

# 国有企业非人力资源经理的人力资源管理培训大纲

## 【课程背景】

国有企业的业绩表现很大程度上决定于团队的执行力，所以团队管理及培养是中层经理的首要职责所在。同时，人力资源部门重点是建立公司的系统、制度和流程的管控，具体员工的选人、育人、用人、留人（包括激励），很大程度上还是需要直属经理来承担，但是大多数中层经理没有经过系统的培训和锻炼，在这4个方面都缺乏足够的知识和工具来支持。所以，非人力资源的人力资源管理培训致力于解决上述的问题，为国有企业带来价值。【课程收益】清晰定位直线经理在人力资源管理中的角色和职责，了解如何与人力资源部门协作准确编写关键岗位的岗位职责说明书，例举关键岗位的特质（内驱力）要求遵循标准面试流程，运用工具完成高品质招聘面试，包括对于特质和激励匹配的挖掘树立正确的用人观，提升管理力，捏合团队成员的优势，有效运用绩效管理机制【课程特色】

- 1、实战经验丰富、理论与实际结合，内容实战、实用、实效；
- 2、神采飞扬、声情并茂、激情四射、深入浅出、形式生动、内涵深刻；
- 3、实战型解答、以真实案例说明实际问题；
- 4、观点新颖，论述精辟，学术前沿、传道授业、授人以渔；

【课程形式】主题讲授、互动演练、案例分析、实操练习、多媒体教学。

【课程对象】国有企业中高层管理者、国有企业人力资源从业者。

【课程时间】0.5-1天。

## 【课程大纲】

一、认知——直线经理在[人力资源管理](#)的角色定位1.人才重要性2.直线经理的角色认知转变3.现代人力资源管理体系（六大模块）与理念4.深化三项制度改革的必要性5.三项制度改革的目标与方法6.直线经理在人力资源管理体系中的职责7.直线经理与人力资源部的配合【研讨】目前公司各部门与人力资源部配合中的问题点【研讨】目前在部门人力资源管理中的问题、困惑二、选人——直线经理在员工招聘选拔中的技能1.人才标准2.审核简历的要点3.面试提问技巧4.STAR 面试方法【研讨】本部门需要的人才标准【角色扮演】面试本部门应聘者三、用人——直线经理在员工任务绩效管理中的技能1.性格测试工具（DISC、MBTI）2.任务分配模型3.工作目标制定与计划下达4.岗位绩效考核方法【研讨】对本部门人员性格分析【方案制定】员工绩效考核方案制定【角色扮演】对员工绩效面谈四、育人——直线经理在员工培养发展中的技能1.新员工培训2.带教方法3.导师制4.情境领导力5.绩效沟通、辅导、面谈技能【情

景模拟】对本部门不同特点员工领导、培养方法五、留人——直线经理在员工激励留用中的技能1.绩效奖金二次分配方法2.马斯洛工具与理念3.需求、激励与行动4.员工留用【研讨】本部门员工奖金分配存在的问题与改进方法