

《如何成功构建人力资源三支柱模型》

主讲：卢云峰老师

【课程背景】

- 杰克韦尔奇曾说过“人力资源负责人在任何企业中都应该是第二号人物”，但在中国，99%的企业都做不到。原因很简单，人力资源部门并没有创造这么大的价值，往往因业务增长很快，但 HR 总在拖后腿。有些人说人力资源部是“秘书”，有人说人力资源是“警察”，在中国，真正认为人力资源部是“业务伙伴”的，其实凤毛麟角。本课程将帮助企业人力资源管理者成功构建人力资源三支柱模型，助力企业战略落地并成就人力资源工作更大价值。

【课程受益】

- 正确认知人力资源三支柱模型及其定位与价值。
- 掌握在推行人力资源三支柱模型过程中的挑战及解决方案。
- 熟悉并掌握实施人力资源三支柱模型的方式、方法、步骤。
- 掌握成为优秀 HRBP 的思维与逻辑。

【课程对象】企业中高层管理者、HR 部门各级管理者、HR 各模块及 HRBP 负责人

【讲授方式】现场讲授+实战案例分析+互动问答+感悟分享

【课程大纲】

- 案例分享：某知名上市公司的人力资源三支柱模型转型实践

第一章 如何正确认知人力资源三支柱模型

- ✓ 如何建立并正确认识人力资源三支柱模型
 - ◇ 人力资源常规六大模块与三支柱模型

- ◇ 如何定位并理解人力资源领域专家中心 (HRCOE)
- ◇ 如何定位并理解人力资源业务合作伙伴 (HRBP)
- ◇ 如何定位并理解人力资源共享服务中心 (HRSSC)
- ✓ 人力资源三支柱模型的组织架构图
- ✓ 人力资源三支柱的具体职责与分工
 - ◇ HRCOE 的职责与分工
 - ◇ HRBP 的职责与分工
 - ◇ HRSSC 的职责与分工
- ✓ 人力资源三支柱模型的真正价值与作用
- ✓ 分享：国内外知名公司人力资源三支柱模型 (IBM/华为/腾讯/阿里)

第二章 如何正确实施人力资源三支柱模型

- ✓ 人力资源管理部门正面临哪些挑战与威胁
- ✓ 实施人力资源三支柱模型的条件及准备事项
- ✓ 成功实施人力资源三支柱模型的七大关键点
 - ◇ 各角色职责定位：如何做到不迷失
 - ◇ 各角色来源渠道：如何选取、从哪选取
 - ◇ 各角色素质要求：如何确定胜任特征
 - ◇ 各角色管控模式：采取何种管控模式
 - ◇ 各角色紧密协同：如何实现精诚合作
- ✓ 三支柱角色 (HRCOE、HRBP、HRSSC) 的考核方式
 - ◇ HRCOE 的考核维度、指标与权重
 - ◇ HRBP 的考核维度、指标与权重
 - ◇ HRSSC 的考核维度、指标与权重
- ✓ 三支柱角色 (HRCOE、HRBP、HRSSC) 的沟通机制
- ✓ 三支柱角色 (HRCOE、HRBP、HRSSC) 的能力提升计划
- 互动演练：如何按步骤实施人力资源三支柱模型

第三章 如何成为优秀 HRBP

- ✓ 认知：如何认知优秀 HRBP

- ◇ HRBP 政委角色及其工作职责
- ◇ HRBP 工作的一个核心目标
- ◇ HRBP 工作的三个理念（痛点、业务、价值）
- ✓ **条件：如何转型优秀 HRBP**
 - ◇ 优秀 HRBP 的四种工作思维
 - 成长思维
 - 成果思维
 - 分析思维
 - 价值思维
- ✓ **方法：如何做好优秀 HRBP**
 - ◇ 优秀 HRBP 要掌握三项逻辑
 - 业务逻辑
 - HR 逻辑
 - 关系逻辑
 - ◇ HR 工作者的使命与愿景
 - ◇ 获得良好关系的五项举措
 - ◇ 优秀 HRBP 三逻辑模型
 - 案例：华为、IBM 公司 HRBP 的角色定位及要求
 - 案例分享：某集团公司如何成功建立并实施 HRBP？

培训总结与分享：

- 1.小组为单位，结合课程内容，用实际工作场景总结分享
- 2.主讲老师全程点评，提升学员对课程内容的深入掌握

➤ 课程总结与互动交流