讲
4. 培根论人性
5. 成都武侯祠诸葛亮殿的对联
6. 员工的弹性变化
7. 毛主席语录
8. 松下幸之助的用人之道
9. 柳传志和张瑞敏的看法
10. 赶车的三种结果六种原因

第二讲：

11. 从挣扎中到不再挣扎的公司
12. 台湾谚语
13. 曾国藩的“宁可”与“不可”
14. 冰海沉船
15. 从挣扎中到不再挣扎的公司
16. 美的集团对参加高校面试官的要求
17. 美的集团的结构化面试指引

第三讲：

18. 猴爬树&猪拱地
19. 互补的西游团队

20. 武大郎开店
21. 卡内基的墓志铭
22. 古代三位高人
23. 领导永远不要跟下属比技能
24. 企业中的四种员工
25. 牛根生的用人原则
26. 习近平的重要讲话

第四讲：

27. 张瑞敏对管理者的要求
28. 为谁工作
29. 孩子问爸爸妈妈
30. CNN 采访韦尔奇
31. 有效的发问
32. 教练的四句核心发问技巧
33. 让我们多听少说
34. 有效的聆听
35. 富兰克林的温和方式

第五讲：

36. 《亮剑》
37. 赫洛克的反馈效应
38. 如何赞美
39. 波特定律
40. 对待错误的不同心态
41. 汉堡包式批评
42. 如何批评

第六讲：

43. 绩效评估信息应用的重要性排序
44. 评的绩效是啥
45. 不同层次人员绩效比重对照表
46. 改进绩效的关键前提
47. 绩效管理循环

第七讲：

48. 鲶鱼效应
49. 马太效应
50. 祖母原则
51. 天底下只有一个方法可以影响人
52. 马斯洛需求层次理论的应用
53. 把握需求的关键
54. 一万英镑超低价卖出的房屋
55. 斯金纳的老鼠实验

56. 斯金纳强化理论的应用

第八讲：

- 57. 猩猩照镜子实验
- 58. 蒙牛的镜子文化
- 59. 哈洛的小恒河猴实验
- 60. 爱兵如子的吴起
- 61. 爱你的员工
- 62. 离职面谈时的问题