《HRBP的方法与技能提升》

**【时间安排】**

8月30-31日深圳 **深圳南山区鸿波酒店**

**【参加对象】**

企业中高层、人力资源总监/经理/主管、培训经理、人力资源各模块专业人员

**【学习费用】3200元/两天**

报名咨询电话：O755-612-88O35 在线咨询 QQ：6983436

**课程背景**

时代的变迁，HR管理也经历了从“人事管理到人力资源管理再到人力资本管理”。一方面，中国企业越来越重视人力资源管理在组织中的作用和价值，另一方面，又越来越不满意人力资源部门所扮演的角色和实际所产生的价值。人力资源管理的高管/中层/专业人员，都面临越来越多的挑战和课题---怎样才能真正地成为业务部门的伙伴?成为战略的支持者?成为变革的推动者。

在体系层面上，当代人力资源管理大师戴维·尤里奇（Dave Ulrich）为我们建设性的提出了人力资源管理的三支柱模式：HRBP（业务伙伴）、HRCOE（领域专家）、 HRSSC（共享服务中心），认为“由外到内的人力资源新模式”是现代人力资源管理的必然趋势。在实践层面上，中国优秀的公司（华为/腾讯等）也在不断探索与业务发展相匹配的人力资源管理新模式，这些探索和变革也成为了业界的标杆。本课程何晓利老师将从企业战略和经营的角度，通过人力资源管理发展趋势与管理实践的分析，帮助学员理解人力资源管理转型的价值与意义，充分认识人力资源管理的新角色，掌握HRBP的新技能、新方法，有效提升企业人力资源管理的业务水平与系统能力，打造企业人力资源管理的核心竞争优势。

**讲师介绍**

Mark高级培训讲师、资深顾问

国内知名组织管理专家、人力资源管理专家

深圳某知名管理咨询有限公司总经理

职业历程：任两家公司董事，多家大型公司长期管理顾问，在十几年的职业经理人生涯中，曾任公司人力资源高级经理、三一重工人力资源部部长和董事长高级顾问、黎明网络公司人力资源总监、跨国公司SAE高级经理等职位，具有深厚的组织和人力资源管理专业功底，以及丰富的外资、民营、国有等大型企业管理实践经验。

曾领导中集集团、中国电信、夏新电子、南方航空、广东烟草、“芙蓉王”、白云物流、三菱空调、天山股份、神威药业等十数家企业的管理咨询项目，主持企业的组织诊断、组织设计、人力资源管理体系的全面设计和文化体系建设等内容。

主要服务的知名客户：三菱重工、中集集团、中国电信、中国移动、中国联通、白云物流、南方航空公司、TCL、夏新电子、“芙蓉王”常德卷烟厂、新世界房地产公司、天山股份、驰宏褚锗、东江科技集团、卓翼科技、深圳规划局、深圳城市规划设计院、、卓翼科技、神威药业、泸天化、深圳金融电子结算中心、中电华威、苏州中材料、北大附中、嵘兴科技、超宝实业、博腾科技、深圳计量院、宁波计量院、红石集团等

**课程大纲**

**第一单元人力资源管理发展的挑战、趋势与转型**

**一、现代人力资源管理的挑战与发展趋势**

1、HR管理的困惑与挑战

2、人力资源管理发展的趋势

3、人力资源管理的转型与定位改变

【实用工具】戴维·尤里奇的人力资源管理三支柱模式

【案例分析】老板与HR总监的对话

【小组讨论】三支柱模式对我们有什么价值？

**二、人力资源管理的模式创新与角色调整**

1、HR管理自身的组织架构变迁（HRBP、HRCOE、HRSSC的职责与组织设置模式）

2、HRBP角色认知

3、HRBP的素质和能力

【案例分析】HW与TX的人力资源变革与三支柱模式实践

【小组讨论】我们公司的HR管理要做怎样地转型？

**第二单元如何做好HRBP**

**一、企业经营战略与人力资源战略**

1、企业战略与人力资源战略的关系

2、如何思考和制定公司的人力资源战略

3、案例：几种不同类型的人力资源的规划

【小组讨论】当前我们公司的核心人力资源主题是什么？

**二、组织设计与组织优化**

1、什么时候需要组织再设计或优化

2、组织设计与战略、业务转型的关系

3、如何进行有针对性地组织设计或优化

【案例】某高科技公司的组织设计案例

【小组讨论】组织转型的挑战是什么？

**三、人才招聘与选拔**

1、将业务部门的需求转化为合适的人才标准(素质模型)

2、如何提高业务部门的招聘水平、效率和质量

3、几种高效的面试方法

【案例与讨论】为什么中国高端职业经理人的招聘成功率并不高？

**四、人才发展策略与梯队建设**

1、基于组织核心能力提升的员工职业发展通道设计

2、基于组织需求及人才能力短板的培训体系设计

3、人才盘点与关键人才库的建设

4、学习型组织的持续打造

【案例分析】HW任职资格体系及新管理者培养案例

【小组讨论】关键人才培养的新方法

**五、基于战略和业务发展的组织绩效**

1、如何设计被业务部门认同并接受的绩效目标

2、PDCA持续地去优化绩效管理

3、中国企业的绩效管理的短板

【实战演练】某关键岗位绩效管理

**六、基于不同业务特点和人才类别的薪酬管理**

1、业务特点与薪酬体系激励的关系

2、不同类别人才的薪酬激励方法

3、薪酬期望值的管理

【案例分析】HW奖金方案设计

【小组讨论】某企业的奖金方案讨论

**《报名回执表》如下：**-------------------------------------------------------------------------------

**报名回执表**

回执请发到：6983436@qq.com

|  |
| --- |
|   我单位共 \_\_\_ 人确定报名参加 2016年8月30-31日深圳举办的**《**HRBP的方法与技能提升**》**培训班。 |
| 单位名称 |  |
| 联系人 |  | 电 话 |  | 手 机 |  |
| 地 址 |  | 传 真 |  | E-mail |  |
| 序号 | 参会人员 | 性 别 | 部门/职务 | 联络手机 | 金 额 | 合 计 |
| 1 |  |  |  |  |  |  |
| 2 |  |  |  |  |  |
| 3 |  |  |  |  |  |
| 缴费方式 |    □转帐□现金 （请选择 在□打√） | 会员ID |  |
| 住宿要求 | 预定：双人房\_\_\_间；单人房\_\_\_间，住宿时间：\_\_ 月 \_\_ 至 \_\_ 日(不用预定请留空)费用自理 |