

课程介绍：

作为企业的管理者，您是否经常对被下面的问题所困惑？

- 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？
- 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
- 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？
- 为什么部门经理主管和人力资源经理还没有找到很好的配合方式？
- 为什么企业内的薪酬、绩效等相关制度很难推行？

各部门经理、主管从来都是企业的中坚力量，是企业目标的具体执行者，在企业中起着承上启下的作用，尤其是当企业规模逐渐扩大时，需要快速提升中层管理人员的管理能力，让他们成为企业的核心骨干，以带动更大的团队成长，部门经理除了具备基本的管理能力外，还需要利用好本部门的人力资源，要做好本部门人员的选育用留，要提高他们的执行力，带领他们的完成部门目标，从而实现企业目标。所以，非人力资源部门经理、主管的人力资源管理能力是在其专业能力之外的另一个非常重要的、也是不可缺少的能力。

课程特点：

- 课堂教学和案例学习相结合
- 充满激情、感染力的授课风格，结合版权课程内容和人力资源管理咨询工作中的案例分享，让人耳目一新
- 现场互动，经验的交流，让学员有更多的机会了解人力资源工作的重点和细节
- 强调工作中的创新与潜能的发挥来源于对工作的热爱

帮助您了解：

- 在激发带领团队时，人力资源管理对本部门工作的重要性
- 如何与 HR 部门合作，做好本部门人才的选、育、用、留工作
- 帮助经理和主管掌握基本的、实用的、关键的人力资源管理方法
- 如何提高员工满意度，更大发挥员工的价值，降低员工流失率
- 如何提高部门工作效率和部门业绩，以实现企业整体目标

课程大纲：（1D）

| 内容 |
|---|
| 第一模块：角色认知、规划与选才 |
| 一、 企业人力资源管理责任 |
| 看电影学管理 - 团队管理者的角色定位 |
| <input type="checkbox"/> 高层管理者的角色与责任 <input type="checkbox"/> 直线管理者的角色与责任 <input type="checkbox"/> 员工自我开发与管理的责任 <input type="checkbox"/> 人力资源部门的角色与责任 |
| 茶歇 |
| 二、企业管理人员应该掌握的人力资源关键技术 |
| <input type="checkbox"/> 人力资源规划- 案例讨论与学习分享 - 战略招聘八步法 <ol style="list-style-type: none">1. 市场分析，挖掘潜力2. 团队分析，找到差距3. 架构分析，因岗设人4. 分解目标，客观公正5. 落实目标，责权分明6. 岗位分析，成本控制7. 流程管控，尊重专业8. 员工管理，留住人才 |
| 午餐 |
| 第二模块：用人、育人 |
| 三、绩效目标设定、辅导与评估 |
| 1、 长短期绩效目标的平衡 <ul style="list-style-type: none"><input type="checkbox"/> 关键考核指标的设定？<input type="checkbox"/> 绩效激励目标的种类（绩效目标、发展目标）<input type="checkbox"/> 计划制定的原则 - SMART 原则<input type="checkbox"/> KPI 目标的类型<input type="checkbox"/> 如何组织 KPI 讨论会议 案例分享销售、支持团队 KPI 设计思路 <ul style="list-style-type: none"><input type="checkbox"/> 签订绩效考核计划书 |
| 2、绩效实施阶段的辅导技巧 <ul style="list-style-type: none"><input type="checkbox"/> 绩效实施辅导中的误区<input type="checkbox"/> 管理风格识别在绩效辅导中的作用<input type="checkbox"/> 员工绩效管理不同阶段评估工具<input type="checkbox"/> 因人而异、因材施教辅导技巧 3UP 模型 3C 管理法 |
| 茶歇 |

3、绩效评估与面谈角色演练

评估不是一个时间点可以完成的指标和任务 - 失败原因分析

3F倾听术、80/20原则

4、绩效评定结果的应用

绩效评估结果在薪资体系中的运用

四、全面薪酬管理

- 薪酬福利体系
- 薪资结构
- 何时进行薪酬调整

五、内部人才培养与发展

- 人才梯队的搭建
- 领导力项目介绍
- 导师制在企业接班人中的作用
- 人才管理金字塔原理

六、课程总结

- 员工管理的各种理论和工具的最终目的是点燃员工工作激情。