

HR 工作者的转型与突破——站在业务的角度提升 HR 的价值

【基础信息】

1. **课程系列**：人力资源管理
2. **课程名称**：如何突破人力资源管理工作的局限性
3. **授课时长**：1天，6小时
4. **学员人数**：人数控制在40人以内。分小组，每组8-10人，不要低于8人，每人设置名牌
5. **物资准备**：投影仪、白板、白板笔、白板纸、A4纸若干、音响
6. **培训形式**：整体方面，讲师讲解一段内容，学员分组讨论公司的问题，并进行呈现后由讲师进行点评
7. **目标学员**：专业人力资源管理工作者

【课程背景】

在目前的中国企业环境中，人力资源管理活动大体上还是一种辅助活动，其主要目的属于支持和服务公司的经营发展。因为如此，人力资源管理工作者在企业内部的地位不强，其发展的渠道也是有限的。同时，由于人力资源管理是一门融合专业性与实践性的工作，这需要较深的相关理论知识，还需要不断的去实践和积累相应的经验。由于我们很多人力资源管理工作者的专业性不深，不能在技术层面推动企业的人力资源管理的各项活动。另一方面，由于其支持和服务的性质，需要我们熟悉公司的业务流程、产品知识等，但事实是，很多人力资源管理工作者忽视了这方面的知识和实践的积累。几个方面的叠加，造成我们的影响力、地位等等都处在一个被边缘化的地步，从而给我们带来了诸多的困惑

如果你热爱人力资源管理工作，那么，想要做好人力资源管理工作，就需要具备深厚的专业理论知识和丰富的管理实践活动，同时还需要懂得公司的业务流程与产品知识，另外，还需要不断修为各种素质包括承受压力的能力、高度的协调能力、影响他人的能力、人际理解力等等

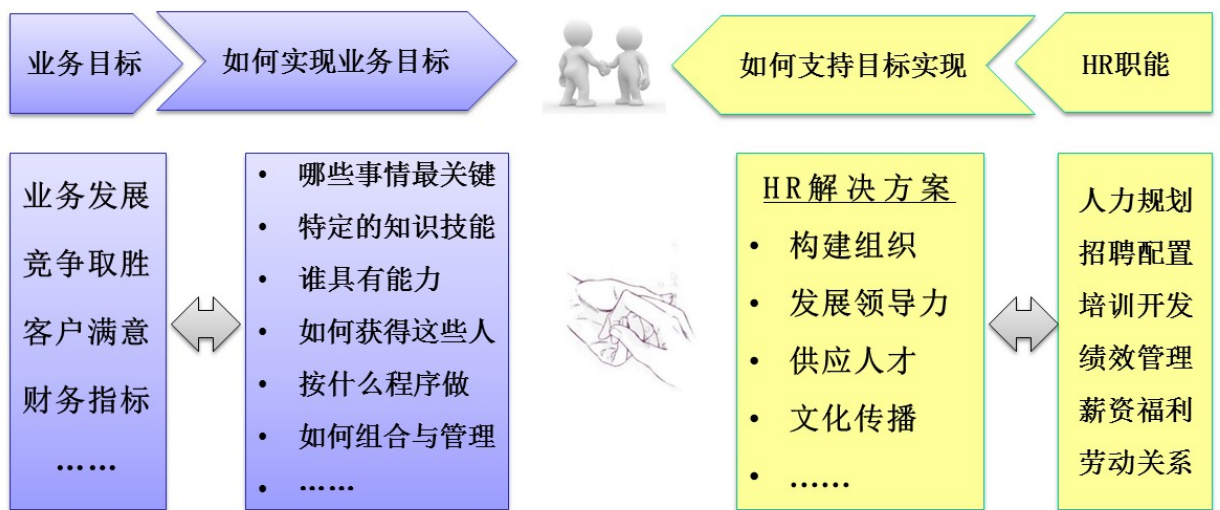
【课程目标】

通过一天的学习，学员可以达到以下目标

1. 正确理解人力资源管理在企业中的地位
2. 深刻理解人力资源管理和业务体系是如何链接的
3. 理解 HR 工作者在企业中的有所为有所不为
4. 了解如何转型如何突破

【方法论及模型】

企业中的 HR 工作者，其存在的根本目的还是为了服务于业务从而支持企业经营目标的实现。想要达到这样一个目的，就需要思考 HR 工作者如何与业务环节进行链接。以下模型来源于该理论



【课程大纲】

壹．变革时期的人力资源管理

1. 案例分享：某公司 90 后员工的思想现状，如何管理
2. 了解目前阶段员工的诉求
3. 中国改革开放三十年的人力资源管理历程

贰．从企业的价值链理解人力资源管理工作及人力资源管理工作者的地位

1. 企业价值链活动介绍
2. 企业经营与管理的平衡中人力资源管理的作用
3. 举例分析，在企业发展的不同阶段，人力资源管理所处的地位
4. 企业不同的发展阶段，应该采取怎么样的人力资源管理对策
5. 互动：为什么我们会有这么多的困惑，我们的困惑来源于哪里

参．HR 工作如何与业务进行链接

1. 企业经营管理的目标，如何通过 HR 的活动体现
2. 案例介绍：华为公司三十年发展历程中 HR 在业务中的价值

3. 深度分析：企业经营目标实现过程中，每一个环节的 HR 活动
4. 业务驱动基础下的人力资源管理运作模式介绍
5. 最新的人力资源管理组织形态：能力要求、利与弊
 - 人力资源的核心能力要求介绍
 - 案例介绍：华为的人力资源解决方案模型与内容介绍
6. 业务领导与 HR 从业者在 HR 领域的责任与合作分析
7. 分组讨论：本公司 HR 的作用与价值如何体现

四 . 哪些因素影响了我们从事人力资源管理工作的积极性

1. 你是否热爱你目前的工作：了解自我激励
2. 你是否是在进行系统化的思考和实践人力资源管理工作
 - 系统化的人力资源管理模型介绍
 - 了解自己的职业发展树：你打算如何构建自己的人力资源管理体系
3. 你是否熟悉并了解公司的业务流程、产品知识：支持和服务公司的经营发展
 - 如何提升：方法与技术分享
 - 通过梳理公司组织结构获得
 - 通过带领部门管理者梳理岗位及职责获得
 - 通过指导部门管理者构建岗位指标获得
 - 某公司职位梳理、职责分配、指标构建举例

伍 . 如何突破人力资源管理工作的局限性

1. 分析的基础：冰山模型介绍
2. 从刘劭的《人物志》中英雄的解析：构建自身的专业水平和实践经验
3. 互动：人力资源管理工作者所需要的胜任素质
4. 测试：了解自己的动机曲线
5. 如何转型与调整
6. 十年磨一剑，坚持并持之以恒的刻意练习

附录：HR 工作者需要研读的书籍介绍