

以业务为导向，实现 HR 的价值再造

【课程背景】

许多企业一直认为 HR 部门是成本部门，是一个停留于“做事”层面的部门，无法与企业战略接轨，也无法为业务提供更多的支持和贡献，HR 部门处于一种尴尬的边缘地位。在新时代，HR 部门需要转变这种与业务脱轨的局面，从单纯的制度管理工作中走出来，根据战略实现“有效支持业务伙伴”的目标，然而他们却被以下问题所困扰：如何重新定位 HR 部门的工作方向？如何从战略角度理解业务，并介入组织变革实现对业务的支撑？如何实现 HR 对业务流程的接口和支持？如何使 HR 工作得到公司高层和业务部门的认可？……

【课程收益】

- 帮助学员分析 HR 工作对业务的价值贡献
- 掌握前沿的 HR 管理实践
- 帮助 HR 从业者们，从事务性管理中脱离出来提升 HR 的战略地位
- 帮助学员以业务和问题解决为导向，并运用系统性的思维方式有效地开展工作。

【培训对象】

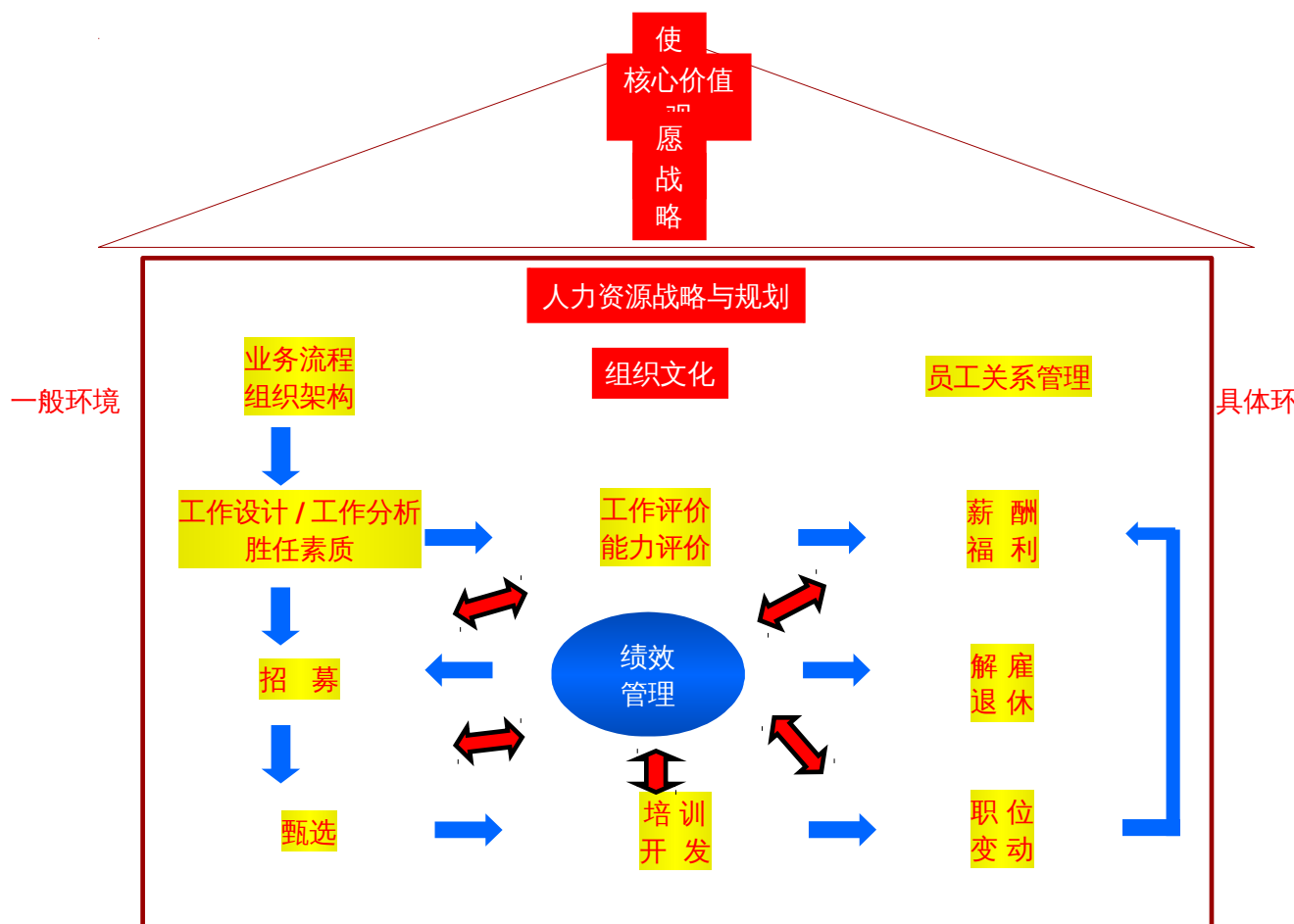
本课程适合希望提升 HR 工作有效性的职业人士，比如人力资源经理/主管

以及 从事人力资源相关工作的职业人士等

【培训用时】：

1 天（6 小时/天）

【课程大纲】



一、战略人力资源管理系统模型解读

二、目前 HR 经理的尴尬境界

- 被贬值化；被边缘化；被错位化；被事务化；
- HR 的三种死法：该死、冤死、折磨死。
- HR 经理的平均寿命。

三、HR 经理的角色突破：

1、权威建立：职位赋予；强制权；奖惩权；专业话语权；人格魅力

2、HR 经理的角色突破

(1) 人力资源管理工作的三个层面：行政事务的管理；咨询和顾问工作；

业务伙伴

(2) 做人力资源管理专家的三个条件：

- 利用系统工具，将这些日常事务信息化，实现员工的自助管理。
- 利用外面的专业公司，将这些日常行政事务外包，集中精力做专业性强的工作。
- 提高人力资源管理部门员工的素质与能力。

(3) 公司 HR 的素质和能力

- 了解公司业绩模式

- 具备全局观念（案例人力资源规划）；
- 较高 EQ（案例：两个培训项目的选择；小李的提拔）
- 具备较强的专业知识
- 部门领导的认同与配合（案例：招聘委员会）

四、以 HR 为导向的人力资源管理存在的问题

- 1、不了解、不关注业务目标
- 2、直接将业务要求作为业务需求
- 3、HR 解决方案的设计过于单一
- 4、HR 主导推动解决方案的实施

五、以业务为导向的人力资源管理步骤

- 1、帮助业务梳理业务目标
- 2、指导编制行动计划
- 3、将业务要求转化为业务需求
- 4、根据业务需求，提炼 HR 需求
- 5、全面设计 HR 解决方案
- 6、业务部门主导实施 HR 解决方案
- 7、回归对业务目标达成的分析

六、以业务为导向的人力资源管理模型

(以上课程根据企业要求可适当调整内容)