**附件一：课程大纲**

《非人力资源经理的人力资源管理》

——人力资源管理知识与选育用留技能提升训练

**为什么要学习本课程：**

管理大师彼得、德鲁克曾经把管理者定义为：取得成果的人。可见，企业管理的核心就是人力资源管理。长久以来，关于人力资源管理这项具体工作的归属分工问题，始终困扰着企业老总、人力资源部以及各层级管理者。人力资源管理究竟是不是完全应该有人力资源部门负责？企业的各层级管理者在人力资源管理方面应该扮演什么角色？在管理实践中，据统计：如果企业的非人力资源部门经理具备了一定人力资源管理知识，企业的综合效益将会提高30%。作为一名非人力资源经理，首先应该是部门的人力资源经理，其次是下属的领导与教练，最后才是自己本部门的经理。因此，你必须学习人力资源管理的相关知识与选育用留人技巧。

**课程收益：**

1. 人力资源管理体系构成与企业各层级人员对人力资源管理角色承担。
2. 人力资源管理专业知识与工具
3. 绩效考核与薪酬设计的工具与方法
4. 人才选育用留的策略与技巧

**课程大纲：**

**第一单元、各级管理者在人力资源管理中的角色承担**

1. 人力资源管理的体系构成
2. 人力资源职能管理的功能模块
3. 绩效管理是人资管理系统的核心
4. 管理者在人力资源管理中应该承担的角色
5. 业务经理的HR角色的重要性

**第二单元、管理者应该掌握的人力资源专业知识与工具**

1. 人力资源管理系统设计的基础和依据
2. 基于职位的人力资源管理系统
3. 基于能力的人力资源管理系统
4. 职位与能力的复合人力资源管理系统
5. 人力资源管理的六大运行系统
6. 人力资源规划系统
7. 潜能评价系统
8. KPI指标与绩效考核系统
9. 基于业绩与能力的薪酬分配系统
10. 基于任职资格的职业化行为评价系统
11. 基于职业生涯的人力资源培训与开发系统

**第三单元、绩效管理与报酬激励是人力资源管理的核心**

1. 绩效的概念：结果论、过程论、潜能论之争
2. 绩效管理常用的工具
3. 目标与计划管理(MBO)
4. 关键业绩指标(KPI)
5. 平衡记分卡(BSC)
6. 目标管理与关键结果（OKR）
7. 薪酬概念
8. 薪酬设计
9. 如何设计付薪依据
10. 如何设计薪酬结构
11. 如何设计工资总额
12. 如何设计销售人员薪酬
13. 如何设计研发人员薪酬
14. 如何设计员工福利
15. 如何为企业核心人才设计股票期权

**第四单元、人力资源管理的四大职能：人才选育用留**

1. 招聘技术
2. 招聘流程中部门经理与人力资源经理职责分工
3. 面试选才的种类与方式
4. 面试中怎样区分“事实”与“谎言”
5. 专业的结构化面试技巧
6. 关键员工选拔测评技术
7. 向中国传统文化学习人才识别
8. 人才培育
9. 培训体系建立
10. 8种培训方法
11. 培训效果追踪与评估
12. 部门经理的“教练”角色
13. 用人技巧
14. 员工诊断与四种领导风格
15. 非物质激励的手段与技巧
16. 留人策略
17. 留住优秀员工的策略
18. 淘汰落后员工的方法