



## HRBP 操作实务

讲师：艾博

## 课程纲要

**【课程名称】** HRBP 操作实务

**【课程背景】**

企业越来越重视人才，人才也成为企业最稀缺的资源和最重要的资产，企业的竞争也成为人才的竞争，人才成为企业的第一资产。

企业也重视人力资源的管理，但人才的数量和质量一直难以满足企业发展的需求，人力资源从业者对人力资源的理解和定位不足，人力资源管理水平和能力跟不上企业的发展，难以满足企业对人才的需求。

人力资源管理的使命是确保人才的数量和质量满足企业目标和发展规划的需求，管理好公司人才资产的保值和增值并且不流失，监督和管控各部门对人才的使用，确保人尽其才并且人才满意度高，人力资源管理部门的角色定位是企业战略和商业模式的设计者，组织设计、组织治理、组织激励、组织发展的实施者，人才的经营管理者。

《HRBP 操作实务》课程按照业务经营-组织经营-人才经营的逻辑，由浅

入深，从整体到局部，从理论到规则，从规则到方法工具，详细培训和辅导人力资源从业者快速掌握整体逻辑，将人力资源成为战略性业务伙伴的实践和方法结合起来，学习 HRBP 各个模块的关键做法，为企业把业务战略落实到 HR 战略提供有益的帮助，掌握知识点和工具方法，实现人力资源管理的认识和能力快速提升。

### **【课程收益】**

明确 HRBP 的 4 种角色：平衡战略与运营层面以及人员和流程方面

掌握 HRBP 工作质量的评估方法并学习如何在个人、团队及组织层面进行

质量评估

战略伙伴的评估方法

行政专家的评估方法

员工代言人的评估方法

变革代言人的评估方法

制定人力资源专员向业务伙伴转型的实践框架

提升自我认知：充分了解人力资源从业人员成为业务伙伴的核心能力并建立

个人能力发展计划

**【授课对象】** 人力资源从业者

**【课程时长】** 2 天

**【授课方式】** 理论+案例研讨+小组讨论+行动学习

**【课程要求】**

- 分组研讨，按 6-8 人一组，现场学员呈岛状安排座位便于讨论；
- 准备白板纸每个小组至少需要 2 张，彩色便笺纸每个小组 2 种颜色；
- 准备彩色白板笔，每组三种颜色。

## **【课程大纲】**

第一单元 人力资源业务伙伴：一个多重角色交替的模型

- HRBP 的概念与职责
- HRBP 胜任能力模型
- 评估：我们目前的工作质量
  - 自我能力测试及在团队和组织层面上的测试

第二单元 行政专家的挑战及解决方案

- 业务流程再设计的两个阶段
- HR 共享中心 VS HR 专家中心
- 资源与工作量二者失衡相关问题的诊断
- 需求/资源相关问题的解决方案
- 案例讨论和分析

- 员工代言人的挑战及解决方案
- 人力资源作为业务伙伴的立场
- 全面了解员工所想以及他们的关注点
- 积极为员工发展提供所需的资源
- 案例讨论和分析

### 第三单元 变革代言人的挑战及解决方案

- 变革的三种形式
- 为什么实施变革却没有产生变革
- 变革成功的 7 大要素
- 案例讨论和分析

### 第四单元 战略伙伴的挑战及解决方案

- 成为战略合作伙伴所面临的挑战
- 克服挑战的方案
- 组织诊断框架
  - 战略实现的结构框架
  - 组织评估能力
- 案例讨论和分析

## 第五单元 人力资源业务伙伴的核心胜任能力

- 人力资源业务伙伴的胜任能力模型
  - 变革管理能力
  - 业务知识
  - 人力资源实践知识
- 个人能力发展优先表和发展计划

## 第六单元 转型框架

- 人力资源价值主张
- 实现人力资源价值主张的框架及可行方案
- 案例讨论和分析
- 转型框架和计划表