**员工企业生命周期管理**

**课程目标**

* 掌握人力资源管理的基本概念
* 解释人力资源管理各功能块的主要职责,了解各功能块对完成组织目标的作用
* 解释人力资源管理各功能块之间的关系
* 使中高层经理了解如何和人力资源部门结成伙伴关系, 做好对“人”的管理
* 树立人力资源管理的正确意识和观念

**课程内容**

**第一单元：人力资源管理的战略意义**

1. 讨论：我为什么要懂得人力资源管理？
* 员工企业生命周期
* 部门人力资源管理是谁的要求？
* KATZ模型—管理者的能力组合
* 什么是人力资源管理？

**第二单元：招聘与挑选**

1. 招聘常见难题
2. 三件基本的事情
3. 人力资源规划
* 员工离职可能性分析
* 人力资源素质分析
* 职位分析
* 招聘和挑选
* 重置成本
1. 招聘的时机
2. 如何挑选简历
* 常见的信息
* 隐藏的信息
* 简历会骗人？
1. 电话面试
2. 理想的面试模式
* 结构化行为面试的流程
* 面试问题准备
* 如何深入发问？
* 跟进问题
* 应避免的问题
* 如何判断应聘者的软技能
* 如何评估工作动力
1. 录用的决定如何做？

**第三单元：新员工培训**

1. 传统的入职培训
2. 更深层次的意义
* 心理契约
* 新员工对公司的期望
* 培养员工归属感的唯一机会
1. 跨国公司实际案例—新员工试用期融入体系
2. 新员工融入公司流程

**第四单元：绩效管理**

1. 绩效管理不是什么？是什么？
2. 绩效考核中的误区
3. 绩效考核包括哪些方面？
4. 谁是评估者？
5. 绩效管理系统的三个步骤
* 绩效计划和目标设定
* 365天绩效反馈
* 绩效评估和回报
1. 激励管理
* 激励的三个层面工作
* 激励的三大误区
* 员工价值取向EVP
* 激励理论分析

**第五单元：员工培训和发展**

1. 培训vs.发展
2. 培训
* 培训=福利？
* 为什么要培训？
* 培训的理念
* 培训流程
* 培训需求vs.培训需要
* 培训需求分析
* 培训方法
1. 发展
* 领导力发展体系
* 职业发展的几个热点及重要问题
* 职业锚
* 职业发展的职责分配

**第六单元：员工离开**

1. 中国留才状况调研
2. 留才对策与方法
3. 员工关系管理的最高境界
4. 员工满意度调查
5. 员工八大离职迹象
6. 劳动关系管理