
《HR 如何成长为战略业务伙伴（HRBP）》

刘涛

【课程背景】

人力资源业务伙伴（HR Business Partner）成为人力资源专业人员的一个非常重要的职业发展方向，他们致力于为高层、经理等提供咨询式的解决方案，协助高层及经理在员工发展、人才发掘、能力培养等方面的工作，并执行由专业中心设计的解决方案，为人力资源部门与业务部门的战略合作搭建了桥梁。

人力资源转型的加快也带给人力资源从业者新的挑战：

- ★ 如何适应 HR 角色的转变？
- ★ 如何更好地了解业务，洞察经理的需求？
- ★ 如何赢得内外部客户特别是管理层的支持？
- ★ 如何从行政助手转变为战略变革推动者，在工作中更具主动性？
- ★ 如何成为公司、部门不可或缺的战略伙伴？

【课程收益】

本培训课程结束后，学员将能够：

- ★ 了解人力资源管理的发展历史，及人力资源管理模式的转变
- ★ 介绍 HRBP 的由来、HRBP 与传统人力资源管理模式的关系
- ★ 掌握 HR 成为业务伙伴的核心技能，使 HR 实现快速转型成为战略型 HRBP
- ★ 介绍 HRBP 的最佳实践案例，探索各项能力在实际工作中如何充分发挥与应用，以获得各业务部门的一致认可

【课程对象】

在企业中需承担起战略性人力资源角色的专业人员

【课程形式】

现场讲授、互动讨论、角色演练、小组交流、案例分析等多元化教学方式

【课程时长】 1-2 天；6 小时/天

【培训大纲】

第一单元：走近 HRBP

一、HR 的发展定位

- ★ 从事人力资源的管理者
- ★ 管理者分管人力资源

二、人力资源三支柱理论

- ★ 三支柱的共同重心
- ★ 三支柱的职责分工

-
- ★ 三支柱的工作协同
 - 三、**HRBP 的角色定位**
 - ★ 诊断方面的能手
 - ★ 业务方面的帮手
 - ★ 行业方面的高手
 - ★ 变革方面的旗手
 - ★ 文化方面的鼓手
 - ★ 行动方面的推手

第二单元：与业务共舞

- 一、**懂业务是 HRBP 的核心**
- 二、**懂业务是一种思维模式**
- ★ 专业角度的纵向思维
- ★ 老板角度的水平思维
- ★ 案例研讨：招不来的业务员
- ★ 案例研讨：难缠的售后难题
- 三、**思维转变的方式**
- ★ 用专业思维工具转变思维
- ★ 用业务知识与实践训练思维
- ★ 通过 HR 数据分析训练思维
- ★ 深挖价值链转变思维模式

第三单元：HRBP 的职能发挥

- 一、**建立起伙伴关系**
- ★ 立场是建立伙伴关系的前提
- ★ 信任是建立伙伴关系的基础
- ★ 利益是建立伙伴关系的动力
- ★ 情感是建立伙伴关系的关键
- 二、**HRBP 工作的三个层次**
- ★ 业务同频
- ★ 思想共振
- ★ 行为合体
- 三、**HRBP 的工作路径**
- 1、发现问题
- ★ 业务中问题的来源
- ★ 问题的表现形式
- 2、分析问题
- ★ 透过现象看本质
- ★ 透过数据看本质
- ★ 经营问题的两大核心
- ★ 管理问题的四个着眼点
- ★ 案例分析：为什么士气不高？

3、商讨解决方案

- ★ 向 COE 提出问题
- ★ 共同商讨解决方案

4、推动解决

- ★ 与 SSC 协作解决问题
- ★ 推动解决中的注意事项

5、验收成果

6、改进提高

四、HRBP 如何获得业务负责人的支持

- ★ 案例讨论：绩效管理的推行