

《农商银行人力资源六大模块培训》

主讲：李瑞倩老师

【课程背景】

在新时代下，伴随着社会、经济、技术、法律等外部因素的一系列调整与变化，国有企业面临着新的发展环境。作为对企业第一资源管理的人力资源管理工作也不例外，国务院《关于改革国有企业工资决定机制的意见》（国发〔2018〕16号）文件的出台、社保划归税务部门征收等等一系列的動作，让企业的薪酬管理、绩效管理、培训管理等人力资源方面的许多工作被烙上越来越多的时代印记。然而，多数国有企业人力资源管理体系貌似完善、工作似乎规范，但实际上却与现代企业人力资源管理相去甚远，工作成效往往欠佳、不尽人意（考核激励不到位、薪资分配差距不明显、培训效果不落地、人员流失严重……），因此在工作理念、工作思路、专业方法方面亟待改善与提升。与此同时，“去KPI化”、“OKR”、“翻转课堂”、“PDP”等太多的新观点、新思路、新方法、新工具扑面而来，令太多的HR应接不暇，甚至不知何去何从。加之，多数企业人力资源部人员有限，如何在面对巨大工作量、应对高工作压力的情况下，有效适应时代变化，对传统的人力资源管理工作模式提档升级，激活员工队伍，为企业提供强大的人力资源保障，促进企业经济效益进一步提升，已成为众多国有企业迫在眉睫需要重视、应对与解决的问题。

【课程收益】

- 掌握人力资源同企业经营、业务运营充分链接的工作思路，
- 提升人力资源价值产出，让人力资源成为企业的战略合作伙伴与业务合作伙伴；
- 基于企业发展阶段、管理成熟度与文化背景，规避简单、制式开展人力资源工作；
- 全面系统审视、梳理人力资源管理工作，提纲挈领、把握主线、找准重点；
- 针对人力资源管理工作难点与盲点，化难题，收实效，做突破。

【课程特色】

课程可操行强，学完即可用；引导式授课，教学手法多样；可互动性强

【课程对象】

银行人力资源从业人员

【课程时间】

2天（6小时/天）

【课程大纲】

（可根据学员实际情况现场调整课程内容）

一、人力资源的规划

1. 人力资源与经营战略的关系；
2. 公司现有人才与业务发展的差距；

- 3.公司未来发展的三个层面；
- 4.公司人力资源需求预测；
- 5.盘点公司现有人力资源状况；
- 6.人力资源净需求的结构预测；
- 7.满足人才需求的当前、短期、中长期措施；
- 8.制订人力资源成本年度预算；
- 9.制订岗位工作分析和岗位说明书；

二、人才招聘与配置

- 1.解读公司人才基因密码；
- 2.各级各类人才素质模型的建立；
- 3.人力资源规划是前提（招不招，招多少）；
- 4.能力素质分析是基础（招什么样的人）；
- 5.招聘策略是保证（如何吸引应聘者）；
- 6.人才测评是关键（怎样选择合适的人）；
- 7.招聘的“钻石模型”
- 8.五好面试法：

三、人才培养与开发

- 1.人才培养规划实施背景；
- 2.企业人才盘点；
- 3.找准人才培养关键点；

四、绩效管理 with 结果应用

- 1.目标管理概述
- 2.绩效管理认识
- 3.绩效管理流程
- 4.绩效实施与辅导
- 5.绩效结果应用

五、薪酬管理 with 非物质激励

- 1.薪酬福利体系设计原则；
- 2.薪酬调查；
- 3.薪酬预算；
- 4.薪酬方案实施关键点提示 5、岗位价值评估；
- 6.“345 薪酬策略”的实施六大步骤；
- 7.社保转嫁税务介绍；
- 8.个税调整政策；

9.非物质激励的主要六种方式:

六、员工关系管理

- 1.员工的保留激励：**
- 2.正确面对员工冲突；**
- 3.面对员工的抱怨该怎么办；**
- 4.正确对待员工的申诉；**
- 5.主动处理员工离职；**
- 6.离职员工的面谈技巧.**