

HRBP 工作法

丁守海

丁守海，1998-2004 年在华为技术有限公司工作市场部和人力资源部工作，拥有丰富的管理经验。2004 年到中国人民大学读博，2007 年毕业留校任教，2014 年破格晋升为教授，现为中国人民大学应用经济学院教授、博士生导师，中国劳动学会常务理事，国家自然科学基金委员会工商管理学部评委，兼中国邮政、正大集团等多家企业管理顾问。著有《人力资源管理实操十一讲》、《公司治理与股权激励》。

学员收益：

一个现代企业的人力资源管理部门不能脱离业务运营，要定位于业务部门的合作伙伴，为业务运营提供全方位的人力资源支持。本课程从选用育留等多环节入手，剖析 HRBP 的工作方法，阐释业务运营可能遇到的人力资源的各种问题，帮助人力资源从业人员掌握相应的工作技巧，做高效的方案设计专家。

一、未来人力资源管理面临的挑战

- 1、经营环境变化越来越快，人力资源管理如何跟上战略调整的步伐？
- 2、人越来越重要，人力资源管理如何为业务运营提供人的支撑？
- 3、人力资源管理如何兼顾从战略层面到事务层面的各项工作？

二、HRBP 在三支柱模型下的定位

- 1、HRCOE 为战略提供长期支持
- 2、HRBP 为业务运营提供方案支持
- 3、HRSSC 为员工提供事务性服务
- 4、案例：华为对 HRBP 的定位

三、HRBP 必须从职能导向转向业务导向

- 1、人力资源部不能以自我为中心，“会做什么，我就做什么”
- 2、人力资源部必须以业务为中心，“业务部门需要我做什么，我就做什么”
- 3、案例：华为 HRBP 如何为采购部门提供的考核支持

四、HRBP 必须上升到战略层面

- 1、传统人事管理无法胜任未来企业的发展需要
- 2、从人事管理到人力资源管理
- 3、从人力资源管理到战略人力资源管理
- 4、如何从战略推演出对 HRBP 的要求？

五、HRBP 核心是为业务部门提供方案支持

- 1、选——如何为业务部门提供高效率的招聘支持
- 2、用——如何帮助业务部门设计有效的激励约束机制
- 3、育——如何帮助业务部门提升员工的知识 and 能力
- 4、留——如何帮助业务部门留住优秀员工

六、华为 HRBP 工作法举例

- 1、如何激发研发人员的潜能？
- 2、如何提高后勤部门的服务意识？
- 3、如何让业务员敢于挑战非常规的业绩目标？