

《非人力资源经理的人力资源管理》

主讲：王吉凤

【课程背景】

结合彼得原理，大家都会晋升到自己不熟悉的领域从而难以胜任新晋升的岗位。在企业中“优而生”，“优”因为绩效优秀，比如业务能力强，技术过硬，而真的升到管理岗位后就无从下手了，从原来的自己做事要转变成使他人行，需要构建自己的团队，凝聚人心、鼓舞人心，让大家成长，让团队或部门绩效优异。

你会如何选择团队成员呢？选自己看着顺眼的或者自己熟悉的人？

你会如何使用团队成员呢？太过强势还是呼唤不动？

你会如何培育团队成员呢？是自生自灭还是拔苗助长？

你会如何挽留团队成员呢？是以金钱诱之还是？

【课程收益】

- 1.掌握选人技巧组建虎狼之师
- 2.掌握激励技巧驱动员工心能
- 3.掌握培育技术打造学习型团队
- 4.掌握留人技术降低运营成本

【课程对象】

事业部负责人、部门长、团队负责人、储干、干部、管理人员

【课程时长】

一天6小时

【课程特色】

讲授式、案例讨论、体验式、游戏式、工具操作

【课程大纲】

第一章 管理者角色

一、非人力资源经理的人力资源管理是什么？

(一) 非人包括什么？

- 1.员工关系、能力开发、智力开发
- 2.部门人力资源规划、选人、育人、绩效、激励、生涯

(二) 非人与人力资源的角色分工与合作

二、管理者角色

(一) 管理者角色：透过他人把事情做好

(二) 非人平衡轮

第二章 选人有道

一、选人思维

- (一) 垃圾是放错位置的宝贝
- (二) 西游记看人岗匹配与团队成员互补
- (三) 黑猫白猫抓到耗子就是好猫

二、选择合适的而非优秀的

- (一) 欣赏式探询
- (二) 人岗匹配

三、人才招聘四大维度

- (一) 岗位使命 (故事分享)
- (二) 胜任能力
- (三) 工作成果
- (四) 团队适应 (性格互补; 能力互补)

四、如何选到优秀的人

- (一) 德才矩阵
- (二) 结构化与 STAR 面试

第三章 用人有法

一、用绩效结果说话

- (一) 买土豆的故事

二、以人为本

- (一) 独裁与以人为本
- (二) 以人为本的艺术
- (三) 土著与空降兵

三、用人所长

- (一) 除了优点都是特点
- (二) 负转正思维
- (三) 职业倾向测试

第三章 育人有方

一、助力员工成长

- (一) 职业生涯规划
- (二) 情景领导

二、绩效面谈与辅导

- (一) 倾听打开心扉
- (二) 反馈促发动能
- (三) BEST 绩效面谈

三、员工易于接受的培训

- (一) 成人学习特点
- (二) 心流
- (三) 因材施教 (员工技能评估与技能储备)
- (四) 提供学习资源
- (五) 为员工规划学习地图
- (六) 人人参与的案例库

第四章 留人有心

一、员工凭什么留在公司

- (一) 拍卖体验
- (二) 为什么出钱也留不下员工
- (三) 试用期员工管理
- (四) 劳动合同与心理契约
- (五) 员工心里有杆秤
- (六) 金手拷
- (七) 员工离职挽留关键期

二、文化的力量

- (一) 犹太人的传承

(二) 人因梦想而伟大

(三) 企业因文化而繁荣

(四) 员工因领导而追随

三、马斯洛知道员工最在乎什么

(一) 动态看员工需求

(二) 逻辑层次激发新需求