

人力资源成为业务战略伙伴 HRBP 的价值呈现

课程目的

围绕“转型，战略，信任，价值”等核心词，独家首创基于业务发展的战略人力资源管理落地模型，阐述如何运用 HRBP 的理念建立与 CEO 和部门总监的信任合作关系，真正实现 HR 的战略转型和效能升级。课程也将通过案例驱动、工具分享等多样化授课方法帮学员系统掌握和快速提升如何根据企业发展战略来制定 HR 策略和实施文化变革推动、组织能力提升和领导力发展的实战能力，以体现 HR 在企业发展和组织变革中的价值贡献。

“如果问我哪一个是 GE 的最强优势，那就是对人才的关注和投入。”--杰克·韦尔奇（全球第一 CEO）

适合对象

人力资源副总/总监/经理以及对战略人力资源感兴趣的企业高管

课程特色

前沿趋势分析、战略理念阐述、实战方法分享、工具表单实操，成功案例剖析、学员互动交流

课程时间

2天

课程大纲

模块 1：传统 HR 向战略人力资源的转型

- ◇ 国际化环境下战略人力资源管理面临的挑战
- ◇ 全球 HRBP 发展历史和前沿
- ◇ 戴维·尤里奇的人力资源四角色定位，IBM 的三支柱结构
- ◇ 公司上市对人力资源管理的新要求和新影响
- ◇ 人力资源管理模块的法律风险，企业媒体公关和危机管理经典案例
- ◇ 案例分析：某 500 强公司人力资源架构和管理模式

模块 2：基于业务发展的战略人力资源管理落地模型

- ◇ 独家首创：战略人力资源管理模型 he
- ◇ 独家首创：战略人力资源管理三叉戟（COP-文化，组织，人才）职能系统
- ◇ 战略人力资源的核心能力模型和应具备的胜任力
- ◇ HR 自我转型和定位变革
- ◇ 由外及内的 HR：HRBP 的知识面和经验度
- ◇ 衡量战略人力资源的成功要素
- ◇ 人力资源职业生涯发展：未来企业 HR 的发展之路

模块 3：HR 成为业务伙伴的思维构建

- ◇ HR 在企业中的现状，面临挑战及危机意识的树立
- ◇ CEO 对人力资源高管的期望，HR 支撑业务的“9B for business”新理念
- ◇ 从日常琐事跳出，针对老板的痛点和需求而积极主动
- ◇ 实战案例：某人力资源总监对全球 CEO 工作汇报模板和思路

- ◇ HR 如何建立与业务部门的信任合作关系:没有权利，但有很大影响力
- ◇ 独家首创：深入了解和熟悉业务之实务方法和思路
- ◇ 从懂业务到助理业务发展：HR 如何支持外部客户
- ◇ 独家首创：建立战略性系统思维能力模型 - 从 Biz context 到 HR priority
- ◇ 小组讨论和练习：如何将业务战略方向转化成能落地的人力资源策略
- ◇ 基于员工凝聚力的企业文化建设
- ◇ 如何有效推动组织架构变革之流程
- ◇ 案例分享：阿里巴巴政委体系，华为 HRBP 体系

模块 4：战略人力资源对业务价值呈现之实战模块

1. 领导力发展和变革

- ◇ 管理是科学也是艺术：从管理者到领导者的转变
- ◇ 杰克·韦尔奇领导力哲学：4E 和十大领导力真谛
- ◇ 中国企业领导力现状分析
- ◇ 变革时代的商业环境对领导力的影响
- ◇ 与时俱进的 21 世纪新时代领导力特征
- ◇ 故事的巨大力量:做一个会讲“故事”的 HRD
- ◇ 独家首创：卓越领导力模型和人力资本经营
赋能领导力和 IPP (Ignite the Power of People) 系统

2. 观念决定价值-企业引才策略

- ◇ 战略性人才选聘和管理流程
- ◇ 招聘有效性评估及如何体现为企业创造的“利润”
- ◇ 结构化面试和行为面试法 STAR 模型及应用
- ◇ 案例练习：有效的面试提问和测评，面试中的“望闻问切”
- ◇ 无领导小组讨论之群体面试法
- ◇ 如何进行有效的高管面试

3. 战略性培训和人才发展体系

- ◇ 从人力资源到人力资本:投入产出增值
- ◇ 战略性培训需求分析和最佳实践分享: 基于公司战略的培训落地
- ◇ 集团型公司企业大学愿景和理念的构筑
- ◇ “三支柱”职业发展模式和最佳实践：技术人员职业发展路径
- ◇ 独家首创：高潜力人才的界定、评估模型和 IDP 定制化培养方案
- ◇ 全方位的人才发展系统和成功案例：某顶级 500 强公司领导培养体系

4. 人才盘点和绩效提升系统

- ◇ 人才盘点评估流程和最佳实践：人才盘点会议和实务工具-人才卡片
- ◇ 基于企业战略落地的绩效管理体系：两手都要抓，两手都要硬
- ◇ 人才差异化评估的“九宫格”理论及应用
- ◇ 全球最新：从 PM 到 PD-贯穿全年、全方位、及时有建设性的绩效发展理念和工具
- ◇ 独家首创：企业战略性人才梯队建设和继任者计划实施

5. 关键人才激励留用策略

- ◇ 激励理论以及常见的激励误区
- ◇ 六步连环管理激励法

- ◇ 十大关键人才高效激励和留用实务，十处巧用心理学做好激励
- ◇ 独家首创：关键人才留用风险评估方法和工具
- ◇ 认可和表扬: STAMPS 工具和案例练习

6. 并购和整合中的人力资源策略

- ◇ 并购的整合管理系统和团队组成
- ◇ 并购前的风险预测：人力资源尽职调查方法和问卷清单
- ◇ 并购中的整合：Day1 欢迎沟通会，组织架构，人员安排
- ◇ 并购后的融合：文化整合，雇主品牌强化，关键人才保留