

# 人力资源管理能力提升培训

产品名称	人力资源管理能力提升培训
公司名称	北京中建政研信息咨询中心山东分中心
价格	.00/人
规格参数	
公司地址	山东省济南市槐荫区威海路1069号恒大财富中心1-1706（注册地址）
联系电话	18953159826

## 产品详情

中建政研 人力资源管理能力提升

中建政研优势

中建政研是一家专注于建筑施工企业“人才培养+体系咨询+资本对接”的企业，我们凭借对中国建筑施工企业的深度研究，凭借十年9000家建筑施工客户2000个项目的咨询服务积累，凭借对近100000名建筑施工学员的培训经验，凭借对中建、中铁、中冶、中国水利、中国电建、中国路桥及浙江建工等标杆建筑施工企业人才培养体系的深度解析，推出面向建筑施工人才培养的高端培养项目。我们搭建的不是简单的体系和流程，而是具有可操作、可落地、可复制，能够服务企业战略调整的人才培养体系。

人力资源系统培训

新常态下，中国建筑业面临全新的发展机遇和挑战。在经济下行压力的严峻挑战之下，很多建筑企业已经出现利润大幅负增长、甚至面临倒闭的风险，企业转型、管理提升迫在眉睫。建筑企业的转型升级，伴随着一系列的创新，但所有的创新都离不开“人”的因素。

人力资源是建筑企业重要的资源。业务模式转型需要人才结构的改变，技术创新、管理创新需要人的观念、习惯、行为的改变，文化创新、体制创新则更是要围绕以人为本，发挥人、塑造人、成就人而展开。如何做好人才的选用育留，是建筑业企业人力资源管理的核心问题。新形势下人力资源有哪些新的挑战？新时代的知识型员工需要什么样的人力资源管理？如何通过人力资源管理体系的完善全方位提升人力资源管理效果？为什么员工对企业的薪酬分配多有不满？提升薪酬满意度到底应该从哪方面入手？如何设计中长期激励计划吸引、保留骨干员工？为什么大多企业的绩效考核都流于形式？是制度本身的原因还是执行的原因？如何让绩效考核发挥应有的作用？如何通过职业发展体系的建设和完善统一企业的目标和员工的目标？促进员工和企业共同长期发展？

人力资源系统培训是为了让更多的建筑业企业更加深入了解人力资源管理对于企业变革所起到的积极作用，帮助建筑企业解决上述存在的问题，建立企业核心竞争力，实现企业长期持续发展的目标。

## 人力资源管理能力提升系统培养定制课程

类别	培训内容	课程大纲	天数
人力资源规划	建筑企业转型期从战略管理到人力资源规划实施与落地	<ol style="list-style-type: none"><li>1. 建筑企业的战略管理</li><li>2. 建筑企业的转型升级</li><li>3. 建筑企业人力资源挑战与管理问题分析</li><li>4. 基于战略的人力资源规划</li></ol>	1天
	人力资源规划	<ol style="list-style-type: none"><li>1. 人力资源规划的定义及流程梳理</li><li>2. 收集有关信息资料</li><li>3. 人力资源需求预测</li><li>4. 人力资源供给预测</li><li>5. 确定人力资源净需求</li><li>6. 编制人力资源规划</li><li>7. 实施人力资源规划</li><li>8. 人力资源规划评估</li><li>9. 人力资源规划的反馈与修正</li></ol>	
人力资源专业	员工招聘与人员配置	<ol style="list-style-type: none"><li>1. 招聘需求信息产生的原因</li><li>2. 选择招聘渠道的主要步骤</li><li>3. 人员招聘的基本程序</li></ol>	
	培训与开发	<ol style="list-style-type: none"><li>1. 培训开发的原则</li><li>2. 培训需求评估</li><li>3. 培训规划制定</li><li>4. 培训的实施</li></ol>	
	劳动关系	<ol style="list-style-type: none"><li>1. 劳动关系的基本内容</li><li>2. 如何正确处理企业劳动关系</li><li>3. 如何改善内部劳资关系</li></ol>	

	薪酬福利管理	<ul style="list-style-type: none"> <li>1. 薪酬管理的原则</li> <li>2. 薪酬管理的内容</li> <li>3. 薪酬的构成形式</li> </ul>	
人力资源专业	绩效考评	<ul style="list-style-type: none"> <li>1. 绩效考评的基本原理</li> <li>2. 绩效考评的方法工具</li> <li>3. 关键绩效指标 ( KPI ) 考核</li> <li>4. 目标管理法 ( MBO )</li> <li>5. 平衡记分卡 ( BSC )</li> <li>6. 360 度反馈 ( 360 ° Feedback )</li> <li>7. 主管述职评价</li> </ul>	2天
非人力系列	非人力资源经理的人力资源管理	<ul style="list-style-type: none"> <li>1. 对人力资源管理的认识</li> <li>2. 项目经理的人力规划、工作分析、胜任素质模型应用实务</li> <li>3. 项目经理的结构化招聘技巧</li> <li>4. 项目经理人的持续人才培养实务</li> <li>5. 目标导向的绩效管理实务</li> <li>6. 激励导向的薪酬管理、公平调薪技巧</li> <li>7. 如何强化部门团队建设，留住核心人才</li> </ul>	
	企业内部培训师培训(TTT)	<ul style="list-style-type: none"> <li>1. 企业内部培训师的使命与任务</li> <li>2. 培训师基本授课技巧</li> <li>3. 课程设计基本认识</li> </ul> <p><b>【第二天】</b></p>	4天

4.  
课程设计开场与结尾技巧

5.  
课程主体结构设计技巧

6.  
提高培训效益的考核技巧

### 【第三天】

7.  
教材收素材集与演绎技巧

8. 培训方法设计与运用

9. 现场互动授课技巧

### 【第四天】

10. 视觉辅助器材制作  
与使用要领

11.  
教案设计表的撰写要领

12.上台授课演练

## 建筑企业基于组织规划发展的薪酬体系设计与绩效落地管理沙龙

### 前沿背景：

人力资源是知识经济时代的首要资源，更是企业发展的根本。建筑企业传统的管理模式尤其是粗放式的人力资源管理模式已经不能适应建筑企业的发展，要想在激烈的市场中占据有利地位，并进一步开拓市场，促使自身企业的深入发展，不但要在财力与物力方面提高竞争力，同时还应该注意企业人才方面竞争力的提升，强化建筑企业的人力资源管理。而薪酬管理是企业人力资源管理的核心内容。关系着员工切身利益的薪酬体系是否科学、合理，是能否起到激励作用的关键。

绩效管理的目的是为了提高组织和个人的绩效，使员工清楚绩效管理循环各环节中应该做的工作以及注

意事项，鼓励员工在绩效考核面谈时说出真实想法，使员工掌握制定员工绩效计划提取绩效目标的技巧，同时绩效管理让各级管理者掌握绩效管理的工具和技巧，保证绩效管理的有效性，使各级管理者熟练掌握绩效目标的提取、绩效计划制定、绩效实施辅导、绩效考核评价以及绩效结果应用等各个环节的工作要点、掌握必要的绩效管理工具和绩效管理技巧，逐步提高公司的绩效管理水。

## 一、课程内容

### （一）组织发展体系落地保障

1.领导带头推动

2.企业文化倡导

3.推进知识管理

4.考核评估跟进

### （二）薪酬福利体系设计

1.薪酬管理的原则

（1）补偿性原则

（2）公平性原则

（3）透明性原则

