

---

# HR 如何成为业务部门的合作伙伴

**课程背景：**HR 在日常工作中，听到过这样的抱怨吗？

- 1、HR 推荐的人，我们业务部门面试了，都不行；
- 2、公司把编制卡得太死了，人根本不够用；
- 3、员工提出离职，只有向公司申请加薪吧，这样才能把人留住；
- 4、总部管得太死、太多了，区域和地方的 HR 无所适从；
- 5、绩效管理是 HR 部门的事，打个分数，让他们算工资和奖金吧；
- 6、培训太耽误工作了，我们很忙，要拜访客户，没时间参加这些培训；

**课程对象：**

从事 HR 工作的专业人士；

**课程目标：**

- 1、更好地运用人力资源的基本知识和理论，配合业务部门的工作，成为业务部门的合作伙伴；
- 2、将人力资源的理论知识，更好地运用在实际工作中，而不是教条的理论；
- 3、学会如何与业务部门沟通，了解业务部门的工作，将人力资源的专业术语“翻译”成业务部门听得懂，并且会运用的语言；
- 4、做好业务部门的参谋，更好地为公司留住优秀人才；
- 5、在公司中树立积极向上、阳光的公司氛围和文化。

**课时：一天（6小时左右）**

**课程大纲：**

## 一、 人力资源管理的概念与职能

- 1、列举人力资源所能解决的现实工作中出现的问题，说明人力资源管理的重要性及其目标；
- 2、提出人力资源战略的定义以及重要性；
- 3、从企业战略和企业文化方面，讲解人力资源战略如何制定以及人力资源规划；
- 本节重点讲解人力资源规划的作用和制定的七个步骤：收集信息、预测需求、预测人力资源的供给、确定人员的净需求、确定目标、制定方案、对计划的审核与评估

---

4、讲解人力资源管理的五大职能以及这五大职能与直线业务的关联；

- 获取——招聘
- 整合——企业文化的宣贯
- 保持与激励——培养与奖励
- 控制与调整——考核及其结果的运用
- 开发——培训及提拔

5、通过对各种组织架构的讲解，分析目前商业地产行业部、区域以及地方公司，一般采用什么样的组织管控模式？

## 二、 人力资源经理在企业的定位与角色

1、通过提问的方式，总结出人力资源经理与直线经理在人力资源管理上的分工；

2、通过讨论的方式，初步归纳总结出人力资源经理在人员的选用留育上如何去帮助直线经理？

3、用培训设计的案例，说明人力资源经理需要了解公司的业务吗？

4、场景模拟人力资源经理如何与直线经理沟通

## 三、 如何与直线经理合作，通过面试挑选合格的员工

1、JD 和能力素质模型对精准面试的作用，讨论出与直线经理的在此过程的分工合作？

2、内部招聘与外部招聘如何平衡？由此说明人力资源规划在招聘中的运用

3、模拟面试的过程，说明在面试过程中业务经理与人力经理的各自的定位与作用；

4、用人员录取后失败的案例，说明在录用时，如何帮助直线经理考虑人员匹配的问题

## 四、 如何利用人力资源的工具帮助业务部门管理团队

1、劳动合同签订与管理的过程中，如何帮助直线经理按法办事及注意事项；

2、如何辅导员工导师，帮助新员工渡过试用期？

3、用绩效管理的实际案例，讲解绩效管理过程中，人力经理如何配合直线经理做好绩效管理  
管理工作：

- 如何制定绩效考核的指标；
- 如何进行过程管控
- 如何进行考核以及考核结果的运用
- 分享如何进行考核后的沟通

## 五、 员工的培训与培养

1、讲解为什么在进行培训？培训是福利吗？

- 
- 2、讨论培训课程的设计，重点讲解培训课程的来源以及在此过程中，直线经理的作用；
  - 3、在培训计划的制定与实施过程中，应关注哪些问题；
  - 4、如何辅导直线经理关注培训结果的运用；
  - 5、如何与直线经理沟通，将培训内容与员工竞聘相结合；

#### 六、 员工职业生涯的管理

- 1、为什么要帮助员工设计职业生涯？
- 2、员工的职业生涯主要涉及哪些因素；
- 3、用员工晋级失败后离职的实际案例，说明如何激励晋级失败的员工；
- 4、如何看待人性以及权变管理理论的应用；

#### 七、 员工提出离职时，应如何进行管理

- 1、通过案例讨论的方式，总结出员工的离职趋向？
- 2、模拟场景教学，当员工提出离职申请时，如何配合直线经理与员工进行面谈？
- 3、讨论说明哪些离职员工应当挽留？如何挽留？

#### 八、 人力资源管理在企业文化建设中的重要性

- 1、什么是企业文化？用实际案例说明，企业文化在企业经营中的重要性；
- 2、讨论企业文化的分类以及其与企业发展阶段的关系；
- 3、人力资源管理与在企业文化建设中的重要性；
- 4、人力资源应当如何去宣传和建设企业文化