



# HRBP 角色定位与员工培养

讲师：陈松

## 课程纲要

**【课程名称】** HRBP 角色定位与员工培养

## 【课程背景】

当下，越来越多的企业开始注重 HRBP（人力资源业务伙伴）的系统建设，但从实际情况上看，职位设置容易，角色转换难，职能发挥更是难上加难。那么，HRBP 在企业人力资源管理中的角色究竟是什么样的？如何更好的与其他人力资源模块进行科学的分工，从而实现 HRBP 职能的有效发挥呢？

与此同时，企业内部员工的成长与培养问题也益重要起来。但作为企业的领导者和人力资源管理者却常常遇到以下困惑：如何建立强有力的人才梯队，支撑组织的快速发展？如何构架有层次，有梯度的人才矩阵系统？对于储备人才，应如何进行持续性的培养、跟踪、考评以及激励？

《HRBP 角色定位与员工培养》课程一方面系统讲解人力资源三支柱理论和 HRBP 的角色定位。另一方面还将结合案例分析、小组讨论等方式，使受训学员掌握员工培养体系建设的基本与方法，从而更好的帮助企业做好人力资源管理的转型与升级。

**【课程对象】** 企业高级管理人员、人力资源工作主管领导

**【课程时长】** 0.5 天，共计 3 小时

**【授课方式】** 课程讲授+案例研讨+小组讨论

### 【课程要求】

- 分组研讨，按 4-6 人一组，现场学员呈岛状安排座位便于讨论；
- 准备白板纸每个小组至少需要 2 张，A4 纸若干。

## 【课程大纲】

### 第一单元：HRBP 的角色定位与职能发挥

- 新形势下人力资源管理面临的三大挑战
- 人力资源三支柱理论
- HRBP 的六种角色
- HRBP 职能发挥的前提：建立起伙伴关系
- HRBP 工作的三个层次

业务同频

思想共振

行为合体

- HRBP 的工作路径
  - 1、 发现问题
  - 2、 分析问题
  - 3、 商讨解决方案、

#### 4、 推动解决

### 第二单元：员工培养体系建设

- 小组讨论：什么的人才是合格的人才？

- 员工培养体系要回答的六大问题

- 什么是人才？

人才画像：给人才下定义

定义人才的两大方法

- 谁是人才？

关键岗位的确定方法

关键人员的确定方法

- 培养什么？

案例研讨：某公司的员工培养内容

员工培养的六大方面

- 如何培养？

员工培养的九大方式

员工培养的 TACT 模型

- 培养过程如何控制？

员工培养过程的四大机制

人才梯队的激励与管控

- 培养结果如何应用？

人才培养的晋升与淘汰