

# 《HRBP 三支柱：与业务共舞》

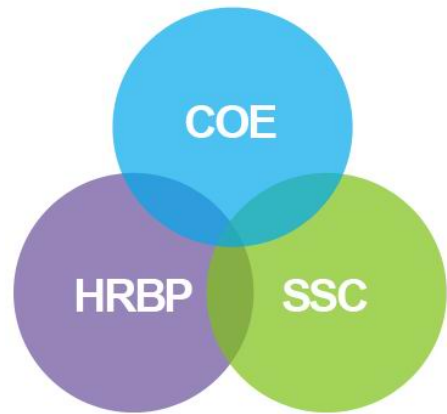
## 课程大纲（1天） ---牛涇杰

### 课程背景

随着企业发展的需要以及对人力资源部门职能和价值的进一步深化挖掘和提高，HRBP 及三支柱将在企业的发展中起到越来越重要的作用。本课程旨在通过团队的共同学习，增加 HR 团队成员之间的粘合度和凝聚力；各模块负责人在熟练掌握自己工作的同时，能够拓宽思路，运用 HRBP 的思维模式对公司业务有全局观的思考和支撑。达到战略转型和 HR 价值深度展现。

### 培训目标

1. 解析真正意义上的人力资源业务伙伴（HRBP）
2. 作为 HRBP，怎样诊断、了解并支持到业务部门的需求
3. 了解 HRBP 在企业实践中的最佳案例



### 课程价值和优势

牛涇杰老师具有十多年国际一流企业深厚的 HR 管理经验，不仅具有多年的 HRBP 一线经验，而且在 HRBP 岗位实际操作中，亲身经

历了其所在跨国公司从传统六大模块式人力资源管理到三支柱战略人力资源管理的业务转型全过程。

对 HRBP 产生的原因、转型过程中面临的问题和困难、如何达到战略转型流程最优化和效益最大化、如何考察转型绩效和结果等，都具有深刻的亲身体会和实践经验。博取各家之长，收集了大量各企业有代表性的实战经验



案例，完成本课程。相信可以为各位 HR 同行带来业内最前沿、最专业、最客观的专业知识和经验分享。

### 企业对 HRBP 的普遍**误区**

HRBP 是成熟大公司的事儿，不适合我们小公司

HRBP 是新鲜玩意儿，我们不赶时髦，不用转型

HRBP 是一个组织结构或职位

HRBP 是 HR 从业者个人未来职业发展最好的选择

HRBP 其实就是部门或地区的人事经理

HRBP 就是派到业务部门的 HR

HRBP 三支柱会把传统 HR 六大模块淘汰和代替

谁都可以做 HRBP，包括应届生

\*\*\*\*\*

## 课程大纲：

### (建立意识)

#### 第一部分 我们为什么需要 HRBP.....60 分钟

人力资源管理的“原罪”

传统 HR 面临的危机与挑战

人力资源管理发展模式的转变

人事-人力资源-人力资本

人力资源管理部门架构的转变

### (建立概念)

#### 第二部分 HRBP 的角色和定位

HRBP 的定义

HRBP 的角色：人力资源新理念

HRBP 三支柱模型的定位与关系..... (以上) 60 分钟

传统六大模块与 HRBP 的关系

常见的 HRBP 组织架构

如何成为一个合格的 HRBP

HRBP 的能力要求..... (以上) 60 分钟

#### 第三部分 HRBP 如何获得业务部门的信任.....60 分钟

- HRBP 的目标

- 案例分析：如何与业务经理建立信任实操

### (建立方法)

#### 第四部分 HRBP 执行层面实际工作职责和内容实际应用举例·60 分钟

- HRBP 分别在招聘、薪酬、绩效、人员发展等模块中的职责和角色
- 华为业务导向型 BP、阿里巴巴政委、腾讯产品经理型 BP 的模式和特点

#### 第五部分 HRBP 的实战案例讨论和分析

- “玩转”事：……………60 分钟  
理解公司业务和所处行业  
理解公司战略
- “搞定”人：……………60 分钟  
解决高层和一线管理者  
开发并活用核心人才