



HRBP——做业务发展的助推器

【课程背景】

从职能导向的人力资源管理转向战略导向的人力资源管理，是人力资源管理的一大发展趋势，围绕企业的发展战略，建立支持战略执行的人力资源系统，是当前很多企业面临的一个重大课题。

随着市场竞争的激烈加剧和公司经营的日趋复杂，企业对人力资源的定位和价值提出了越来越高的期望和要求，不仅希望人力资源能够做好现有的管理和服务工作，还希望人力资源能够为公司的业务发展和高效运作提供更有深度和广度的支撑。在人力资源管理的成长和发展方面，很多人力资源专家和企业经过了深刻的探索。

本课程旨在帮助企业从 HR 到战略性业务合作伙伴的角色认知，了解战略性合作伙伴的人力资源体系的工作实践和方法优化，支撑公司业务、服务业务部门的优秀实践和方法体系，从围绕业务部门运作，变为围绕公司业务运作，从间接服务于业务，变为直接服务于业务，更大程度的发挥了人力资源的价值，更为有效的支撑了业务的高效运作，更为成功的推动了公司的成长发展。

【课程收益】

- 帮助学员理解和掌握人力资源更为有效的支撑业务成功运作
- 了解成为业务战略伙伴的思路与方法
- 了解支撑业务的人力资源的工作理念和组织结构
- 了解支撑业务的人力资源的关键技能和管理能力

【培训对象】

企业各层级管理人员、HR 相关专业人士……

【培训时间】

2 天

【课程大纲】

Day1:

第一部分：基于战略的人力资源管理

- 小组互动：案例分析
- 公司的经营根本是什么
- 工具：SWOT 分析法
- 企业现状分析
- 人力资源管理与企业战略的匹配
- 不同阶段的人力资源战略管理特点
- 人力资源战略在公司战略中的角色
- 企业人力资源规划的战略思路和步骤
- 企业人力资源规划的战略思路

- 企业人力资源规划的步骤
- 案例分析：如何针对企业人力资源规划进行人才盘点

第二部分 HRBP 的工作流程及角色认知

- 常见 HRBP 概念及模型
- HRBP 的工作流程
- HRBP 角色认知
 - 自我定位
 - 对接团队
 - 角色认知
 - 业务聚焦
 - 案例分享：部分企业 HRBP 运作模式

第三部分：HRBP 与业务关联的核心工作之——工作岗位分析

- 案例分析：小陈到底适合什么工作？
- 组织结构设计与调整
 - 组织的类型与特点
 - 企业战略与组织结构的关系
 - 组织的调整与分析
- 工作岗位分析
 - 工作岗位分析的概念
 - 工作岗位分析的基本方法
 - 工作岗位分析的实施流程
- 小组互动：如何设计岗位说明书
- 行动力学习（一）：工作实际问题的研讨与制定行动计划

Day2：

第一部分 HRBP—如何为业务创造价值

- 工作实例分析：HRBP 如何为业务创造价值？
- HRBP 如何有效落地
 - 定位清晰明了
 - 关系认知明确
 - 角色武器带好
- 案例分析

第二部分：HRBP 与业务关联的核心工作之——做业务发展的助推器

- 小组讨论：HRBP 应该具备哪些岗位通用管理能力？
- HRBP 与业务的密联协作
 - 人才招聘依据——7 步招聘法
 - 人才培养与开发依据——6 步培训法
 - 员工绩效评价依据——4 步考核法
 - 薪酬设计依据——5 步定薪法
 - 选拔任用干部依据——4 步人才测评法
 - 员工生涯规划依据——5 步生涯规划法
 - 如何看待员工离职的 1、3、6、12、24

- 案例分析：如何帮助业务部门做好核心人才的激励？
- 课程复盘、总结