

---

# 如何成为一个优秀的 HRBP

## 【课程背景】

随着市场竞争的加剧和利润导向的要求，企业人力资源管理者正面临着越来越高的质疑和期望：

“你们的价值到底在哪里？”

“人力资源管理者如何才能创造高层期望的价值并有效服务于业务运营？”

人力资源部在 HRBP 转型初期，又面临着“HRBP 角色模糊、意识扭曲、绩效低下、能力不足而导致的业务部门和人力资源的不满意”。如何解决这个问题？

本课程《如何成为一个优秀的 HRBP》重点围绕影响 HRBP 工作绩效产出的三个核心要素（心态与思维、工作能力、人际关系）系统地展开了阐述。

课程积累了华为公司 18 余年的 HRBP 运作方法论，同时经过其他大中型 HRBP 转型企业的实践、验证和优化，适合转型变革初期或拟任 HRBP 的学员。

## 【授课时长】

12 学时

## 【课程收益】

- 了解成功 HRBP 的心态与思维模式；
- 掌握 HRBP 的能力要点，了解能力建设的方法；
- 掌握 HRBP 人际关系的关键要点。

## 【授课对象】

- HRBP 从业人员、HRBP 后备人员（部门主管或经理级以上级别）

## 【授课方式】

- 讲授、游戏、练习、小组讨论、角色扮演、案例分析、故事分享……

## 【课程特色】

- 本课程所讲授的 HRBP 运作模式构建与运作是由华为公司 18 余年的人力资源标杆总结，同时经过了讲师在其他大中型 HRBP 转型企业的反复实践和验证。讲师对 HRBP“从无到有”、“碰撞融合”有着深刻的体会和经验。

---

## 【课程大纲】

### 一、 人力资源业务伙伴 (HRBP) 的基础认知

- 什么是 HRBP？
- HRBP 模式的起源、3D 模型、变化与价值
- 案例：IBM、华为等企业的 BP 操作
- HRBP 要做些什么？
- HRBP、COE、SSC 的定义、角色与职责
- 案例：华为公司 HRBP 的角色定位及要求
- HRBP 有哪几种模式？
- HRBP 的四种典型模式
- 哪些因素影响 HRBP 绩效？
- 研讨：HRBP 模式在实践中的制约条件有哪些？
- HRBP 工作绩效要素分析

### 二、 HRBP 的成功要素之心态与思维

- HRBP 的三个心力
- 定力
- 念力
- 影响力
- HRBP 的思维该如何转变？
- 客户导向（附工作场景案例）
- 业务导向（附工作场景案例）
- 简单导向（附工作场景案例）

### 三、 HRBP 的成功要素之能力建设

- HRBP 应该具备哪些能力？
- HRBP 的关键行为能力
- HRBP 的知识结构
- BRBP 的能力结构
- HRBP 胜任力七大要素
- 案例：华为公司 HRBP 的能力要求
- HRBP 能力建设的五个标准
- 模块化
- 关联化
- 层次化
- 因果化
- 流程化
- HRBP 如何提升业务理解能力？
- 业务理解能力提升的五个关键措施
- 业务理解能力提升的三类学习资源
- HRBP 切入业务的五个角度（课堂演练：基于某公司业务增长的人力资源管理匹配分析）

### 四、 HRBP 的成功要素之人际关系

- 人际关系有哪些基本法则？
- 三大原则（视频教学）
- 如何与周边同事相处？

- 
- HRBP 初进业务部门的三个要点
  - HRBP 新人的工作方法
  - 同高层相处的三个建议
  - 同上级相处的三个原则（视频案例教学）
  - 与同僚相处三个原则
  - 与下属相处的三个原则
  - 与人力资源部相处的三个原则
  - 如何扩大人际影响力？
  - 案例研讨：如何扩大对业务部门的影响力？
  - 扩大影响力的三个策略
  - 如何在业务部门建立信任关系？

## 五、回顾与答疑