

非人力资源经理的人力资源管理

【课程设计思路】

从人力资源管理的实效出发，树立管理者的人力资源管理意识，并帮助管理者快速掌握选、育、用、留各个工作模块的技术和技巧，在提升带领团队改善组织绩效的领导力水平的同时，更好地实现与人力资源部门的紧密协作，让部门管理工作游刃有余，也为企业带来更高的效益。

【培训目标】

1. 让每位部门经理明白：任何一位经理首先是该部门的人力资源经理！
2. 让每位部门经理明确：培养部属、发展员工、激励团队与完成部门经营业务对于任何一位经理来讲同等重要！
3. 让每位部门经理掌握：选人、用人、育人、留人的实战技巧
4. 让每位部门经理配合：总经理或人力资源部共同开展人力资源管理与开发

【适用人群】 部门经理或团队管理者

【培训时长】 2天

【课程形式】 讲师讲解、小组讨论、视频学习

【培训先点】 高互动性、高体验性、高实用性

【课程大纲】

第一章 非人力资源经理对人力资源管理的基本认知

一、 21世纪人才管理的挑战与管理者的转变

1. 新生代员工想要什么
2. 领导力的变迁

3. 领导力水平对员工敬业度的影响

二、 管理者是第一人力资源经理

1. 人力资源在企业 and 团队中的战略地位

2. 管理者的工作价值体现

三、 职业化沟通是管理工作的核心技巧

1. 职业沟通的根本目的

2. 职业沟通的障碍

3. 职业沟通的关键

第二章 为企业赢得竞争优势——面试选人技巧

一、 人员选拔与组织核心能力发展的关联

二、 直接经理在招聘中的关键作用

三、 精准选才实战技巧

1. 理清职位要求

2. 做好面试准备

3. 为企业代言

4. 运用 STAR 法在面试中辨识人才

1) 展开提问、追问和倾听来了解、判断候选人信息

2) 综合考评候选人的求职动机

第三章 企业的用才之道——让合适的人做合适的事

一、 为员工设定有挑战性的目标

二、 合适的人用在合适的岗位——授权（任务委派）

1. 发现授权良机
2. 确定最佳授权人选
3. 制定授权计划

第四章 做教练式的领导——员工培育与发展

一、 员工成长的指南针——绩效面谈

1. 绩效面谈的核心技巧 1——同理心倾听
2. 绩效面谈的核心技巧 2——保持自尊
3. 绩效面谈的核心技巧 3——有效反馈
4. 绩效面谈的核心技巧 4——询问
5. 绩效面谈的核心技巧 5——个性化沟通

二、 绩效面谈的 GROW 流程

第五章 打造员工敬业度——企业的留才之路

- 一、 双因素理论下的员工激励
- 二、 轮岗体系的搭建
- 三、 与员工共创未来——职业发展路径的规划