

HRBP：快速成为战略型业务伙伴

【工作情景】

- 工作总也抓不住方向，不知道如何开展工作。
- 总是被抱怨工作没有重点，到底做什么才是对的？
- 工作缺乏方法论，做很多事，却犯很多错误。
- 总感觉工作没有价值，到底哪些工作是有价值的？
- 不知道如何规划自己未来的职业生涯。
- 平时只是做领导安排的工作，从来没有提出有主见的想法。

【课程特色】

- 实操性：精选案例在课程中深入讲解，极具参考性，可模仿或创造性地模仿；
- 实用性：课程中讲授的模型和工具，都是讲师的经验总结，靠谱实用；
- 实战性：小班授课，分组研讨，模拟演练，学员像咨询顾问一样地工作；
- 咨询式培训：以学员所在公司的实际工作为课堂演练的重点，点对点的解决学员困惑。

【课程收益】

- 帮助 HRBP 找准工作定位，判明战略方向；
- 掌握工作中七个契机，推进人力资源体系建设，驱动业务发展；
- 掌握人力资源管理体系建设方法论，快速成长为战略型业务伙伴；
- 将人力资源体系内在逻辑串联，打通并上升为管理思想框架，应对企业不同发展阶段问题。

【学员对象】

HRBP、人力资源工作者

【课程大纲】

一、HRBP 的定位、目标与角色

1. HRBP 驱动业务发展
2. HRBP 促进“两力两增长”
3. HRBP 要承担的职责与扮演的角色
4. HRBP 驱动业务的抓手与时机

二、抓干部—整顿士气与作风

1. 干部需要整顿
2. 干部述职是干部的“大考”
3. 干部民主测评与调整
4. 建立优秀干部标准
5. 建立干部后备队

三、抓奖励—共创共享降本增效

1. “393”动力引擎系统
2. 经营数据分析
3. 运营系统抓降本
4. 销售系统抓增效
5. 经营系统抓增利
6. 利润分享机制的作用与设计

四、抓薪酬—弹性薪酬体系建设

1. 薪酬分配体系是人才过滤网
2. 调动各部门参与组织结构优化、定岗、定编
3. 岗位价值评估解决内部公平
4. 基于企业发展选择薪酬策略
5. 薪酬结构等级设计打通员工发展通道

五、抓员工-胜任度体系建设调人才结构

1. 胜任度体系而不是任职资格体系
2. 员工发展通道的划分
3. 胜任度标准设计
4. 胜任度评估流程
5. 人才结构分析与规划

六、抓培训-基于胜任度体系建设与人才发展

1. 讲师队伍建设与培养
2. 课程体系建设与考试
3. 制定人才发展计划
4. 人才蓄水池方案
5. 推广师徒制

七、抓人才优化与招聘—打造优秀团队

1. 人才优化是永恒主题
2. 人才结构梳理与诊断
3. 人力资源规划与人才盘点
4. 人才优化方案设计
5. 人才招聘与人才结构调整

八、抓氛围建设

1. 设计好公司福利抓住员工的心
2. 制造鼓舞士气的员工活动
3. 建设员工兴趣小组
4. 举办公司企业文化大赛

注：实际课程会与课程大纲稍有差异。