
“HR 角色认知及素养的提升”课程大纲

【课程背景】

随着时代的变幻，企业对人才的渴求越来越迫切。由以前的将员工当做成本开始走向将员工视作人力资本的观念提升，企业领导开始越来越关注和重视对人力资源的激励，吸引和保留对企业有价值的员工。另外随着“互联网+”模式，中国制造 205 纲要的出现，更加要求 HR 从业者提升思维模式和能力素养的提升，不能在简单的认为人力资源管理就是人事管理，不能认为人事管理就是简单从事事务性工作，必须将这些思维模式解放出来，应对未来企业发展的变化。

【课程大纲】

HR 应该关注为企业贡献的价值。而且这种价值不是 HR 自作多情地想象，而是需要市场和客户的认同。

——戴维·尤里奇

一.人力资源管理发展的演变

- 1.劳资管理或者行政人事管理
- 2.人力资源管理
- 3.战略性人力资源管理
- 4.破壳倒逼式人力资源管理(刘新苗提出)

二.当前我国人力资源管理行业的现状以及从业人员素养的现状分析

- 1.当前我国不同性质企业的人力资源管理现状
- 2.当前我国 HR 从业人员现状

三.当前人力资源管理面临的挑战

四.去“人力资源部”的争议

- 1.HR 部门的当前地位分析
- 2.直线部门与 HR 部分的分工
- 3.HR 如何了解运营体系

五.人力资源管理从业人员的胜任能力

1.沟通协调能力

2.全局思维能力

3.创新能力

4.问题解决能力

5.洞察能力

6.业务专业能力

六. 岗位胜任力模型的构建

1.2.1 岗位胜任力模型的内容

1.2.2 岗位胜任力模型的实施步骤

1.2.3 岗位胜任力模型在实施中应注意的问题

七.HR 的未来六种角色

1.可信任的实践者

2.文化的引导者

3.人才的管理者、组织设计者

4..战略变革的设计者

5.日常工作的战术家

6..业务联盟

八.HR 的利益相关者

1.客户

2.投资人/股东

3.员工

4.直线经理

5.合作伙伴/经销商

九.HR 转型的步骤

第一步，公司先从思想上把人力资源工作融合到战略和业务中去

第二步，找到或培养具备动态领导力的 HR 领军人物，打造 HR 团队；

第三步，培养或引进具备动态领导力的直线经理；

第四步，提供 HR 工具与方法，协助直线经理实施人力资源管理

十.HR 能力提升途径

1.公司搭建提升职业成长路径平台

2.进行专业知识能力学习

3.进行轮岗培训，进行工作丰富化、工作扩大化、工作专业化

4.成为企业内培训师，加大理论与实践相结合。

5.....

十一.进行 HR 大数据分析，借助互联网+HR 服务创新体系构建风口