

# HRBP 实战技能培训课纲

## 【课程背景】

HR 领域“HR 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 往往缺乏实战的工具，方法和有效方案，从而导致在日常工作中勉为其难难出实效。为了彰显 HR 人专业价值，本课程开发时结合丰富的实践案例，助力学员从容应对 HR 管理转型升级、组织变革创新带来的挑战。

## 【课程目标】

全面掌握和深刻理解 HRBP 体系，从 HR 专业人员转变为业务伙伴的角色；  
了解构建 HRBP 体系的基本要素，掌握成功实施 HRBP 的关键要点；  
掌握企业构建 HRBP 的基本理论和方法、路径；  
掌握 HRBP 在企业中的实践和应用方法，为企业在留住人才、优化人才、组织变革、促进绩效等方面贡献新的价值。

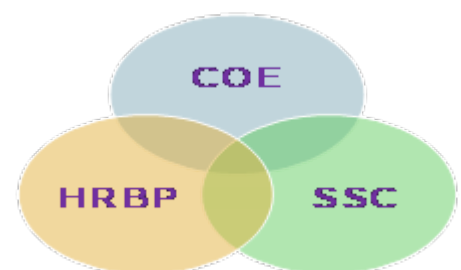
**【课程对象】** 人力资源总监、人力资源部经理、人力资源管理人员、相关高管、业务部门负责人。

**【课程时长】** 2-5 天。

**【课程特色】** 案例分析、分组讨论、角色扮演、情景模拟、游戏视频、主要技能练习等。

## 【课程大纲】

### 一、 HR 三支柱模型



## 一) 大卫尤里奇 HR 三支柱介绍

- 1、人力资源的四个发展阶段
- 2、人力资源三支柱原理
- 3、由内而外的 HR (outside in)
- 4、三支柱模型设计

## 二) 如何设计和建立 COE (专家团队)

- 1、COE 定位于 R&R (职责)
- 2、评估 BU (业务部门) 的需求服务与变革支持
- 3、内化为 HR 咨询专家，提升业务能力

### 案例评析

## 三) 如何设计和建立 SSC (共享服务中心)

- 1、交付 HR 服务给 BU (业务部门) 与业务人员
- 2、有效控制人工成本
- 3、落实 HR 发展策略与业务的衔接

### 案例评析

## 二、HRBP 的角色和定位

- 1、传统六大模块与 HRBP 的关系
- 2、HRBP 的定义和目标
- 3、HRBP 的角色和定位
- 4、如何成为一个合格的 HRBP
- 5、HRBP 的能力要求

案例：著名企业的三支柱模型应用

### 三、HRBP 团队筹建

- 1、常见的 HRBP 组织架构；
- 2、组织模式诊断；
- 3、基于 HRBP 的组织架构设计

案例研讨

### 四、HRBP 修为

- 1、HRBP 能力三框架：业务能力、专业能力、管理能力
- 2、合格的 HRBP 是如何炼成的
- 3、如何深入了解业务

案例研讨

### 五、HRBP 实践：组织诊断

- 1、组织诊断过程
- 2、团队诊断与辅导项目
- 3、团队诊断模型
- 4、团队诊断与辅导活动的关键流程
- 5、团队诊断与辅助的关键能力

案例：著名企业的 HRBP 实践

### 六、HRBP 实战：教练式辅导

- 1、教练式辅导-GROW 模型

2、手把手指导 VS 教练式辅导

3、教练式辅导-目标 (G)

4、教练式辅导-现实 (R)

5、教练式辅导-选择 (O)

6、教练式辅导-意愿 (W)

### 案例研讨

## 七、HRBP 支持业务实现 – 提升组织绩效的有效办法

一) HRBP 如何赢得业务老大的认同？

1、如何构建基于业务的招聘体系？

2、如何搭建基于业务的培训体系？ –

3、如何激励业务人员士气？ – 阿里巴巴的“政委”体系

二) HRBP 如何帮助业务老大做绩效管理？

1、业务团队绩效管理的难点分析

2、业务人员的 KPI 指标与财务指标设计技巧

3、业务人员的绩效反馈与绩效改进

4、绩效考核的万能公式在业务部门的应用 – QQTCS 模型

### 案例研讨