**《咨询式人力资源管理的五定--定岗.定额.定人.定职.定责》**

****

**【时间地点】: 12月27-28日北京**

**【费用标准】: 3200元/人 (包括场地费、培训费、教材费、税费以及上下午茶点等)；。**

**【主办单位】:　北京华宇聚智企业管理有限公司**

**【联系电话】： 010-56291249 15011486450 刘老师**

**【邮 箱】： bjpx@163.com**

**【课程特色】**

1.**实战性**--系统化的课程结构，实战的课程内容，讲述的是老师曾经做过的工作。

2.**落地性**--结合柯式四级评估，帮企业最大限度做到课程内容落地于员工工作中。

3.**实操性**--打破传统的培训模式，以咨询式培训为主导，有利于学员培训后转化。

4.**参与性**--以示范指导、模拟训练、案例分析为主要授课方式，提高学员的参与能力。

5.**方案性**--提供的是一个系统又完善的培训方案，而不是一个简单的培训课程。

6.**效果性**--培训效果即是培训前后变化，培训方案可将培训效果一目了然呈现出来。

**【课程对象】**企业高层、中层及人力资源相关人员

**【课程时长】**2天，12小时

**【课程安排】**

**一、调研（了解层面评估）：**

 1.培训前，通过电话、邮件、问卷等形式（也可根据实际情况选择是否与授课老师直接沟通），对企业概况及学员需求，做一个深入调研，以确保课程内容符合企业实际情况，更具针对性。

 2.依据确定的授课内容，调研学员听课前对培训内容的认知程度（了解层面评估表），以确保老师了解学员状态，把控好课程的深度，并为后续效果评估做基础资料。

 备注：调研部分根据合作机构及终端企业的需求而选择，另外需提前协商老师时间。

**二、授课（以咨询的视角讲授）：**

**破冰：**

1.为保证效果、增加授课的趣味性、互动性、参与性，采用团队竞赛的培训方式。

2.进行团队分组，确定每组的队长、队名、口号。

3.宣布课程进行中的团队比赛规则。

**第一章 人力资源管理基础**

(一)理解人力资源管理

**组织**

**结构**

**岗位**

**(人力)**

**行为**

**绩效**

**效益**

**部门**

**设置**

**绩效**

**管理**

**薪酬**

**管理**

**激励**

**培训**

**管理**

**招聘与配置**

**岗位**

**分析**

**组织架构与**

**岗位设置**

**组织目标**

(二)人力资源管理的历史发展

1.经验管理(雇佣劳动管理)

2.科学管理(劳动人事管理，强调以“物”为中心管理理念)

3.行为及现代管理(人力资源管理，强调以“人”为中心管理理念)

(三)人力资源管理在企业管理中的作用

**第二章 定岗----组织架构与岗位设置**

**(一)组织架构的设置**

* **案例：信洋公司的成立**

1.组织架构的设置原则

2.组织结构设置的程序

* **案例分析：信洋公司的业务流程(构建架构的基础工作)**

3.组织架构类型及适用范围

1)直线制组织架构的特点及适用企业

2)直线职能制组织架构特点及适用企业

3)矩阵制组织架构特点及适用企业

4)事业部制组织架构特点及适用企业

* **案例分析：信洋公司组织架构的设置**
* **分组讨论：运用所学知识，绘制本企业的组织机构**

4.部门职能分解的方法

* **案例分析：信洋公司某部门职能分解**

**(二)工作岗位的设置**

1.岗位的设置原则

1)岗位工作的独立性

2)岗位最低数量

2.岗位设置的方法

* **案例分析：信洋公司的组织架构与岗位设计**

**第三章 定额与定人(定员)**

(一)劳动定额

1.劳动定额的形式

2.劳动定额的制定要求

3.制定劳动定额的原则

4.制定劳动定额的方法

1)经验估工法

2)类推比较法

3)统计分析法

* **案例分析：信洋公司某岗位的定额设计**

(二)定员

1.岗位定员的方法

1)按设备岗位定员

2)按岗位负荷量定员

3)工作岗位定员

4)按组织机构.职责范围和业务分工定员

* **案例分析：信洋公司公司的定员设置**

3.岗位设置表的编制

* **案例：信洋公司的岗位设置表**

1)信洋公司人力资源部岗位设置表

2)部门岗位设置表

3)公司岗位设置汇总表

4)岗位分类汇总表(高层)

