**《非人力资源经理的人力资源管理》**

**培训时间地点：**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **三月** | **四月** | **五月** | **六月** | **七月** | **八月** | **九月** | **十月** | **十一月** | **十二月** |
| 17-18深圳 | 29-30  深圳 |  | 14-15深圳 |  | 4-5深圳 | 23-24深圳 |  | 17-18深圳 |  |

**课程对象：**企业中高级管理人员、核心员工

**培训费用：**4600元/人（培训费用、资料费、茶歇、结业证书、税费等）

认证费用：凡希望参加认证考试之学员，在培训结束后参加认证考试并合格者，颁发与所参加培训课程专业领域相同之职业资格证书。(参加认证考试的学员须交纳此费用，不参加认证考试的学员无须交纳)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **证书类别** | **证书级别** | **费用** | **出证日期** |
| HKTCC香港培训认证中心 | 中级 | 1000元/人 | 10个工作日内出证快递 |
| HKTCC香港培训认证中心 | 高级 | 1200元/人 |
| 中管院专业人才技能证书 | 中、高级 | 800元/人 | 7个工作日出出证快递 |

备注：以上课程可同步线上直播学习，也可更加贵司的培训需求做定制化内训服务！

**课程背景：**作为直线经理，您是否会常常有下面的苦恼：每天忙碌，难得休假-身苦；每天要面对老板高标准高要求的压力--心苦；每天下属有N多事情求助，要决策，要亲力亲为-境苦。

但结果还是吃力不讨好！上司只管下命令要结果，权力、资源和责任不匹配；同级部门推诿扯皮，只考虑自身利益，难于沟通协调；下属总是不能胜任工作，没有责任心，主动性差，推一推动一动，工作不用心，大事小事都要亲力亲为；更让人郁闷的是，80后、90后员工越来越难侍候，说不得，管不得，动不动就不干了！

今天的直线经理，正承受着前所未有的压力，上级的高标准，同级的不配合，下级的不成熟，客户的更挑剔。。。。一提到现状，很多人都会用“忙、累、烦”来形容。

众所周知的现实是许多直接经理并非学管理出身，多由业务或技术骨干提拔到管理岗位，“做而优则仕”。直线经理在公司中起着承上启下的作用，他们是员工的第一知情人，他们最了解本部门各岗位的职责、任职资格、最了解员工的心态、技能、优缺点、和员工的个人职业规划，最了解员工的工作表现、绩效指标的提炼，如果这些工作做的到位，就会大大激发员工的积极性，提高团队的执行力，管理者的主要职责是达成绩效并实现对下属的提升。而目前很多管理者由于意识和能力限制，缺乏系统的关于如何做管理的学习和训练，常常沿袭做员工时的思维模式和处事方法。对于管理，依靠的是零散的经验和本能的直觉，没有掌握科学的方法和技能，更没有进行[系统](http://www.6biz.cn)化地思考和梳理。往往局限在某个专业领域工作，缺乏对HR体系全局性、系统性、整体性的认识，导致在工作中对事的管理能力较强，而对人的管理能力不够。

如何从根本上改变这种状态呢？帮助管理者从“身苦、心苦、境苦”中解脱出来，不再“忙、累、烦”，今天我们将帮助您达到轻松做管理的境界，帮你排忧解惑，让你带着问题来，带着方法和答案走。

