

《如何成为优秀的 HRBP?》

主讲：裴宏伟

课程背景：当前中国的企业正面临转型，面对着应对企业转型的挑战，作为人力资源管理者如何从经营的角度进行变革，如何成为优秀的 HRBP，真正体现人力资源管理的价值贡献？

课时标准：一天（6 小时）

参训对象：企业总部、分公司、办事处、事业部的 HR

培训方式：授课+案例分析+情景演练

课程收益：

- 1、清楚目前很多企业的 HRM 面临的危机与挑战
- 2、了解人力资源变革的工作思路
- 3、了解人力资源管理战略转型模式
- 4、清楚 HRBP 的角色转变和发展方向
- 5、了解优秀 HRBP 需要具备的关键技能

主要内容：

一、目前人力资源管理面临的危机与挑战

- 1、如何与企业发展战略紧密结合
- 2、企业多元化法律责任
- 3、如何运用管理新思维和新工具，有效提升人均产值和人均利润

二、人力资源变革的工作思路

- 1、人力资源如何为业务创造价值？
 - 1) 形成 outside-in 的视角与习惯
 - 2) 深刻理解业务需求
 - 3) 提供经过深思熟虑的解决方案助力业务成功运作
- 2、人力资源的工作开展要以业务为中心，人力资源的工作目标是助力业务成功。
- 3、人力资源的演进：执行者——专业人员——业务伙伴
- 4、为了成为业务伙伴，人力资源需要转型，让时间向价值增值工作倾斜

三、人力资源管理战略转型模式

- 1、人力资源管理发展的 3D 模式
- 2、三支柱模型的定位和关系
 - 1) HR BP (业务伙伴)
 - 2) HR COE (领域专家)
 - 3) HR SSC (人事服务共享中心)

四、HRBP 的角色转变

1、战略伙伴：Strategic Partner

案例：某分公司人力资源部支撑营销中心做业务发展战略。

2、HR 解决方案集成者：HR Solution integrator

案例：

- 1) 如何协助业务部门负责人解决人员招聘问题
- 2) 如何协助业务部门负责人建立有效的培训体系及进行有效的员工培训
- 3) 如何协助业务部门负责人建立有效的绩效考核体系并有效实施

3、HR 流程运作者：HR Process Operator

案例：某分公司人力资源部支撑管培生培养与发展。

4、关系管理者：Relationship Manager

案例：某分公司人力资源部支撑营销中心组织架构和业务调整。

5、变革推动者：Change Agent

案例：某食品公司人力资源部支撑营销中心人员走“承包”责任制

6、核心价值观传承的驱动者：Core Value

案例：某食品公司人力资源部组织开展新上岗管理者核心价值观传承赋能。

五、HRBP的基本素质要求

- 1、战略贡献
- 2、专业信用
- 3、人力资源部门领导力
- 4、个人信誉

六、优秀 HRBP 需要具备的关键技能

- 1、战略管理：BLM（业务领先模型）
- 2、领导力开发
- 3、组织诊断
- 4、教练式辅导
- 5、管理人才培养

案例：某上市服装企业的人才梯队建设

6、团队建设

七、HRBP 面临的机遇与挑战