
HR 如何转型为 HRBP

【课程背景】

HR 管理为何往往做了很多工作，但是无法得到公司高层和业务部门的认可？

HR 工作如何实现有效的定位？选、育、用、留如何落地到业务系统中？

如何评价 HR 工作的有效性？HR 工作的存在价值在哪里？

这些尖锐的问题一直困扰 HR 和 HR 的专业管理者，如何不能有效回答，HR 工作就可能为管理而管理，为制度而制度，无法体现其有效性，而管理的有效性是德鲁克大师一直倡导的管理价值，否则 HR 工作就是成本。

【培训目标】

帮助学员实现对 HR 工作价值的深刻理解，理解 HR 工作的有效性，找到 HR 工作让公司和业务部门满意的途径；

帮助学员充分理解和清晰认识到 HR 模块对业务的工作接口，理解业务流程和组织的关系；

帮助学习掌握 HR 对业务支撑的方法和流程。

【培训对象】

培训对象：企业中高层管理者、HR 专业工作者（HRD、HRM、HRS）

培训规模：30-60 人

授课时间：1 天（6 小时）

【课程大纲】

导语：

人力资源管理者痛苦指数调查；（从问题和痛苦入手）

2 某企业 HR 的转型到业务后的困惑（案例分析）

2 老板对 HR 部门的不满意分析（案例分析）

第一讲 人力资源工作者的定位

人力资源工作带给企业的真实价值分析

人力资源工作者在企业需要研究的 5 个公司问题

人力资源工作者需要研究的 5 个业务问题

企业人力资源管理全景与管理体系统构建——大卫 尤里奇对人力资源三套车的结构研究

华为 HRBP 构建案例分析

第二讲 HR 工作与企业战略

什么是企业战略，企业战略的几大要素

人力资源工作与企业战略的关联关系

人力资源如何参与企业变革管理

人力资源在企业中通过哪些方式参与或主导企业战略

战略管理落地与绩效管理之间的关系

人力资源工作者可以通过哪些工作来支撑企业战略落地

第三讲 人力资源与业务部门的 KPI 对接

战略绩效管理与分解转换

企业三层绩效管理与核心岗位 PBC 建设

流程绩效运作与工具演练

人力资源部门与业务部门绩效承接对应关系

第四讲 人力资源工作之员工学习与发展

2 一个人力资源管理的假设（案例分析）

任职资格与员工能力管理体系介绍

企业员工职业发展通道设计

如何通过任职资格管理构建员工能力发展体系

任职资格管理体系建设的流程和方法

员工成长与培养学习路径法

2 某公司任职资格与学习地图（案例分析）

第五讲 干部管理

企业干部管理的意义与价值

干部素质管理与提升方法

干部能力管理与提升方法

干部选拔任用与淘汰机制建设

2 某公司干部述职全景（案例研讨）

第六讲 企业组织管理

企业组织架构梳理的基本要求

部门职能与职位梳理优化方法

有效的职位分析工具方法（练习）

第七讲 流程管理

企业价值链模型与业务流程

BPI、BPR 与 HR 工作的关系

人力资源可以通过哪些工作参与到流程优化中来

如何有效优化组织与流程梳理优化部门职能、岗位职能

2 HRBP 三套车之间的流程关系梳理（案例演练）

第七讲 课程总结与回顾