

非人力资源的人力资源管理

课程受众：中基层管理者、储备干部

授课方式：

讲授形式（讲解、讨论、讲演等）、问题探究式、训练与实践（示范教学、角色扮演、模拟教学）、视频教学、游戏教学

课程特色：

运用案例引入深化课程，更为实效地帮助参与者体验课程核心要义；区别于市面上的传统的人力资源课程，融入咨询工具与方法，直接地点出课程精髓；大量的情境分析及小组互动，更为直观地帮助参与者领会课程思想；

课程背景：

[现代人力资源管理](#)是一项系统工程，有长期与短期之分，在面对纷繁的管理事务时，无论是HR工作者、总经理，还是直线经理人，如果缺乏娴熟的管理技术都会显得黔驴技穷，只要作为管理层都需要先了解人，即从岗位设置、招聘到绩效评估、[培训](#)和职业发展。使企业内最有潜力的资源得到开发，并实现企业目标的均属此列。在当今激烈的市场竞争中，人力资源的[管理](#)和发展已成为企业制胜的重要因素。[企业核心竞争力](#)的强弱决定了企业[人力资源](#)的状况，企业核心竞争力的培育过程也就是企业人力资源的开发过程；目前人力资源已不再是人力资源部门的事情，他必须使每位管理层懂得人力资源，因为增强企业核心竞争力是企业人力资源管理的根本目的。从我们企业目前现状来看，[人力资源管理的](#)水平并不能令人满意，与打造企业的核心竞争力极不匹配。缺乏真正懂经营管理的人才，特别是真正懂人力资源开发及管理的人更是稀缺；人才的缺乏、人员结构的不匹配，都直接影响了企业核心竞争力的形成和发展。可以说当前人力资源管理存在的问题制约着企业核心竞争力的形成，人力资源管理的水平上不去，企业核心竞争力就很难打造和提升。要改变目前的现状，首先是企业的高层领导必须迅速地转变观念，不断地提升自己，以适应现代企业管理的需要。

企业困惑：

1. 为什么部门经理主管在本部门内选人、育人、用人、留人，做的不理想？
2. 企业的用人成本越来越高，而生产效率并没有提高？
3. 部门主管虽然专业业务熟练，但部门运作效率不见提高？
4. 为什么部门经理主管掌握了基本的管理技能，还不能完全有效带好团队？
5. 为什么部门经理主管不善于激发团队，提高团队整体执行力

6. 为什么企业内的薪酬、绩效等相关制度很难推行？

课程收益：

1. 学会运用招聘面谈技巧招到企业最合适的人才。
2. 让每位经理掌握：招人、用人、育人、留人、汰人的技术与技巧；
3. 有利于提高员工满意度，更大发挥员工的价值，降低员工流失率；
4. 使管理层系统掌握发现问题、分析问题、解决问题的方法，快速解决人的问题。
5. 改善部门间关系，避免推诿内耗，化解部门间矛盾，建立良好氛围；
6. 帮助管理层有效掌握教导员工、培育员工的方法，全面提升员工职业素养。
7. 使管理层正确掌握绩效管理，从而使团队更加具有凝聚力、战斗力，提高整体工作绩效。
8. 帮助管理层系统了解员工，做好员工职业规划工作。

课程大纲：

第一章 组织经营人力资源管理

从一流到三流企业的不同管理

图片分析：《那一年我们一起敲过的门》

第一节 建立优秀组织，完成组织目标

第二节 发展整体团队合作

- 1、清楚部门经理在部门人力资源管理中的角色和作用
- 4、清晰部门经理与人力资源部的责任分工及配合

第二章 管理者在人资管理中的作用

第一节 管理者的人资地图

部门经理担任所有流程的把关者

人资管理“路线图”

第二节 非人力资源如何与人力资源管理部门强强联合

- 1、按照现行人事作业流程
- 2、了解企业人事规章制度
- 3、确定人事可提供资源

案例分析：日常人力资源管理的常见问题剖析

第三章 非人力资源管理的选、育、用、留

第一节 人员的需求与招聘

1、人员需求与招聘

A、部门人力需求

案例研讨：性格色彩

B、建立部门招聘计划

案例研讨：冰山理论

2、部门人员的甄选与面试技巧

A、甄选的三大原则

B、面试的八大步骤

C、测试的三种方法（情境测试、无领导小组讨论、性格测试）

案例分析：面试常见模糊现象剖析

第二节 指导下属工作法

1、工作指导的四阶段法

现场演练：打灯头结

2、早会培训三步骤

案例研讨：早会

3、培训评估方法

4、如何支持部门员工设计个人职业规划

案例讨论：某企业部门培训计划调整

第三节 如何做好绩效管理

1、绩效管理的战略思维

2、绩效管理的四个步骤

3、如何设定 KPI

4、绩效面谈的十项原则

视频研讨：梁山好汉

5、绩效管理与激励机制

角色扮演：如何对待业绩不佳的员工

第四节 如何留住优秀员工

1、如何判断员工是否被迫离职

2、90 后员工的离职面谈

案例讨论：为什么企业中留下的总是这些人，而离开的又是另外一些人

现场演练：离职面谈

3、非物质激励的原理和实用方法

情景模拟：90 后员工的激励

第四章 知行合一，行动改善

利用一个小时时间，找出目前自己做为管理者在非人管理上还存在的问题，通过 ORID，头脑风暴，设计出下一步针对于自己部门内容非人管理的改善计划。