

HRBP 人力资源管理专业技能提升

课程学员

HRBP、HR 经理等

授课时间

3-6 天

授课方



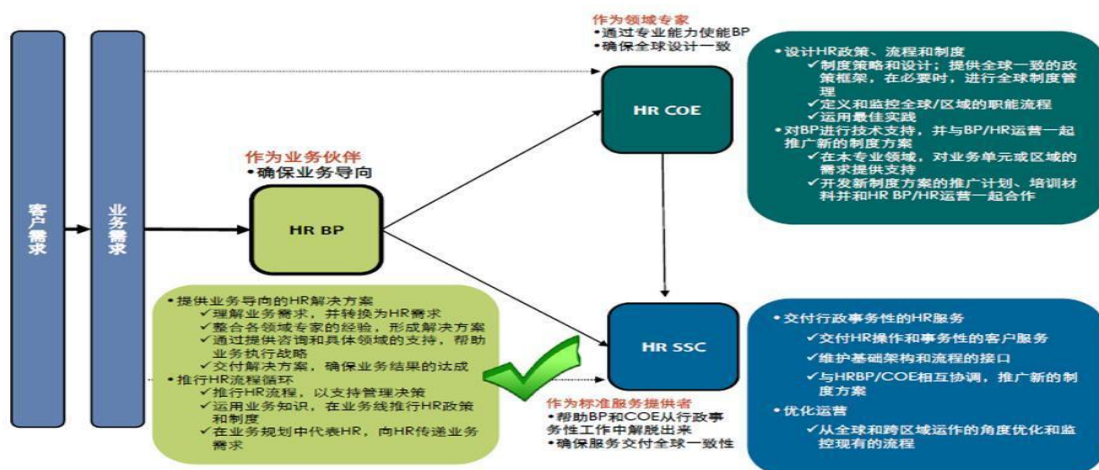
综合运用现代互动教学、引导技术，使课程效果

倍增！

课程背景

人力资源的组织结构变革正在加速进行，传统的职能型人力资源部门变革为有效贴近业务和有效服务业务的三支柱业务型人力资源管理模式，将人力资源的功能结构划分为 HR BP（业务伙伴）、HR COE（领域专家）、HR SSC（人事共享服务中心）。

三支柱模式



HRBP 的能力也从传统的人事事务工作转型为更加复合的人力资源解决方案能力，重点包含三大部分：业务能力、管理能力和 HR 专业能力。



本课程系统总结了华为公司人力资源工作的优秀实践和方法体系，帮助企业 HRBP 明确自身角色定位，课程重点放在 HRBP 需要提升的相关专业技能上，再加上 HR 对业务的深入理解，相信 HRBP 也能够更好的服务于业务部门，成为真正的业务伙伴。

课程目标

- 1、了解战略人才管理的要求，清楚认识 HRBP 的职责定位，更好服务于业务部门。
- 2、明确人力资源规划的思路 and 流程，掌握人力资源规划的工具和方法，有效协助部门管理者有效开展人力规划工作。
- 3、明确 HRBP 在人才获取中的主要责任与工作，系统掌握人才评估的工具和科学方法，能够高效管理和使用各类招聘渠道，快速为部门引进优秀人才。
- 4、了解人才培养的战略要求，掌握员工培训体系建设及培训组织实施的相关工具和方法，确保企业人才培养战略地有效落地。
- 5、正确认识绩效管理的目的和价值，掌握 KPI 指标提取和分解的方法，能够制定公司级 KPI、部门级 KPI 及职位级 KPI，了解绩效管理推行中的常见问题及风险，运用正确的推行策略，推动绩效管理系统在企业中高效运作。
- 6、了解人才多元化激励的系统思路，掌握岗位评估和薪酬设计的科学操作流程及方法，制定人才激励措施，有效保留公司人才。

课程大纲

第一章 战略人才管理对 HRBP 的定位与要求

1. 基于战略的人才管理的要求
2. 战略人才管理对 HRBP 变革要求
3. 战略人才管理与职能型人力资源管理的区别
4. 案例分享：华为公司 HRBP 的三支柱模型
5. 以业务为导向的高效人才管理体系设计
6. 新时代人力资源角色职责的变革
7. HRBP 能力构成与要求

