**非人力资源经理的人力资源管理**

**Human Resource Management of Non- Human Resource Managers**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **时间：**2019-08-15~16 | **时间：**2019-11-07~08 | **时间：**2019-12-26~27 |
| **地点：**北京 | **地点：**上海 | **地点：**深圳 |
| **费用：4580元/人** |  |  |

* **培训议程/Agenda**

|  |  |
| --- | --- |
| * 08:30-08:55 签到 Register
 | * 12:00-13:00 午餐 Luncheon
 |
| * 09:00-10:30 培训 Training
 | * 13:00-15:30 培训 Training
 |
| * 10:30-10:40 茶歇 Coffee Break
 | * 15:30-15:45 茶歇 Coffee Break
 |
| * 10:40-12:00 培训 Training
 | * 15:45-16:30 结束Training end
 |

* **概述/Overview**

**课程背景：**

现今中国各大主要城市都面临产业调整及升级，经营环境越来越恶劣，企业竞争也越来越激烈，企业要永续经营，人才成为企业最重要的资产，而人力资源的管理和发展更成为企业制胜的重要因素。对于人力的合理配置、管理和发展已不再是专业人力资源工作者的责任，一线业务主管、经理也在直接参与人力资源管理的各个环节，即从岗位设置、招聘到绩效评估、培训和职业发展。因此，系统地学习有关人力资源管理的知识和操作技能，将大大有利于提高所领导团队的工作表现和生产力。

**课程收益：**

学员学完本课程之后，应能---

1. 增进对人力资源管理重要性的认识；

2. 树立正确的、前瞻性的人力资源管理观念；

3. 强化在人力资源规划、招聘、员工发展、岗位管理、绩效管理等方面的职能；

4. 掌握对部属培育与管理方法、技巧；

5. 提高部门的总体绩效；提高部属对部门经理的满意度；

6. 有效调整员工心理，建立和员工一起成长的经营概念

**课程对象：**

企业各部门中层经理，基层主管

**课程时间：**2天

**培训方式：**

互动教学，多元学习，分组讨论，案例研究，工作实例应用

**课程特色：**

综合学习人力资源管理系统知识，注重于管理者在选、育、用、留四个主要功能的操作性技能，结合企业的实际现状，进行讲解及演练

课程前的问题收集与工作场景的把握，能使培训更能接近学员实际的需求

* **活动纲要/Outline**

|  |  |
| --- | --- |
| 1. **主管对企业人力资源管理应有的认知**

1. 人力资源管理的概念2. 人事管理与人力资源管理的差异3. 案例分析：陈经理和林经理不同的管理模式4. 人力资源管理的范围5. 人力资源管理体系6. 人力资源运用模式7. 案例分析：小王一定要离开吗？8. 人力资源管理是所有管理者及员工的责任* 高层管理者
* 直线管理者
* HR
* 员工本身

9. 部门主管与人力资源部门的工作10. 主管为什么要懂人力资源管理11. 人力资源管理的最终目标与意义**二、选才篇--人才需求与招聘**1. 正确选才如何给公司带来竞争优势2. 人才招聘规划流程3. 素质的冰山模型4. 案例分析：贺小明的良好行为表现5. 素质能力类型与工作业绩的关联6. 素质能力的评价方式7. 决定面试维度—题纲设计的基础8. 实务演练：决定岗位的面试维度9. 如何设计行为式题纲？* 情景面试题纲(参考)
* 行为面试题纲(参考)

10. 行为面试的STAR原则11. 专业有效的面试要领12. 面试后：可靠的总结评估13. 避免面试评估的陷阱14. 面试结果矩阵**三、育才篇--部属培育与启发**1. 培育部属的真谛2. 自我检视：您有下列情形吗？3. 部属培育需求来源4. 在培育部属上三项基本能力5. 案例分析：张经理对林则名的能力评价6. 主管评价部属能力表现的几点失误7. 提升部属能力的途径与渠道* OFF-JT（Off the Job Training）
* OJT（On the Job Training）
* SD（Self Development）