5)公司岗位分类汇总表(全部汇总)

* **分组讨论：结构本公司情况编制岗位设置表.**

**第四章 定职与定责----岗位分析及撰写岗位说明书**

(一)岗位分析

1.什么是岗位分析

2.岗位分析在人力资源管理中的作用

3.岗位分析的信息内容

|  |  |
| --- | --- |
| * **基本信息**
 | * **职位目的**
 |
| * **工作职责**
 | * **绩效标准**
 |
| * **工作权限**
 | * **工作特征.条件**
 |
| * **工作联系**
 | * **任职资格**
 |

(二)岗位分析的方法

1.调查问卷法

1)调查问卷发的特点

2)调查问卷发的优缺点分析

2.访谈法

1)访谈法的特点

2)访谈法的优缺点分析

3.观察法

1)观察法的特点及适应岗位

2)观察法的优缺点分析

* **案例分析: 某操作岗位的岗位分析**

4.工作日志法

1)工作日志发的特点

2)工作日志法的优缺点分析

* **案例分析:某员工工作日志**

5.以职责为导向的岗位分析

1)以职责为导向的岗位分析的原则

2)岗位职责的分析方法

* **案例：信洋培训专员岗位的职责分析**

(三)编写岗位说明书

1.编写要求

2.编写样式岗位说明书(样式)

3.岗位说明书整理归档

* **案例分析：海宇公司[人力行政部经理的岗位说明书](file:///C%3A%5C%5CDocuments%20and%20Settings%5C%5CAdministrator%5C%5C%E6%A1%8C%E9%9D%A2%5C%5C%E5%AD%A6%E5%91%98%E8%B5%84%E6%96%99%5C%5C%E5%B2%97%E4%BD%8D%E8%AF%B4%E6%98%8E%E4%B9%A6%EF%BC%88%E4%BA%BA%E4%BA%8B%E7%BB%8F%E7%90%86%EF%BC%89.doc)**

**分组讨论：结合公司实际，选择某一岗位采用调研及访谈法进行岗位分析，并撰写该岗位的岗位说明书**

**课程回顾与分享：学员的心得体会；学员的案例分享；老师的课程回顾与现场答疑**

**【课程讲师】 葛老师**

国内实战派人力资源管理专家，资深管理培训师、咨询师。

曾先后在世界500强大宇集团、海信集团等多家大型企业任职，

具有近二十年的企业管理经验，六年以上的人力资源总监工作背景。

现已参与主导过数十家企业的管理咨询项目，培训指导过上千家企业的各级管理人员。

在企业管理、培训及咨询经验的基础上，葛老师悉心研发的“实战型中层管理技能系统提升课程”， 因其逻辑性、系统性、全面性、实战性，得到受训企业的广泛好评，多次被不同地区、不同行业的企业指定为年度系列培训课程。

葛老师坚持与企业实际发展相结合，每年定量全程参与不同类型企业的咨询项目，以此确保课程内容实战、实操，不脱离企业。培训过程中结合企业实际，采用深入浅出、浅显易懂的授课方式，赢得了学员的尊重和敬仰。作为国家人力资源管理一级师认证培训讲师，现已培训人力资源管理师各级学员5000多人次。

在培训方面，葛军老师在国内率先提出了培训 “五级评估”管理理论，使培训真正做到了从培训前到培训中直至培训后的全过程评估。使受训企业深刻感触到培训前后的变化，提升了企业的收益。指导学员在学中练、练中学。

葛老师结合自己多年的咨询经验，站在解决问题的视角，秉承实战落地的理念，潜心研究、独立开发了“咨询式人力资源管理体系建设实操班”，与人力资源管理师认证班互为补充，得到了多家专门从事HR认证服务机构的认可与长期合作。现已在国内多个地区推广，本课程累计完成10余个系列班的培训。

