

帮助中国企业持续成长

**时代华商学习卡课程**

**新一代企业学习平台价值领创者**

**管 理 学 习 系 列 — 精 品 课 | 卓 越 管 理 班**

**非人力资源经理的人力资源管理**

**主讲：原华为集团全球人力资源专家 江源**

**课程对象：**中层管理者、团队领导者、业务领导者等部门负责人

**课程时间：**2024年4月20-21日、2024年10月26-27日

**课程地点：**广州时代华商商学研究院（大湾区总部）

**课程费用：**3800元/人 ，学习卡会员享受折扣

**课 程 简 介**

**具体内容安排以课前3个月的邀请函为准**



**岗位收益：**

1、认识直线管理者人在团队管理中的角色和作用 2、理解高绩效团队管理的基本理念： 目标力、角

色力、过程力、激励力之间的相互关系和逻辑

3、掌握直线管理者应该具备的愿景设置、辅导沟

通、激励员工等关键团队绩效提升技能

帮助中国企业持续成长

**课程背景**

随着数智化时代的来临 ，竞争环境瞬息万变 ，企业面临的竞争压力也不断加大 ，如何持续 获得竞争优势已经成为企业管理研究者和实践者关注的重要焦点。人才管理作为企业持续

竞争优势的来源 ，对企业当下和未来的发展都是重中之重。

作为一门经典的管理课程 ，关注前沿性与时效性相结合 ，既吸收以往标杆企业等管理实践 的精华 ，也纳入了近几年涌现出来的一些最佳管理案例；其次关注理论与实践相结合 ，通 过案例研讨等方式帮助学员学以致用 ，提升其分析、解决企业现存问题的思路和手段, 因为 兼具系统性与实战性 ，该课程服务了数百家客户 ，如华为、CATL、迈瑞、比亚迪等优秀企 业。《人才制胜-以绩效为导向的团队人才建设》是一个以改变管理者对人力资本这个组织 最为关键的意识入手 ，培养管理者系统掌握选用育留的核心技能 ，如果您目前被以下问题

困扰——

> 人才管理仅仅是老板和HR的事情？业务对HR没有认同感

> 想招的人才来不了 ，来的了却又干不成事！

> 组织绩效目标下达了却总是达不到预期！老板急火攻心 ，员工却躺平摆烂

> 管理能力提升远远落后组织业务发展速度 ，人才梯队难以为继 ，人才培养迟迟不见效果

本课程以问题和实操为导向而非以理论为导向 ，促进学员建立新的管理理念 ，确保其所学 能直接指导现实的管理操作 ，对工作中存在的选人、用人、育人、和留人的挑战提供针对

性建议。

**课程收获**

**企业收益：**

1、帮助企业识别当前人才管理痛点 ，从而明确人

力资源效能的提升方向

2、为企业提供基于场景化的案例分析和业界经过

验证的成功和科学的方法论及管理工具

3、帮助各层级管理人员掌握切实管用的解决方案

提升团队和企业的人力资源管理效能

新一代学习卡价值领创者



帮助中国企业持续成长

**课程特色**

避免就事论事 ，从企业整体角度来出发切入具体问题。

**1**

避免坐而论道 ，从非常具体真实的情境和案例着手并结合管理工具。

**2**

避免隔靴搔痒 ，始终关注管理者的真实挑战和困惑 ，帮助学员认识到管 理是系统工作 ，有法可循 ，有章可依 ，并学到具体的工作方法和技能。

**3**

**课程大纲**

1 、 人 岗 匹 配 概 念 — — “ 萝 卜 ” 和

**一、高绩效团队的过程管理**

1、 团队的内涵

2、 团队VS团伙

3、 团队发展四阶段及管理者的角色定

位

4、高绩效团队达成高绩效的四个过程

抓手

（1）建立慧眼识人的人才吸纳能力 （2）建立高度共识的目标管理能力 （3）建立教练辅导的带教能力

（4）建立以人为本的激励能力

**二、慧眼识人的人才吸纳能力**

“坑”的辩证关系

2、4S招聘甄选有效性流程

（1）Standards——标准

（2）Sourcing——招聘渠道

（3）Selection——面试技术

（4）Securing——加盟与薪酬谈判

3、有效面试五步法

4、定义明确的岗位标准-冰山模型

5、设计面试问题 ，学习如何有效发问

6、准备面试

7、实施面试

8、面试评价-如何明确面试评价标准

9、避免面试官常见陷阱

新一代学习卡价值领创者



帮助中国企业持续成长

**课程大纲**

**三、高度共识的目标管理能力**

1、绩效管理循环

2、绩效管理的几种模式

3、绩效管理实例剖析

（1）如何设定适当、有意义的绩效目

标

A、什么是目标设定

B、 目标设定的价值

C、 目标的组成部分

D、华为绩效合约（PBC）样例 （2） 目标设定的常用方法及分解

A、平衡记分卡

B、 KPI关键绩效领域法

C、OKR

D、外界对标法

E、职责领域法

F、核查清单

（3）绩效目标达成一致

A、共识达成的方法和策略

B、常见挑战及应该

**四、建立教练辅导的带教能力**

1、员工培训需求识别

2、企业培养人才的价值

3、企业与员工需求的匹配

4、员工发展三阶段的角色定位和主管

职责

（1）员工培育三阶段的关键技能

（2） 四类员工培养策略

5、员工辅导培养案例研讨

6、辅导与提升技能：一听二问三同理

7、辅导角色扮演 ：GROW模式

8、倾听、 同理心

9、角色扮演案例演练 ，导师点评

**五、建立以人为本的激励能力**

1、人员与人才

2、员工需要的是什么？

3、人才激励的“保健因素”与“激励

因素”

4、不同要素利弊分析

5、管理者六种风格

6、构建积极的组织氛围

7、组织氛围6维度

8、风格与组织氛围的关系

新一代学习卡价值领创者





|  |
| --- |
|  |

帮助中国企业持续成长

**专家简介**

**江源**

原华为集团全球人力资源专家

**【实战经验】**

曾先后在华为、美国国际集团（AIG） 、大鹏证券等企业任中高层管理职务 ，在跨国公司Hay Group、美世集团担任资深顾问、咨询总监等。 曾经是华为集团全球人力资源管理专家 ，在职 期间 ，专注于组织与组织绩效管理模块的持续优化 ，构建和提供基于战略的人力资源解决方案，

并确保在全球范围实施。

**【专业背景】**

多年中高层管理经验 ，可谓身经百战 ，集理论与实务于一身。凭借长期丰富的咨询经验和对企 业管理需求的深入把握 ，为高新科技企业、国内某财富500强等企业的可持续发展提供了实际而

有效的帮助。

**【授课特点】**

风趣幽默的讲解风格 ，深厚扎实的理论功底 ，授课中案例丰富， 引领学员在轻

松的氛围中领悟深妙的管理理论。

**【主讲课程】**

非人力资源经理的人力资源管理、 BEI面试技巧——基于素质的人才甄选培训、战略目标指引下

的胜任素质模型构建及应用、 向华为学习——任职资格标准体系建设及应用

**【服务客户】**

华为技术、TCL通讯、TCL电器销售公司、招商银行、 中国工商银行、大成基金、财富证券、 中

国移动、欧普照明、华润集团、万科地产、华润置地、美的集团、金地集团、德邦物流 … …

新一代学习卡价值领创者