

# 人力资源晋级之-从 AM 到 BP

黄红发 老师

## 一、课程背景：

彼得·德鲁克说，一名企业领导人所做的所有决定中，最重要的莫过于有关人的决定，因为人决定组织的整体实力。如何合理的开发与使用人才，是企业保持领先水平的第一关键因素。

按照对人性的探索表明，一般情况人的才能开发不足 25%，可见对人才的开发与利用还有很长的路要人。在当下如何更有效的开发人才的潜能，合理的激发人才的原动力，对于 HR 者来说更是重中之重。

人力资源的自我角色定位与转换过程中，如何可发挥出自己应有的价值体现是当下必需思考的问题。本课程让您如何一手创造企业的智力银行，从传统的 HR 事务转型到 HRBP 的让自己在职业的舞台更完善的展现自己的价值。

## 二、课程时间：2 天（6 小时/天）

## 三、课堂形式：学员分组、案例讨论、现场演练、情境模拟、视频分析

## 四、学习对象：HR 中层、想转向 HRBP 的伙伴

## 五、课程收益：

- 1.帮助 HR 学员清晰自我定位，了解当下企业转型时期对 HR 的能力；
- 2.帮助学员清晰自我的角色转变下的行为准则与具体要求；
- 3.帮助学员如何融入到业务中去了解业务对 HR 的真实需求；
- 4.帮助学员如何运用 BP 理念，引导业务团队如何适应变化并有高绩产生；
- 5.帮助学员把握 HR 三驾马车的原理与具体的操作方式方法；

## 六、课程特色

小组教学，善于用行动学习启发思维、实战派风格、理论结合实践、针对性强、培训方式多样化、学员互动性强，能让学员在体验与思考中充分理解课程的思想，熟练掌握课程所提供的方法与技巧。

## 七、课程大纲：

### 第一节：角色定位，HR BP 是什么？

1. HR 应走向何处？
2. HR 在老板眼中的角色
3. HR 面临的主要挑战
4. 智慧始于定义

视频：为什么他会成为国王

5. BP/SSC/COE 的分解
6. HR 转型之阶段关注点

案例：HRD 张总的职场路在哪？

## 第二节：什么是战略业务伙伴

1. HR BP 的两种业务模型
2. HR BP 之胜任力的结构
3. HRBP 提升胜任力的五大槛

案例：她为什么要主动担任分公司经理

4. 胜任力提升的有效措施

案例：如何在 2 个月内组建一支 50 人的电商团队

5. HRBP 工作模式与流程

## 第三节：为什么要成为战略业务伙伴

1. HRBP 的理论基础
2. HR 四种角色的传统定位
3. 战略与 HRBP 的分解

案例：阿里的 BP 来源之政委角色的分析

4. HR 四种角色的定位调整

案例：为何被辞退的员工给他写感谢信

5. 自 HP 的实践——HR 工分

视频：他为什么能做到神机妙算

## 第四节：如何成为战略业务伙伴

1. BP 的几个核心理念
2. BP 的主要步骤

案例：中兴 HRBP 如何开展工作

3. GAPS 工具的运用
4. 成为 BP 的方法
5. 成为 BP 的标志

案例：HR 出差时不可替代吗？