8. 管理者如何协助部属成长？9. 常用的培育形式10. 建立岗位资格条件表 | 11. 员工表现的冰山理论12. 掌握培育要点13. 工具：对部属的培育需求分析与计划14. 案例分析：忙碌的李科长15. 派训前的提示与激励16. 派训后的关心与追踪17. 实务演练：培训前后的面谈**四、用才篇--绩效管理及辅导**1. 从绩效考核到绩效管理2. 绩效管理循环系统3. 部门主管在绩效管理中的角色4. 绩效管理循环四阶段的责任* 绩效计划阶段的必须要做的五件事
* 绩效辅导阶段的必须要做的三件事
* 绩效考核阶段的必须要做的二件事
* 绩效反馈及改进阶段的必须要做的二件事

5. 企业目标体系图示6. 目标分解的意义7. 工作目标分解层级关系8. 实务演练：目标分解技术9. 绩效计划的制定步骤10. 目标沟通的心理运用技巧11. 绩效评估结果的辅导技能 符合绩效标准—正面的反馈 未符合绩效标准—建设性反馈12. 避免绩效考核误区13. 如何对待绩效不佳者？**五、留才篇--激励与留住员工**1. 影响员工的激励因素调查结果2. 常见的激励误区3. 激励部属基本概念4. 员工行为的图解5. 影响部属绩效表现的因素* 能力
* 动机

6. 管理者应了解部属不同的需求7. 案例分析：汤姆为什么辞职？8. 马斯洛需求层次理论9. 小组讨论：马斯洛需求理论在管理上的运用10. 部门经理应具备正确的激励理念11. 激励部属行动方案要领12. 案例分析：刘科长的烦恼13. 低成本激励的11个技巧14. 部门经理留人策略与方法 |

* **讲师介绍/Lecturer**

**简老师**

**背景简介：**

* + 中国人民大学人力资源管理博士
	+ 英国领导管理学院（ILM）国际工商管理资格认证课程中文讲师；
	+ 英国伦敦城市行业协会（City & Guilds）国际培训及评审认证课程中文导师；
	+ 英国剑桥国际学院（Cambridge International College）国际培训师认证课程中文导师；
	+ 美国哈佛商学院（HBSP）管理导师线下中文讲师；
	+ 日本产业训练协会(JITA)MTP、TWI课程授证讲师；
	+ 日本引导师学会（JFS）引导技术中文讲师；
	+ 北京大学、清华大学、上海交大、西南交大EMBA总裁班客座教授；

历任台塑企业集团子公司人资经理、处长；美国Gredmann集团台湾分公司产品事业部负责人；中国生产力中心(CPC)HRD项目经理；美国ZIG ZIGLAR咨询机构台湾分部项目经理、人资经理、副总经理；华普企业管理顾问公司副总经理等职务。

简老师从事企业人力资源管理、企业经营辅导及员工培训工作，已达二十年之久，对咨询辅导、企业管理改善、主管职能培养提升有丰富经验，并能将管理实务转为课程运作，提高课程绩效。曾受聘于台湾经济部中小企业处荣誉指导员、创业顾问师、台湾劳委会职训局核心职能授证讲师、HRD顾问团顾问、企业训练质量系统（TTQS）评审委员，连续十年知名杂志管理(MANAGEMENT)杂志登录500大企管讲师名录。长期担任两岸三地、马来西亚、越南华人区域多间企业、社团、服务机构和政府部门提供各类型的培训活动、讲座和咨询辅导服务，深受欢迎。

2005年开始，进入大陆为各企业进行培训，迄今十余年，主讲领导力、通用管理技能与人力资源管理专业模块等课题，行业普及制造业、服务业、通信、电力、银行等，客户类型则涵盖国企、央企、外企和民企，对大陆企业的发展过程与现行困境有一定的掌握与了解。

简老师在授课过程善于利用行为心理学引导学员进行自觉性的思考，并能将课程知识点有效的吸收、理解并与转化，并在思维、心态和行为上得以改善，藉以提升其内在潜能，掌握正确的方法与工具，因此增强工作效能。课程满意度持续保持9成以上。

**主讲课程：**

教练型管理、情境领导力、以结果为导向的执行力、情商与领导力、目标管理与计划执行、MTP中层综合管理技能提升、从业务到管理--新任主管管理能力培训、跨部门沟通与协作、系统性问题分析与解决技巧、部门主管绩效管理、非人力资源经理的人力资源管理、慧眼识才：实战BEI面试技巧、行动学习--组织学习与解决问题的强力工具、企业内部培训师培训（TTT）等。

**联系人：李旭13671212151 010-82472805 会务组QQ：1007944993**