

---

# HRBP：人力资源如何成为战略性业务伙伴

主讲：王海波

## 【课程背景】

人力资源领域的三支柱-COE/HRBP/SSC 管理模式经过实践证明其价值后，HRBP 就成了组织业务管理与发展的方案实施者和变革催化师。但是，在这一角色的转变过程中，HRBP 缺乏系统化的业务人才发展工具，方法和有效方案，从而导致在日常工作中：

1. 竞争力不足，不能制定和实施有价值的解决方案；
2. 执行力缺失，不能够有效和组织领导者，业务部门管理者有效沟通，无法全面执行组织业务发展战略，优化业务发展流程，构建有效的组织管理体系；
3. 在组织发展过程当中，不能够充分理解组织发展战略，量化业务发展目标；
4. 影响力空泛，不能够激活组织成员积极参与组织业务发展，共同创造价值，实现全员成为组织业务伙伴。

## 【课程收益】

- 1、提高 HRBP 专业核心技能；
- 2、提升 HRBP 在组织中的影响力，有效推动组织发展与变革；
- 3、能够运用工作分析与职能分析的工具和技术制定业务发展解决方案，能够设计衡量工作价值的工具；
- 4、能够结合组织业务发展的实际情况，设计和实施组织业务发展模式和管控模式，促进组织绩效的提升，成为组织发展中的价值创造者；
- 5、能够理解组织业务发展战略和把握 HR 领域的发展趋势，从而制定出有效的业务发展措施和方案。

## 【授课方式】

---

课堂讲授 + 行动学习促动 + 案例分析 + 分组讨论 + 实战练习

### 【适用对象】

人力资源管理从业人员、HRBP 等。

### 【课程时间】

2 天，6H/天

### 【课程大纲】

## 一、转型中的人力资源领域

### 1、识别 HRBP 的角色

- (1) BP 是谁
- (2) 人力资源管理领域回顾，发展阶段和发展趋势
- (3) 未来人力资源在组织发展中的定位

### 2、HRBP 在组织中的角色

- (1) HRBP 的定义
- (2) HRBP 在组织发展中的职责
- (3) HRBP 的工作重心

【案例分析】清晰定义 HRBP 的角色

## 二、HRBP 的工具箱

1. HR 管理信息数据系统(HRIS)建设思路
2. HRBP 如何整合技术解决方案
3. HRBP 技术系统建设与业务发展定位
4. HR 发展战略与 HRIS 的运用

---

5. HR 信息系统的数据挖掘与价值分析

6. HRBP 管理工具开发与设计

### 三、实战 HRBP 竞争力与影响力打造

1. 直线业务经理对 HRBP 的角色认知

(1) HRBP 如何赢得组织声誉

(2) HRBP 面临的合作困境及解决方案

(3) HRBP 如何快速响应业务部门的需求

2. 直线业务经理对人力资源的作用比较分析

(1) 直线经理在人力资源管理中的角色

(2) 直线经理对人力资源管理的盲点

(3) 与直线经理沟通的 4 个法宝

3. 如何精准评估 HRBP 的价值

(1) HRBP 的价值评估的维度，方法和工具

(2) 人力资本的评估方法和工具

#### 【案例分析】

阿里的“政委”核心导向

腾讯的“HRBP”核心

华为的“HRBP”新思路

4. HRBP 成熟度模型分析与优化

#### 【案例分析】戴夫-尤里奇模型

5. 成功 HRBP 必备技能

---

(1) 变革管理

(2) 业务通才 VS 技术专家

(3) 业务伙伴 VS 内部顾问

6. 如何发展与提升 HRBP 的技能

(1) HRBP 技能的发掘

(2) HRBP 技能提升方案与路径图

【案例分析】成功 HRBP 任职资格

#### 四、HRBP 实战指南与方案

1. 如何构建共享服务中心(SSC)

(1) SSC 的设计思路与方案

(2) SSC 的价值链分析

(3) HRBP 在建设 SSC 中的角色

2. 如何构建专家中心(COE)

(1) COE 的设计思路与方案

(2) COE 的价值链分析

(3) HRBP 在建设 COE 中的角色

【案例分析】HRBP-COE-SSC 如何协同作战

3. HR 服务外包的运用

(1) HR 服务外包的优缺点比较分析

(2) HRBP 在服务外包中的角色与职责

#### 五、HRBP 胜任力构建与发展

- 
1. 构建 HRBP 胜任力与组织发展胜任力模型
  2. 实施组织发展胜任力体系
  3. 设计和实施人力资源管理成熟度框架(P-CMM)