☞【任职资格】

通标标准技术（SGS）特聘培训师、咨询顾问；

中国数字电视职业指南频道《企管天下》栏目特邀专家；

“中国企业教育百强”讲师团特约讲师；

武汉大学EMBA课程培训班特邀培训师；

北京大学EMBA课程培训班特邀培训师；

☞【培训理念】

可以落地的培训，才是有效的培训；

可以创造绩效的培训，才是企业需要的培训；

葛老师的培训，以咨询为思路，以实操为原则，以落地为准则；

保证培训现场有“笑过”，培训结束有“效果”，“即学即用即见效”！

☞【培训特色】

1系统性--系统化的课程结构，实战的课程内容，讲述的是老师曾经做过的工作

2.落地性--结合柯式四级评估，帮企业最大限度做到课程内容落地于员工工作中

3.实操性--打破传统的培训模式，以咨询式培训为主导，有利于学员培训后转化

4.参与性--以示范指导、模拟训练、案例分析为授课方式，提高学员的参与能力

5.方案性--提供的是一个系统又完善的培训方案，而不是一个简单的培训课程

6.效果性--培训效果即是培训前后变化，培训方案可将培训效果一目了然呈现

人力资源：

《咨询式人力资源管理整体实操方案》、《咨询式岗位分析实操技巧》、《咨询式组织架构与岗位设计》、《咨询式人才招聘与甄选》、《招聘面试技巧》、《咨询式培训体系建设》、《咨询式绩效管理体系建设》、《咨询式薪酬体系建设》、《劳动关系管理的风险规避》、《员工职业生涯规划》

☞【咨询专长】

《绩效管理体系设计咨询》、《薪酬管理体系设计咨询》、《招聘体系设计咨询》、《培训体系设计咨询》、《组织架构与岗位设计咨询》、《岗位分析咨询》、《任职资格体系搭建》、《企业管理制度建设咨询》、《企业流程优化咨询》、《企业激励机制建设咨询》、《企业规范化建设咨询》等。

**☞【客户见证】**

**制造业：**

海尔集团、海信集团、沈飞集团、富士康、马士基、中石油、中海油、美的集团、三星重工、三星电子、五征集团、莱钢集团、江苏旷达集团、华北冶建集团、安徽省旅游集团、四川波鸿集团、神华宁煤集团、飞雕集团、一汽富潍、福汽新龙马、武汉东风汽车、比德文集团、杭州汽轮机、泰科电子、希杰饲料、润和纺织、中达化纤、伟胜电子塑胶、瑞克斯旺（中国）种子、晓星钢帘线、世亚精密机械、奔泰电子、河北养元饮品、江苏明星减震器、江苏蓝丰生化、山东银龙纺织、广东卫伦生物制药、天津阿斯莫电机、中国重工双瑞海洋工程、威海玉泉渔具、河南淅减减震器、天津科里净水器、奥技科光学、汇信科技、喜来商用机器、烟台斗山机床、贵派电器、沈阳三星、安徽国轩新能源、青岛沃泰水技术设备、蓝天科技集团、汕头洪元制衣、碧桂园家居、青岛卓越包装材料等企业

**服务业：**

中远集团、海丰集团、中国国电集团、中国国电英力特集团、华能集团、湖南省电力、甘肃省电力、北京电力、潍坊电力、山东电力、广西电力、上海电力修造公司、贵州电网、云南省电力技术、广州电力、昌乐供电公司、辽阳供电公司、萧山供电局、中国国电河北新能源、华能丹东发电厂、华能大别山发电厂、日照银监局、日照商业银行、烟台农行、天津农行、宁波商业银行、中国银行山东分行、中央电视台北方影视、云南中石化、中海油福建管网、淄博青义石油、云南省邮政、云南铁路投资、云南乌托摄会、中国电波所、山东海洋仪器仪表研究所、日立研发中心、首都机场旅业集团、美特好集团、日照港股份公司、青岛移动、淄博新联通、福州马尾港务局、中化实业、太平人寿、华易置业、天泰集团、北方国贸、世通认证、天人环境工程、青岛福元运通投资、广东新天地、鑫雷音集团、广东天宇科技、成都人才交流中心、广西博联信通、捷丰物流、中远厦门物流、广州风神物流、航运默生快递、嘉佳国际货运、海程邦达国际货运、厦门海底世界、碧桂园家居、福建华能、广东江门供水公司、广东鹤山供水公司、浙江义务水务、钱江水务、福建罗源水务、盘锦水务、北京新航道、上海柯渡商贸、青岛英桥国际贸易、北京苏伯格林国际贸易、青岛港投资等企业

**建筑业：**

中南建设集团、中国通信建设集团、山东电力三建、中建七局、山东齐鲁风景园林工程、上海华江建设、嘉合置业、新龙房地产、四方园林、淄博鑫利建筑、中交集团烟台疏浚、常州武建建筑、青岛路桥集团、青岛住房保障投资建设等企业

**温馨提示：此课程可量身订做内训，欢迎订购！**