第二章 HRBP 人力资源规划实务

1. 企业[人力资源](#)战略与规划
 - 企业愿景与业务发展战略
 - [人力资源](#)如何支撑企业战略

- 什么是**人力资源**规划？
- 人力资源规划的目的和功能
- 2. **企业人力资源的供需预测及平衡策略**
 - 人力资源需求预测的主要方法
 - 企业的人员流动率及原因
 - **人力资源**供给预测的步骤
 - 如何根据企业不同发展时期制定有效的**人力资源**规划
- 3. **工作分析与人员定岗定责**
 - 工作分析的意义和作用
 - 工作分析的主要流程和方法？
 - 如何制作及应用职位说明书？
 - 工作分析常见问题有哪些？

第三章 HRBP 高效获取人才实务要求

1. **基于胜任素质的招聘体系及要求**
 - 胜任素质模型概述
 - 胜任素质在人才甄选中的应用
 - 招聘体系的规范及要求
2. **企业面试管理流程设计与优化**
 - 招聘面试流程设计的一个核心要素
 - 招聘面试流程设计的两个保证指标
 - 招聘面试流程设计的三大关注领域

案例分享：某知名通信企业招聘流程分享
3. **面试官选拔与管理**
 - 面试官的角色定位及核心技能要求
 - 面试官的选拔要求及资格管理
 - 面试官的培训开发
 - 面试官的使用规范及考核

案例分享：某知名企业面试官的管理规定
4. **如何高效获取部门需要的优秀人才？**
 - 研讨：如何选择和用好招聘渠道
 - 常用渠道的分类比较
 - 如何高效实施内部推荐
 - 定点猎聘技术的方法和工具
 - 如何提高猎头招聘的质量和效率

案例分享：某知名企业猎聘人才挖掘方法及要求
5. **高效人才甄选面试方法及使用**
 - 结构化面试使用
 - 行为面试实战技巧

第四章 业务导向的员工培养与能力开发

1. **以业务为导向的人才培养体系的特点及内容**
2. **与员工职业发展相契合的培训体系**
 - 基于任职资格的员工培训体系设计
 - 如何与员工的职业发展相契合

- 培训课程的管理与实施
- 内部讲师的培养与激励
- 3. 员工培养工作如何有效落实
 - “7-2-1”人才培养模式的价值与运用
 - 人才培养三大模式
 小组研讨：员工培养工作有效落地的方法与措施
- 4. 培训需求调查管理
- 5. 培训项目实施准备与措施
 - 如何甄选外部讲师
 - 如何评价课程纲要
 - 如何配合讲师做好实施准备
- 6. 培训项目跟进与评估
 - 确保培训现场效果的措施和方法
 - 培训评估的四个层面
 - 如何强化与提升培训效果
 - 业绩管理如何与培训评估结合起来

第五章 绩效管理 with KPI 考核有效推动

1. 绩效管理概况
2. 绩效管理与绩效考核的区别
3. 传统绩效管理主要问题分析及应对
4. 绩效管理如何在企业里有效落地实施？
5. 绩效考核指标设计与提取
 - KPI 体系设计方法及步骤
 - 如何提炼关键领域 KPI 指标
 - 职位级 KPI 如何承接部门级 KPI
 - KPI 指标如何定量？如何定性？
 现场练习：某职位考核指标提炼与设计
6. 绩效管理实施推行的难点及解决策略
 - 行动学习研讨：绩效管理推行的难点及解决
 - 绩效管理推行的难点盘点
 - 绩效管理实施推行的若干策略
 - 绩效管理组织设置与各部门的分工定位
 - 如何将绩效管理融入管理者的日常管理工作中？
 - 绩效管理如何融入企业文化？
 案例研讨：某企业绩效管理推行的解决策略

第六章 多元化激励管理

1. 人才的激励因素分析
 - 动机与激励的概念
 - 马斯洛的需要层次理论
 - 人才需求的特点与激励方式
2. 基于职位评估及任职资格的薪酬结构设计
 - 科学薪酬体系设计的原则和要求
 - 职位评估及结果运用

- 薪酬模式设计
 - 工资框架的设计与运用
- 3. 其它激励方式—领导激励**
- 如何有效了解下属的需求
 - 正确激励四步曲
 - 三种激励方式的比较分析与运用

格特拉克公司《员工招聘与面试技巧》课程现场

