

培训时间/地点: 2025年7月22~23日(星期二~星期三)/上海

收费标准: ¥4500/人

- 含授课费、证书费、资料费、午餐费、茶点费、会务费、税费
- 不包含学员往返培训场地的交通费用、住宿费用、早餐及晚餐

课程收益:

- 从管理角度出发,引导学习者认识到管理的实质就是人的管理,协助学习者建立正确的认知观念--管事理人
- 通过对选、用、育、留四大功能的讲解和讨论,学习有关的实务技巧并运用于日常管理工作

参训对象:

企业总(副)经理、总监、高级经理等部门负责人及以上中高管

授课形式:

知识讲解、案例分析讨论、角色演练、小组讨论、互动交流、游戏感悟、头脑风暴、强调学员参与。

课程大纲:

内容要点	工具/表单/模型	培训方式	输出成果
<ul style="list-style-type: none"> ◇ 破冰,讲师自我介绍 ◇ 学习小组建立、学习内容说明 		<ul style="list-style-type: none"> ◇ 讲师引导 	<ul style="list-style-type: none"> ◇ 塑造学习氛围、明确学习目标



<p>1. 人力资源管理发展概论</p> <p>2. 人力资源管理特性与运用要点</p> <ul style="list-style-type: none"> ◇ 社会性 ◇ 合适性 ◇ 价值性 ◇ 发展性 <p>3. 部门主管在人力资源管理上的功能</p> <p>1) 人员配置</p> <ul style="list-style-type: none"> ◇ 明确用人要求 ◇ 有效甄选人才 <p>2) 绩效发展</p> <ul style="list-style-type: none"> ◇ 设定绩效标准 ◇ 提升员工绩效 <p>3) 人才培养</p> <ul style="list-style-type: none"> ◇ 实施岗位工作辅导 ◇ 协助员工职业发展 <p>4) 员工关系</p> <ul style="list-style-type: none"> ◇ 建立和谐工作氛围 ◇ 合规处理员工问题 	<ul style="list-style-type: none"> ◇ 人力资源四大特性 	<ul style="list-style-type: none"> ◇ 主题讲解 ◇ 专题研讨 ◇ 案例分享 	<ul style="list-style-type: none"> ◇ 了解人力资源的发展与特性, 建立管理实质就是人力资源管理的认知理念 ◇ 明确非人事主管在人力资源管理上的功能及责任
---	--	--	--



<p>4. 人才甄选与面试技巧</p> <p>1) 人才甄选的木桶理论</p> <p>2) 人才甄选的二大核心基础</p> <ul style="list-style-type: none"> ◇ 任职资格 ◇ 岗位胜任能力 <p>3) 行为性问题与 STAR 面试技巧</p> <ul style="list-style-type: none"> ◇ 何谓行为性问题 ◇ 为什么要使用行为性问题 ◇ 行为性与其他问题的比较 <p>4) 行为性问题 STAR 面试结构设计要点</p> <ul style="list-style-type: none"> ◇ 背景SITUATION ◇ 任务TASK ◇ 行为ACTION ◇ 结果RESULT <p>5) STAR 面试关键要点与追问技巧</p> <ul style="list-style-type: none"> ◇ 阐述明确, 注意非行为特征描述 ◇ 阐述完整, 注意事件描述完整性 ◇ 行为确凿, 注意判断其胜任程度 <p>6) 面试中的常见错误与注意事项</p> <p>5. 新员工到岗后的试用期管理</p> <ul style="list-style-type: none"> ◇ 协助新员工的融入 ◇ 培训带教辅导计划 ◇ 试用期考核的要点 ◇ 定期的沟通与关怀 	<ul style="list-style-type: none"> ◇ 木桶理论 ◇ 胜任力模型 ◇ 人才画像图 ◇ STAR 面试模型 	<ul style="list-style-type: none"> ◇ 主题讲解 ◇ 专题研讨 ◇ 案例分析 ◇ 实操练习 	<ul style="list-style-type: none"> ◇ 了解人才甄选核心要点, 通过实操练习掌握基于核心胜任力的 STAR 面试与行为性问题的运用技巧 ◇ 学习新员工到岗后的管理要点, 提高招聘录用率与有效性
--	---	--	---



