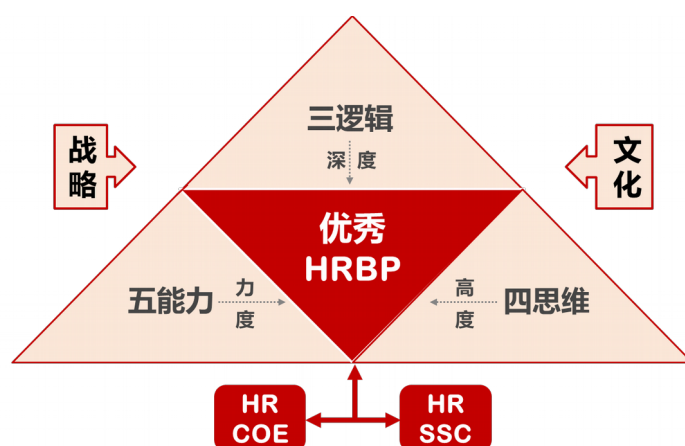


# 《与业务共舞：如何成为一名优秀 HRBP》

— 优秀 HRBP 必备“三四五”能力

主讲：卢云峰老师

## 优秀 HRBP 胜任能力模型



## 课程简介

作为组织战略与业务发展合作伙伴的人力资源管理者（HRBP），越来越受到组织各层级人员特别是主管业务的中高层管理者的关注，如何将 HR 工作做到在本组织中最佳状态，同时成为业务部门的合作伙伴，是每一位 HR 人的追求与理想，也是组织对 HR 工作的最高要求。实现这种状态与水平，不仅有利于组织高效与可持续发展，而且也为 HR 人自身更好的职业发展奠定了坚实的基础。

## 课程收益

- 熟知优秀 HRBP 的角色与定位

- 掌握优秀 HRBP 胜任能力模型
- 精通优秀 HRBP 必备胜任能力

## 课程大纲

- **如何正确认知优秀 HRBP**
  - ◇ HRBP 在三支柱中的角色与定位
  - ◇ 优秀 HRBP 胜任能力模型（三四五模型）
- **优秀 HRBP 必备“三逻辑” - HRBP 的工作深度**
  - ◇ 逻辑一：业务逻辑  
案例分析：HRBP 如何了解业务？
  - ◇ 逻辑二：HR 运营逻辑  
案例分析：HRBP 如何打通逻辑？
  - ◇ 逻辑三：关系逻辑  
案例分析：HRBP 如何建立信任？
- **优秀 HRBP 必备“四思维” - HRBP 的工作高度**
  - ◇ 思维一：成长思维  
案例分析：优秀 HRBP 如何转换为成长思维？
  - ◇ 思维二：成果思维  
案例分析：优秀 HRBP 如何转换为成果思维？
  - ◇ 思维三：分析思维  
案例分析：优秀 HRBP 如何转换为分析思维？
  - ◇ 思维四：价值思维  
案例分析：优秀 HRBP 如何转换为价值思维？
- **优秀 HRBP 具备“五能力” - HRBP 的工作力度**
  - ◇ 能力一：让沟通无处不在

案例分析：如何建立内部全方位沟通渠道？

- ◇ 能力二：让激励随时发生

案例分析：如何建立三类九种激励方式？

- ◇ 能力三：让关怀深入人心

案例分析：如何建立七项员工关怀举措？

- ◇ 能力四：让发展促进成长

案例分析：如何五步设计职业发展规划？

- ◇ 能力五：让和谐成为主调

案例分析：如何做好员工全工作周期管理？

- **课程总结：**《与业务共舞：优秀 HRBP 的卓越之路》