**课程收益：**

让直线经理了解人力资源管理的全貌，理解HR各个模块的知识，尤其是理解相互关系和接口；

让直线经理认识到他们是人力资源管理的责任主体，意识人力资源管理对本部门工作的重要性；

让直线经理掌握基本的、实用的、关键的人力资源管理管理方法，提高员工满意度，更大发挥员工的价值，降低员工流失率；

让直线经理明白如何与HR部门合作，做好本部门的选、育、用、留工作，提高部门工作效率和部门业绩。

**课程大纲：**

第一讲 直线经理对HR的偏见和误解

人力资源管理是人力资源部的事？

人力资源是招聘部？

人力资源部工作是“表面功夫”？

人力资源部不懂业务，无法配合？

某企业一名员工从入职到离职的悲剧历程

第二讲 管理者到底是管什么？优秀的管理者必须具备的能力有哪些？

所有的管理工作面对的都是人和事

管理的本质和定位

从技术到管理的角色转换与认知

管理者应具备的基本能力

管理者困惑研讨：日常管理中常见的问题与困惑剖析

管理者为什么要做人力资源方面的工作

本部门业绩与人力资源管理的关系

第三讲 管理者如何进行人力资源管理

人力资源管理概述

1.1人力资源管理全景

1.2 员工需要什么？

1.3 管理者的人力资源管理职责有哪些

X/Y理论研讨：您信奉哪个理论

人力资源规划

2.1内部组织与岗位管理（内部组织与岗位设置原理）

练习：组织设计与岗位梳理

2.2部门人力需求计划操作技巧

练习：部门人力资源规划 2.3部门人才盘点

练习：部门人才盘点

招聘选拔

3.1人才甄选与面试技巧

结构化面试演练

绩效管理

5.1绩效管理与绩效考核

5.2绩效计划制订技巧

5.3组织绩效与个人绩效

5.4绩效面谈与绩效改善

5.5绩效体系建设

角色扮演：BSC绩效分解、KPI、PBC演练

员工能力管理

4.1员工能力标准开发

4.2员工能力测评

4.3部门团队管理

4.4团队整合

有效激励员工

6.1薪酬理念与薪酬管理的主要逻辑

6.2建立多元化的激励机制

6.3如何为员工加薪最有效

6.4员工激励的几种方法

6.5有效留人措施

第四讲 管理者与人力资源部门的分工与配合

管理者与人力资源部的责任分工及配合

某公司业务管理者转型为HRD的案例分析

1. 课程总结与回顾

**讲师简介：**

汪老师

四川大学 硕士

国际注册管理咨询师CMC

国家高级培训导师

中国管理科学研究院学术委员会智库专家/特约研究员

中国管理咨询协会智库专家/广东省中小企业管理咨询专家

粤港澳大湾区企业转型升级智库专家

深圳清华研究院、香港科技大学（深圳）特邀讲师

武汉大学（深圳）研究生院、北京科技大学（顺德）研究生院特邀讲师

广东劳动关系与人力资源联谊会副会长

实战经验：

22年知名企业中高层管理的实战经历

1998年入职华为人力资源部门，参与华为任职资格管理体系建设开发工作，参与产品部研发流程优化并担任项目秘书；2001年起，先后负责华为产品线人力资源管理、美洲区干部管理、成研所人力资源管理工作；

离开华为后，任职兵器装备集团下属某厂任厂长（总裁）助理兼人力资源总监，国虹数码集团总裁助理兼人事行政本部长（期间根据集团工作布署分管并分别兼任中央制造本部长、中央工程本部长、供应链本部长等职）

丰富的制造企业人力资源管理及经营管理实战和企业管理咨询经验，汪老师大部分时间参与企业的组织改革、流程再造、绩效管理，通过与企业核心决策层深度沟通、为中高层管理者进行培训、贴近业务部门终端客户，与业务部门进行研讨为企业提供最合适的改革方案和改革方法、并用科学的变革管理方法推动企业变革。

培训服务客户（部分）：

中国铝业、中广核集团、宝钢股份、中车集团、国家电网、南方电网、中国电信、中国移动、东方电气、哈尔滨电气、振华重工、康佳集团、海信集团、海尔集团、东风汽车、一汽解放、上海大众、上汽集团、吉利汽车、北汽集团、昌河汽车、上饶客车、福田汽车、雷沃重工、一汽锡柴、一汽大柴、中建一局、中建七局、中建八局、中信戴卡、安踏集团、新奥集团、中原特钢、中电长城信息、中电科西南所、中核物院、中国建设银行、广发银行、工商银行、招商证券、联合证券、国泰君安证券、太平洋证券股份、万维软件、四川电信、黑龙江移动、深圳移动、中外运、顺丰集团、艾欧史密斯、TCL集团、航盛电子、雷曼光电、晶华光电、华润集团、华星光电、双星集团、黄石东贝集团、中石油、中海油、中石化、东明石化、神晥能源、埃克森美孚（中国）、南方航空、东方航空、深圳航空、成都机场、海航置业、通威股份、广东海大集团、正大集团、粤海水务、华南资讯、腾讯科技、搜狐畅游、乐逗游戏、博雅互动、万兴软件、邦彦科技、银之杰软件、中云智慧、锐捷软件、科陆电子、科通集团、英威腾电子、同洲电子、立达信光电、罗马仕、好百年、京泉华、鑫三星物业、康泰塑胶、中电桑达国际、南阳利达、凤凰光学、湖北新华光、三洋电梯、太阳神、汇仁药业、王老吉、广药集团、丽珠集团、康美制药、恒康制药、迪康药业、平顶山医药、天普生化医药、联合汽车电子、喜之郎、广东美味鲜、皇爷食品、亿客餐饮、山东老家、长大公路、鹰牌集团、深圳地铁、贵州力源、皇爷食品、58同城、帝标家居、隆丰皮草、成都高新区、天府新区、重庆茶园新区、惠州仲凯高新区、贵港经济开发区、台州中小企业局等数百家企事业单位、政府部门等数百家企事业单位、政府部门等