

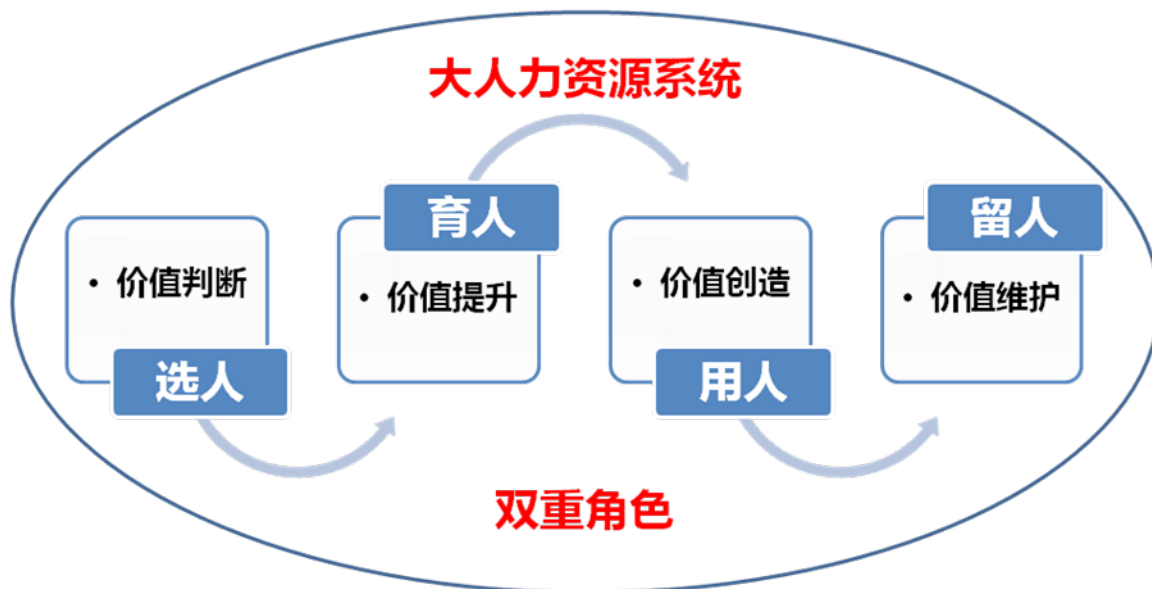
非人力资源经理的人力资源管理 (2天)

课程描述

企业之间的竞争，在很大程度上是人才的竞争。只有注重人力资源管理与开发的企业，才能实现永续经营，获得可持续的发展。

人们通常认为，人力资源管理与开发是人力资源部门的职责，与其它职能部门、业务部门关系不大。现代人力资源管理理论认为，人力资源的积蓄与开发，是所有负有领导责任的企业管理人员的共同职责。每一位部门主管，既是这个部门的行政领导，又是这个部门的人力资源经理。

培养企业中高层管理者的人力资源管理意识和管理技巧，是企业建立大人力资源系统的首要环节。本课程从选人、育人、用人、留人四个环节展开，全面提升职能及业务部门管理者的人力资源管理水平。课程逻辑关系如图。



课程目标

通过本课程的学习，大家将能够

1. 树立现代人力资源管理意识；
2. 认识到企业建立大人力资源系统的必要性和紧迫性；
3. 换位思考，深入理解人力资源部门的工作；
4. 以团队理念看待企业的人力资源管理与开发；
5. 立足本职工作，深入思考有效的人力资源管理对本部门工作的作用；
6. 掌握人力资源管理的技巧和方法，如招聘、员工辅导、绩效管理、员工激励等。

课程内容

序言 心态·角色·原则

单元一 树立大人力资源观

人力资源的积蓄与开发，是所有负有领导责任的企业管理人员的共同职责。每一位部门主管，既是这个部门的行政领导，又是这个部门的人力资源经理。

- 人力资源管理体系的构成
- 人力资源规划 (HR Planning)
- 人力资源管理的 3P 原则
- 各级经理人的人力资源管理职责
- 人力资源管理的六大机制

单元二 员工招聘技巧——选人

选人、育人、用人、留人是人力资源管理的指导思想，其中“选人”是至关重要的一环，提升部门主管选人的能力，是组建团队、合理配置人力资源的前提。

- 案例分析：惠普公司的招聘流程
- 招聘流程
- 面试中的注意事项
- ABC 人才识别法
- STAR 面试技巧
- 结构化面试技巧
- 宝洁的经典八问
- 试用期管理与新员工管理

单元三 部属培育技巧——育人

“育人”是发挥员工潜力的前提，掌握部属培育的技巧，是做好绩效管理工作基础。

- 部属培育的根本前提——培训需求分析
- 部属培育的目的和意义
- 从日常接触中培育部属
- 三种部属培育形式：OJT，OFF-JT，S.D.
- OJT：方法与步骤
- GROW 辅导模式
- 角色扮演

单元四 员工绩效管理——用人

绩效管理是通过员工与其直接主管之间达成关于目标、标准和所需能力的协议，在双方相互理解的基础上使公司、部门（团队）和员工个人取得较好工作结果的一种管理过程。

- 任务导向和人本导向（Performance-driven & People-driven）
- 绩效管理流程
- 绩效管理的三个难点
- 绩效管理的八种错误
- 绩效面谈技巧
 - 🎥 视频赏析 1：让员工与你坦诚相见
 - 🎥 视频赏析 2：让员工直面问题
 - 🎥 视频赏析 3：与员工达成一致目标
 - 🎥 视频赏析 4：被评估者应该做哪些准备
- 持续的绩效改善计划

单元五 员工激励技巧——留人（1）

我们认为，最好的“留人”方式是有效激励员工。公司对员工业绩的认可与回报，使员工首先产生公平感，同时借助激励技巧，能够使员工认同他/她的工作环境，使之产生归属感，这是每一位部门主管都应遵循的人力资源管理原则。

- 激励的内涵与功能
- 团队引导活动：员工为何没有积极性
- 5个激励原则
- 15种激励方法
- 关于激励的九点提示
- 视频观摩——服务利润链：激励员工
- 重点关注：保持高度激励的终极力量：自我激励

单元六 员工生涯规划——留人（2）

每一位员工都关注自己的职业前途，但大多数员工对于自己的未来又感到迷茫，尤其在当前变化莫测的商业环境中，员工更加谨言慎行，对自己的前途更加担心，那么，企业如何引导员工，以达到队伍的稳定和核心人才的储备呢？

- 案例分析：阿莫科公司的员工职业生涯管理
- 职业发展路径与职业锚

- 内职业生涯和外职业生涯
- 职业生涯规划的注意事项
- 重点关注：经理人员如何成为职业导师