

《如何发挥人力资源的助推作用》

业人融合下 HR 的高维实践

主讲：于洋老师

【课程背景】

在企业管理领域，“业人融合”强调的是人力资源管理与公司业务的深度融合，以实现企业目标的最大化。

“业人融合”重要性强调的是：①提高管理效率：当人力资源管理与公司业务深度融合时，可以确保人力资源的配置与企业的实际需求相匹配，从而提高管理效率。②增强团队凝聚力：通过“业人融合”，员工能够更好地理解企业的战略目标和业务方向，从而增强团队的凝聚力和向心力。③促进企业发展：人力资源管理与业务经营的深度融合有助于企业更好地应对市场变化和挑战，推动企业持续健康发展。

“业人融合”在实施过程中主要是：①基于业务需求制定人力资源计划：企业应首先明确自身的战略目标和业务需求，然后据此制定人力资源计划。包括招聘、培训、绩效管理等方面都应与业务需求紧密结合。②建立项目带动机制：通过“项目”的方式推动人力资源管理与业务经营的深度融合。每个项目都应明确目标、责任人和时间节点，确保各项工作的顺利进行。③加强沟通协调：“业人融合”需要企业内部各部门的紧密配合和支持。尤其是在人才盘点和选拔人才时，人力资源要起到系统化操作，帮助业务部门严格把关。

【课程收益】

- 了解“业人融合”下人力资源的使命
- 掌握“业人融合”下人力资源如何推动组织目标的实现，有效协助业务的经营决策
- 掌握“业人融合”下人力资源的主要工作方向及职能
- 掌握“业人融合”价值体现与关键成果

【课程特色】

实战，拒绝过多理论；科学，注重脉络清晰；落地，讲求学以致用；精华，实例经验分享。

【课程对象】

- 1、人力资源总监、人力资源经理、人力资源主管；
- 2、人力资源各模块专业人员。

【课程时长】

0.5天（6小时/天）

【课程大纲】

第一部分 “业人融合”下人力资源与企业运营的关系

一、“业人融合”下人力资源是组织运营发展的产物，不要误认为“业人融合”下人力资源的简单执行作用

1. 企业运营的目的
 - 明白组织目标是怎么出现的？
 - 不同目标实现对应的能力是不同的？
2. 企业经营和管理对应的呢能力
3. 企业经营管理的五大核心要素
4. “业人融合”下人力资源辅助业务的核心职能
5. 人力资源发展的4个阶段
6. “业人融合”下人力资源的核心价值体现
7. “业人融合”下人力资源的三大主要作用

第二部分 “业人融合”下人力资源的高维实践应用

二、“业人融合”下人力资源不能把自己看做一般的 HR，不具备高维理念和动机，就不具备成为“业人融合”下人力资源的条件

1. 衡量一家企业人力资源管理水平的三大标准

- ① 人力规划的基础作用
- ② 人力资源理解的精细程度
- ③ 人力资源提升话语权靠的是什么？

2. 协助业务部门进行目标分解：高阶版 SMART 应用（经过验证最有效的工具）

实战问题解读：1 分钟掌握的目标分解指导方法

实战工具：高阶版 SMART 应用的正确方法（可直接落地）

3. 如何成为薪酬体系建设的高手

- ① 掌握薪酬体系建设框架
- ② 掌握薪酬激励的四类主要方式及操作思路

实战问题解读：1 分钟解读行业市场薪酬报告

实战工具：20 分钟搭建一套宽带薪酬矩阵表

4. 如何帮助管理人员成为“高段位组织绩效的设计师”

实战问题解读：如何根据企业的战略规划设计考核指标？

5. 如何帮助管理人员成为“高段位面试官”

案例解析-某岗位考核结果在招聘和转正时的应用

实战工具：岗位标准建设模板

6. 如何帮助管理人员成为“高段位辅导官”

实案例解析-某控股集团绩效考核结果在培训体系建设时的应用

实战工具：以考核和评估为基础的培训计划设计模板

7. 如何树立员工利润意识的建立

思考练习-正态分布实施的本质作用

实战问题解读：正态分布的装换模式

8. 如何帮助管理人员成为“高段位鉴定官”

① 宫格介绍

实战问题解读：宫格 9 的人员如何发展？

② 如何利用宫格设定员工培养发展路线

③ 宫格设计与应用的三步法

实战问题解读 1：传统宫格设计时的关键错误

实战问题解读 2：如何设计动态宫格？

实操练习-如何设计合理的宫格

-实战工具：宫格镶嵌法

④ 如何设计奖金和晋升（薪）的分配

思考练习-根据人才评估结果如何分配奖金和设计晋薪幅度

实战工具：利用宫格结果的奖金与晋薪的标准分配比例