

《非人力资源经理的人力资源管理》

简单描述（课程效果）：

- 1、全面系统地介绍当代人力资源管理的最新战略及技术方法；
- 2、紧密结合企业实际运作过程的主要需求及所面临的关键问题，从战略和战术两个层面提供解决方案。
- 3、本课程以问题为导向而非以理论为导向，课程中设计相当数量的案例剖析和学员互动，促进学员建立新的人力资源观念，确保其所学能直接用于现实的管理操作。

课程目标：

- 一、 战略性人力资源管理的基本特征（框架篇）
- 二、 直线经理人力资源管理角色定位（定位篇）
- 三、 职位分析的技巧（组织篇）
- 四、 招聘选拔的技巧（选人篇）
- 五、 在职培训的技巧（育人篇）
- 六、 薪酬管理的技巧（留人篇）
- 七、 员工激励的技巧（留人篇）
- 八、 绩效管理的技巧（用人篇）

课程大纲：

一、 框架篇：战略性人力资源管理的基本内容

- 人力资源管理的核心原理与理论源流；
- 人力资源包括的基本框架
- 人本管理：人力资源与人力资本。
互动分析：看看你的管理风格

二、 定位篇：直线经理的人力资源管理角色定位

案例辩论：骨干员工流失到底是谁的错？

- 直线经理的人力资源管理观念与定位；
- 直线经理在人力资源管理中的责任；
- 使人力资源管理成为直线经理最有效的管理手段。

三、 组织篇：职位分析的技巧

- 职位分析的流程；
- 职位分析的方法；
- 职位说明书的编制；
- 如何有效利用职位分析结果。
示例：一个《职位说明书》样本

四、 招聘选拔技巧：结构化面试与人事测量

- 结构化面试的流程与关键；
- 最有效的面试提问与面试问题设计；
- 校园招聘技巧
- 人事测量技术：PDP 的 JOBSCAN。
演练：招聘一个职位

五、 在职培训的技巧

- 培训在人力资源战略中的作用；
- 运用教练技术对员工进行在职培训；
- 上级培训下级的几种方法与技巧；
- 如何在工作中造就一支精英团队。

案例讨论：小李应该培训什么内容？

六、 薪酬福利管理的技巧

- 如何看待薪酬的重要性
- 如何为员工加薪最有效

案例讨论：涨工资的困惑？

七、 如何最有效地激励员工（1）

- 对“激励”的四方面理解
- 经典的激励理论及其运用
- 激励机制的分类与功能定位；
- 从三个母亲“分苹果”看激励的导向性
- 如何把握激励的度：巴林银行与联想贸易

八、 如何最有效地激励员工（2）

- 前景理论对激励的影响
- 人在获得情况下的风险规避
- 人在失去情况下的风险偏好
- 人对得失的判断取决于参照物
- 人通常都是风险规避的

互动分析：如何最有效地表扬和批评员工

九、 如何最有效地激励员工（3）

- 适应性效应的启示：激励方式的多样化
- 想象之中，意料之外
- 激励员工是固定内容好还是自由组合好
- 如何运用九型人格理论激励员工
- 孙权数伤：情感力量对激励的巨大推动
- 激励中如何结合本土文化特色

小组竞赛：请分组设计适合本企业的最佳激励方案

十、 绩效管理体系设计

- 现代绩效管理与传统绩效考核的区别
- 绩效管理的战略任务与管理者的角色分配
- 常见的绩效考核误区
- 绩效管理的主要流程

演练：您如何评价员工？

十一、 绩效指标的设计

- KPI 指标体系设计与目标管理（模式、方法）；



- 指标制定的 SMART 原则与流程;
- 考核标准的制定;
案例讨论: 蜜蜂的绩效管理?

十二、BSC 与基于胜任能力的考核指标制定

- 平衡计分卡 (BSC) 的设计方法;
- 从胜任能力模型提取 KPI 指标;
- 制定 KPI 指标评分标准;
- 如何平衡精确与成本;

十三、绩效管理过程控制

- 绩效管理的过程辅导与信息收集;
- 绩效考核的方法与结果控制;
- 如何保证考核结果的效度;

十四、绩效面试与绩效结果运用

- 绩效结果的反馈面谈技巧;
- 绩效结果的运用。
互动演练: 如何进行绩效面试

十五、PDP 与九型人格

- 最精确的测评管理工具 PCP 简介
互动/分析: 一个真实的 PCP 样本
- 九型人格简介
成就职业管理者 (10 分钟)
- 职业经理人的自我管理;
- 成功员工管理的新挑战。
(讲师可根据培训现场互动情况调整部分讲解顺序)