<p>6. 绩效管理与考核</p> <p>1) 何谓绩效管理与考核</p> <p>2) 绩效管理常见问题剖析</p> <p>3) 绩效管理的三大循环</p> <ul style="list-style-type: none"> ◇ 绩效考核：目标分解 ◇ 绩效诊断：结果分析 ◇ 绩效提升：绩效辅导 <p>4) 绩效考核的三大价值</p> <ul style="list-style-type: none"> ◇ 导向性 ◇ 标准性 ◇ 行为性 <p>5) 部门主管与 HR 在绩效管理体系中的职责分担</p> <p>7. 关键绩效指标 KPI 设计开发</p> <ul style="list-style-type: none"> ◇ 目标分解与成功要因分析 ◇ 运用20/80法则确定关键成功要素 ◇ 绩效指标标准与权重设定要点 <p>8. 绩效考核结果的人才盘点</p> <p>9. 绩效面谈的技巧要点</p> <ul style="list-style-type: none"> ◇ 建立并维护彼此信赖 ◇ 鼓励部属说话、倾听 ◇ 集中于未来而非既往 ◇ 优点与缺点并重 	<ul style="list-style-type: none"> ◇ 绩效管理闭环模型 ◇ 人才盘点模型 	<ul style="list-style-type: none"> ◇ 主题讲解 ◇ 专题研讨 ◇ 案例分析 	<ul style="list-style-type: none"> ◇ 建立对绩效管理与考核的正确理解和系统认知 ◇ 掌握绩效指标、标准与权重的设计方法 ◇ 掌握绩效面谈的技巧要点, 探讨绩效考核结果与人才盘点等管理运用的关系
--	--	--	---



<p>10. 人才发展与工作辅导</p> <p>1) 人才发展规划与管理</p> <ul style="list-style-type: none"> ◇ 人才发展计划 ◇ 资质能力评价 ◇ 职业发展规划 ◇ 岗位在职辅导 ◇ 集中课堂培训 ◇ 工作岗位轮岗 <p>2) 岗位工作辅导的实施步骤与要点</p> <ul style="list-style-type: none"> ◇ 分析与识别辅导需求 ◇ 拟定辅导目标与计划 ◇ 实施与追踪辅导过程 ◇ 评估与检讨学习成果 <p>3) 新员工的辅导与辅导</p> <ul style="list-style-type: none"> ◇ 确立辅导标准 ◇ 安排带教人员 ◇ 监督教导过程 ◇ 考核带教情况 <p>4) 如何辅导老员工</p> <ul style="list-style-type: none"> ◇ 着重态度激励 ◇ 分享成功经验 ◇ 以老带新学习 ◇ 鼓励参与决策 	<ul style="list-style-type: none"> ◇ 能力成长 721 模型 ◇ 培训设计 ASK 模型 	<ul style="list-style-type: none"> ◇ 主题讲解 ◇ 专题研讨 ◇ 案例分析 	<ul style="list-style-type: none"> ◇ 了解人才发展与管理的全流程内涵, 掌握工作辅导的步骤要点 ◇ 掌握在工作实践中辅导不同类型员工的方法与技巧
---	--	--	--



<p>11. 核心人才留用</p> <p>1) 为什么核心员工会流失</p> <ul style="list-style-type: none"> ◇ 薪酬与工作绩效脱钩 ◇ 感觉不到发展或提升机会 ◇ 工作没有得到必要的认可 ◇ 无法发挥专业才能 <p>2) 核心人才留用分析与盘点</p> <ul style="list-style-type: none"> ◇ 职位价值与获取难度分析 ◇ 人才流失风险分析 <p>3) 核心人才留用行动计划步骤</p> <ul style="list-style-type: none"> ◇ 谁是需要留用的人才? ◇ 重要的推动力是什么? ◇ 拟订预防性的措施 ◇ 最大的障碍是什么? ◇ 寻找应对解决的方法 <p>4) 人才留用三大法宝</p> <ul style="list-style-type: none"> ◇ 文化留人 ◇ 工作留人 ◇ 激励留人 <p>12. Q&A</p>	<ul style="list-style-type: none"> ◇ 关键岗位分析模型 ◇ 动机管理模型 	<ul style="list-style-type: none"> ◇ 主题讲解 ◇ 专题研讨 ◇ 案例分析 	<ul style="list-style-type: none"> ◇ 了解核心人才流失的原因与成本代价,学习人才流失风险评估方法 ◇ 学习核心人才留用的方法,掌握基于动机内驱力的行为激励要点
---	--	--	---

讲师介绍: 贾老师

曾历任顾问咨询公司总经理、综合性集团/投资集团公司人力资源总监、大型培训中心经理等职,具有多种体制背景(国企,外企,民企)企业经营管理工作经验,二十多年人力资源与企业管理实务心得。专精于企业战略发展、人力资源管理 with 领导力提升领域。

注重简易实效的管理理念,以实操性、启发性、引导性见长,重视与学员间的互动交流,使学员能够“学有所得,得之能用”。



现 任:

- 上海强思企业管理服务公司特约讲师
- 上海复旦大学复泰商学院特约讲师
- 上海交大海外教育学院特约讲师
- 宝钢集团人才开发学院特约讲师
- 上海财经大学商学院特约讲师

主要学习研修:

