

卓有成效的 HRBP 工作坊

主讲：马力

课程背景：

今天，保持企业持续竞争力是所有企业和组织的共同追求。面对激烈的竞争环境，如何提升组织的竞争力和生存能力是共同的挑战。人力资源业务伙伴如何才能创造高层期望的价值并有效服务于业务运营？人力资源业务伙伴（HRBP）的有关模型、职位、绩效还是其人物关系扮演的角色，一直都面临着诸多问题、争论和挑战。面临着“HRBP 角色模糊、意识扭曲、绩效低下、能力不足而导致的业务部门和人力资源的不满，人力资源业务伙伴是专才、通才还是服务的提供者而已？人力资源业务伙伴如何才能从其目标、能力与成果的创新性思维中受益？人力资源业务伙伴应当注重战略层面还是执行层面？如何界定其价值？因此，通过对人力资源业务伙伴的自我修炼与体系构建，在新常态下成为人力资源所面临的一项重大挑战与变革。

课程目标：

本课程通过在企业中的人力资源业务伙伴角色定位，自我修炼，发展构建等方面的问题解析以及理念，工具和方法阐释，为 **HRBP** 提供清晰管理者角色定位，明确 **HRBP 管理思维**，并为 **HRBP** 提升管理工作提供可借鉴的方法与技巧，以提高管理者个人管理技能，实现组织人力资本的核心竞争力，以达成以下目标：

- 1.明确组织发展路径，解析 HRBP 角色；
- 2.掌握业务语言，参与业务发展
- 3.掌握 HRBP 的思维与技能修炼要点，了解能力发展体系；

授课方式：启发式、教练式、互动式、小组讨论、管理游戏

授课对象：HRBP、HR、OD、TD 等岗位人员

授课时长：1 天，6 学时/天

课程大纲：

第一部分：理解业务战略

导入活动：组织的温度 0.5H

1 力出一孔的资源配置

- 1.1 用战略工具读懂业务
 - 1.2 将业务战略解码到人力
- #### 2 支撑战略实现的组织设计
- 2.1 架构设计的原则
 - 2.2 将企业发展周期转化为组织传记
 - 2.3 组织价值带来客户价值

【演练 1】 绘制组织传记图

第二部分：发现组织能力

3 角色认知与协同

- 3.1 HRBP 的能力构成
- 3.2 双轮双表角色及职责设计

【演练 2】 HRBP 的双轮角色

4 找到问题重点突破

4.1 用组织诊断找到风险点

4.2 诊断 6 步法

4.3 六盒模型和应用

【演练 3】组织诊断

5 组织效能提升是永恒的主题

5.1 建立组织能力库

5.2 形成组织能力大图

第三部分：构建组织能力

6 精进员工能力

6.1 人才选拔与配置

6.2 基于业务布局的人才梯队建设

6.3 匹配业务发展的人才盘点与评鉴

【演练 4】人选评估

7 同频员工思维

7.1 高质量对话

7.2 搭建文化场域

7.3 流动的人心不变的人性

【演练 5】老板，我想和你谈谈

8 优化员工治理

8.1 把握绩效管理的要点

8.2 超越绩效管理

8.3 成就他人的协同