

## 人力资源管理培训

### 【课程背景】

在当今激烈的市场竞争中，人力资源的管理已成为企业制胜的重要因素，它如同市场拓展、产品研发、资金运作一样重要。新劳动合同法的实施，对企业人力资源管理提出全面的挑战，对人员招聘、薪酬设计、绩效考核等都将产生深远影响。

员工管理是企业人力资源管理中最困难、最复杂的环节。怎样用好人，这一企业最宝贵的资源永远是企业中高层管理者所面临的巨大挑战。但长久以来，非人力资源经理往往因为对人力资源管理认识不清，造成人员流失、考核不公，影响企业的整体发展。

- 1、企业的用人成本越来越高，而生产效率并没有提高？
- 2、部门主管虽然专业业务熟练，但部门运作效率不见提高？
- 3、人员流动可能不是因为薪酬制度，往往起因于用人部门的管理方法？
- 4、部门经理在招聘、薪酬设计、绩效考核、规章制度仍沿用过去的思路，是否会导致公司官司缠身？部门主管是否善于考核、激励、培养下属？
- 5、公司不断地推出新的人事政策，部门经理人能否很好地理解和落实吗？

现代企业管理的实践证明，人力资源管理能力是优秀经理人必备的素质！

据统计，如果各部门经理都具备一定的人力资源管理专业知识，企业的综合效益将提高 30 %！

### 【课程目的】

- 1、掌握现代人力资源管理观念、方法；更好地与人力资源部沟通协作，提高人力资源管理的效率；
- 2、强化部门经理在人员规划、招聘、员工培训与发展、绩效管理、薪酬管理、员工关系等方面的职能，提高团队的工作表现和生产力，增强企业人力资本的活力；提高企业/部门的总体绩效。

### 【课程特色】

- 1、从理念到方法、行动上启发学员积极思考与互动，理论清晰化的同时，注重实用效果；
- 2、以丰富的案例贯穿知识点，运用直观的图表，布置由浅入深的当场练习，利于学员吸收与应用；
- 3、讲授生动详实，穿插管理故事和游戏，使学员获得管理的启发，提升管理技能，轻松又有收获。

### 【讲师简介】

**易老师**，管理学硕士，职业经理人，资深培训师。曾为多家世界 500 强的内外资企业服务，先后担任宏基电脑（深圳）公司人力资源部主任、中国平安保险（集团）公司人力资源中心人才识别经理，目前担任国内某大型金融集团人力资源部总经理。

作为资深培训师，易老师一直致力于研究“人力资源管理”、“职业生涯规划”、“胜任素质模型”和“管理技巧和领导艺术”等课题。在多年的授课经历中，除了为企业员工实施大量培训之外，还兼任清华大学、北京航空航天大学研究生班的特聘老师，这些课程深受企业和学员的好评，课程满意度连续数年稳居 95% 以上。

易老师讲授的系列管理课程，包括《人力资源管理》、《职业生涯规划》、《管理沟通》、《优秀经理人核心素质模型》等，相关管理技巧、方法、管理思想与我国国情和企业实际相结合，更注重结合企业管理者的能力研究和工作实践，使管理者发挥自身优势，提升自身价值。

讲课风格：善于案例教学、寓教于乐，不拘泥于上课形式，深入浅出引导学员接受课程信息、互动交流，深受国内企业中高层管理者喜欢。

### 【课程提纲】

#### 一、人力资源管理哲学

- 人力资源管理的政治哲学背景
- 人力资源管理的文化理念背景
- 人力资源管理的经济基础背景
- 人力资源管理的历史发展阶段

- 人性假设：经济人、社会人、自我实现人、马斯洛的心理需求层次说
- 人力资源管理在企业经济活动中的地位：传统企业人事管理特点、现代企业人力资源管理的特点

## 二、人力资源管理艺术

- 原则性与灵活性之间的弹性把握表达
- 处置在形式上的准确、适度
- 使管理基本目的迂回委婉地实现

## 三、人力资源前沿管理技术

- 人力资源规划
- 人才素质模型
- 企业组织变革
- 职业生涯规划
- 内部人才市场
- 退休解雇管理

## 四、人力资源激励技术

- 员工激励的目的
- 企业核心员工的定义
- 员工激励的原理 A
- 员工激励原理 B
- 员工激励原理 C
- 员工激励原理 D
- 员工激励原理 E
- 激励观念：关注心理需求
- 激励观念：激励角度的多样性
- 激励的观念：实施分类激励
- 激励的观念：市场分配观念

## 五、薪酬制度设计

- 工资结构要素
- 工资评价要素
- 员工满意度调查

- 岗位重要性分析与评价
- 工资总额的确认
- 人事费用总额的内涵
- 工资制度制订
- 薪点制工资
- 年薪制设计
- 期股期权制设计

## 六、Q&A 问答时间