历史、教育心理、工商管理

擅长课程:

《企业内讲师训练》、《企业内教育训练规划实务》、《人力资源管理与发展》系列课程、《管理与领导技能》系列课程等。

部分内训服务企业:

制造业: 宝钢集团、中国石化集团、天正集团、凯士比泵、东风蓝鸟汽车、松下电器、新大洲本田、爱德士鞋业集团、惠尔浦电器、ABB 变压器、松尾钢结构有限公司、金光 (APP) 集团、法国拉法基、唐纳森 (亚洲)、德国博西华电器、联合利华、德国怡人工艺品 (宁波) 公司、中集 (集团) 远东集装箱有限公司、和成卫浴、奥迪斯西子电梯、东风康明斯发动机、恒力集团、威瑞工具、协鑫集团、华立集团、一胜百模具、新飞电器、中纺 (股份) 有限公司、上海电气集团、美特斯邦威、上海电器科学研究所 (集团) 有限公司、恩斯克轴承、中海油、上海广电集团 (SVA)、圣马纸业、爱普生 (中国)、法国液化空气 (杭州) 有限公司、联合汽车电子、柳工机械股份、科世达-华阳汽车电器、敏实集团、英特普莱特 (中国) 装饰材料有限公司、日立电梯、上海耀皮玻璃、上海造船厂、天地科技股份公司、向兴集团、博世、沪东重机、三花集团、上海大众联合发展有限公司、东芝信息机器有限公司、金龙汽车、NGK (苏州) 环保陶瓷有限公司、普旭真空设备国际贸易 (上海) 有限公司、耐落螺丝 (昆山) 有限公司、上海海立 (集团) 股份有限公司、申雅密封件有限公司

房地产业: 汤臣集团、置信房产、复星集团、金地集团、上房物业、永升旭日集团、上海保集集团、金茂集团、宏泉集团、上海万星房产、三盛集团、北京万科、仁恒地产、东合置业、中金集团、易居臣信房产、东渡集团、新城房产公司、南银物业



电子业：达丰电脑、英业达集团、中兴通讯有限公司、东方通信集团、波导股份有限公司、大唐电信、神州数码有限公司、上海欣泰通信技术有限公司、凯虹电子、华威电子、欧亚测量（徕卡）、华虹 NEC、创值工业、东软集团、苏州三星电子、保力马科技、金斯顿芯片、达方电子、明基集团、泰金宝电子、峻凌电子、AMD、英顺达电子、贝岭电子、沪士电子、扬宣电子、广达电脑、上海仪表、扬名光学、楼氏电子、三原电缆、千欣仪器、爱威电子、德国巴鲁夫（上海）、四川长虹、上海天道启科

零售业：香港新世界百货、上海第一八佰伴、上海东方商厦、山东三联集团、上海联华超市、华地企业（集团）、永乐家电、苏宁电器、李宁体育、美津浓、百安居

信息业：盛大网络、上海电子商务管理有限公司、上海有线网络有限公司（上海热线）中国（上海）电信、中国移动、上海邮电通信、法国申美（上海）商品检验检测公司、中国（苏州）电信、湖北通信服务公司

医药业：新亚药业、百特医疗、宝龙药业、欧姆龙（中国）、信谊药业、中美史克、卫材（中国）药业、纽迪希亚制药、德国拜耳、南京鼓楼医院、上海中山医院、广州医学院第二附属医院

流通业：中国远洋运输（集团）、百岁物流、圣泽集团、上海图书进出口公司、上海大众集团、上海沪东集装箱码头有限公司、丹沙中福货运（DHL）、上气销售、上海恒荣货运有限公司、上海磁浮交通、台骅国际、中国国际航空、上海浦东国际集装箱码头有限公司、上海外高桥贸易进出口有限公司、上海东方远航物流有限公司、上海浦东国际机场

金融业：上海浦东发展银行、中国银行、新华人寿、生命人寿、交通银行、广州天河信用社、交银施罗德基金、国泰君安证券、建设银行

食品业：山东秦老太食品、海霸王食品、养生堂、东福集团、福喜食品、立顿茶、上海高扬国际卷烟公司、德之馨香料、上海烟草集团、不凡帝梅特勒糖果、中萃食品有限公司、农夫山泉、三得利啤酒、贝因美集团、浙江商源食品、统一集团、箭牌糖果

其它：韦博英语、德勤会计师事务所、上海兴国宾馆、中国电力投资集团、上海集成电路研究中心、上海文广新闻传媒集团（SMG）、秦山核电公司、上海人民广播电台、文新报业集团、上海现代设计集团、新华传媒集团、田湾核电公司、华映文化传媒、宝洁公司、上海证券报社

贾先生现为上海强思企业管理服务有限公司高级培训讲师。

