
实战人力资源管理课程之

《如何全面构建并实施人力资源三支柱模型》

主讲：云峰老师

【课程背景】

杰克韦尔奇曾说过“人力资源负责人在任何企业中都应该是第二号人物”，但在中国，99%的企业都做不到。原因很简单，人力资源部门并没有创造这么大的价值，往往因业务增长很快，但 HR 总在拖后腿。有些人说人力资源部是“秘书”，有人说人力资源是“警察”，在中国，真正认为人力资源部是“业务伙伴”的，其实凤毛麟角。本课程将帮助你全面认知并深入实施人力资源三支柱模型。

【课程受益】

1. 正确理解人力资源三支柱模型，有效认知其定位与价值；
2. 掌握什么样的组织适合推行人力资源三支柱模型；
3. 熟悉并掌握实施人力资源三支柱模型的方式、方法。

【课程对象】

企业组织中各级人力资源管理者、各业务部门负责人

【讲授方式】

现场讲授+案例分析+互动问答+感悟分享

【课程大纲】

- 第一章 怎样正确理解人力资源三支柱

-
- ✓ 人力资源管理经历的四次重要转型浪潮
 - ✓ 如何建立并正确认识人力资源三支柱模型
 - ✓ 如何定位并理解人力资源业务合作伙伴（HRBP）
 - ✓ 如何定位并理解人力资源领域专家中心（HRCOE）
 - ✓ 如何定位并理解人力资源共享服务中心（HRSSC）
 - ✓ 人力资源三支柱模型的具体职责与分工

➤ **第二章 为什么需要人力资源三支柱**

- ✓ 人力资源管理部门正面临哪些挑战与威胁
- ✓ 传统人力资源管理者提升胜任力的五大门槛
 - 非专业出身人力资源管理者者的专业知识与技能
 - 专业出身人力资源管理者者的商业与市场知识
 - 人力资源管理者者的组织变革能力
 - 人力资源管理者者的组织管理效能
 - 人力资源管理者者与业务管理者者的角色归属
- ✓ 人力资源三支柱模型的真正价值与作用
- ✓ 实例分析：成功实施人力资源三支柱模型后的组织变化
- ✓ 互动分享：有哪些方法与技巧对绩效目标的进行分解

➤ **第三章 如何正确实施人力资源三支柱**

- ✓ 人力资源三支柱实施误区与解决方案
- ✓ 成功实施人力资源三支柱模型的七大关键点：
 - 各角色职责定位：如何做到不迷失

-
- 各角色来源渠道：如何选取、从哪选取
 - 各角色素质要求：如何确定胜任特征
 - 各角色管控模式：采取何种管控模式
 - 各角色紧密协同：如何实现精诚合作
 - 组织适合判断：什么样的组织适合推行
 - 与传统 HR 的关系：明确与现有职能关系
 - ✓ 如何针对三个角色进行有效考核（HRBP、HRCOE、HRSSC）
 - ✓ 案例分享：国内外知名公司如何实施人力资源三支柱模型

➤ **课程总结：**

构建人力资源三支柱，成功促进组织变革，落地组织战略