**《业务型HR转型提升的必修课》**

**报名详情**

费用： 5980/元人（差旅费用请自理）

**课程背景**

作为一个面向市场化的经济体企业来说，各类企业为了应对外部环境的变化，也对组织内部的经营管理机制进行着相应的变革调整，HRBP作为业务合作伙伴，业务部门的左膀右臂，怎么样助力业务、怎么样重塑业务部门的组织能力以应对变化，怎么样带领员工重获新的职场技能、取得新的成长？HRBP的工作尤为重要和艰巨。HRBP如何正确定位自己的工作内容及职责？

HRBP是企业派驻到各个业务或事业部的人力资源管理者，主要协助各业务单元高层及经理在员工发展、人才发掘、能力培养等方面的工作。其主要工作内容是负责公司的人力资源管理政策体系、制度规范在各业务单元的推行落实，协助业务单元完善人力资源管理工作，并帮助培养和发展业务单元各级干部的人力资源管理能力。要做好HRBP，需要切实针对业务部门的特殊战略要求，提供独特的解决方案，将人力资源和其自身的价值真正内嵌到各业务单元的价值模块中，这样才能真正发挥和实现HRBP的重要作用。

**授课对象：**即将转型三支柱模式的人力资源团队、未接受系统学习的HRBP，尚未达成业务主管的预期的HRBP（HRBP主管、HRBP经理等）

**授课方式：**干货，没有废话；科学，逻辑清晰；实战，学之能用；投入，案例精彩。授课形式包括：讲授+案例、情景演练+角色扮演

**课程收益：**

本课程以彼得·德鲁克管理思想为理论基础，从人性的洞悉剖析员工、管理者的心理变化。课程的逻辑从：为什么、是什么、做什么三个方面，循序渐进地剖析为了配合企业战加略及业务达成，人力资源如何转型为BP，BP的价值是什么，如何实现BP的价值。包括正确认知HRBP的产生的必然性、从反向思维业务眼中的HRBP的价值如何体现？如何从战略和业务需求出发，切实贴近业务，促成成果的达成，真实成为与业务并肩作战的好战友好军师！

（1）掌握HRBP胜任五大门槛、三支柱模式。

（3）掌握HRBP的能力素质模型、GROW教练模型等实用工具。

（3）掌握HRBP获取业务信任并能够与业务并肩作战赢得战果的“走心四法”。

**课程内容**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **单元** | **重点内容** | **达成的目标** | **采用的方式** |
| **开篇**  **开认知** | 三驾马车的功能分析  HRBP和传统HR的区别  HRBP的核心价值和平衡 | 正确理解什么是HRBP  将认知转化为行为  如何运用杠杆思维做好HRBP | 故事：修行者的心无旁骛  案例：哪些因素影响HRBP绩效？  小组研讨：HRBP和传统HR的区别。  CC事业部从北京搬家至上海的项目统筹安排  HRBP的素质模型绘制  研讨：业务经理的弱项？ |
| **HRBP胜任走心“四法”** | | | |
| **单元一**  **懂人性** | 彼得德鲁克管理：人性  非物质激励的21种武器  人才识别二维度  员工能力和意愿规律  员工为什么会离职  激劢与刺激的区别  有形与无形激励 | 理解人才的定义  掌握不同情境下管理者的用人策略  掌握新新人类的思维方式  HRBP要理解管理者的激励倾向性 | 案例：员工为什么离开组织？  案例：新员工180天保留计划  输出：人性的本质与HRBP  练习：95后常见思维  故事：行善者与蝎子 |
| **单元二**  **驱业务** | 战略解码金字塔  平衡计分卡的策略分解  走近、理解、深入、趋动  新任管理者失败四大问题 | 理解从战略到个人关系  掌握平衡计分卡的逻辑  HRBP与管理者的桥梁作用  新晋管理者和HRBP的关系 | 研讨：新任管理者的黄金90天  研讨：管理者新晋几种典型案例  研讨：西游记的用人策略 |
| **单元三**  **促人才** | 何为人才  何为人岗匹配  组织战略到员工提升计划六步骤  HRBP对人才梯队的价值 | 理解人岗匹配的定义  掌握人才九宫格  人才的三纬度：数量、能力、敬业  掌握从组织到人才的系统工具方法 | 研讨：高层管理者的用人全局观  练习：如何从组织架构图识别人才九宫格和人员标签 |
| **单元四**  **做教练** | 五维沟通法  （从工作到生活）  向上沟通的价值导向  向下沟通的机会导向  教练心智模式  工具：区分、提问、识别 | 合情则听合利则从  掌握有效指导的流程  掌握教练式对话的流程 | 演练：二段请示工作的对话  演练：高质量且有亲和力的表扬  故事：月光下的短尾猴  演练：HRBP引导式教练对话 |
| 结束 | HRBP的信任公式 | 掌握HRBP获得业务信任的心法  输出：行动计划 | 课堂大作业  总结分享 |

**讲师介绍**

**李文莉**

**— 企业中高管人才培养/人力资源体系实战导师**

世界五百强百胜餐饮集团 人力资源专家

卓越教育集团（03978.HK）事业部人力资源高级总监

中国北京彼得·德鲁克学院认证讲师

NLP 教练技术认证导师

人力资源管理师、心理咨询师

组织能力的杨三角企业大学 Min MBA

MBA 硕士、高校讲师

中国结构思考力学院 认证讲师

中山大学、华南师范大学、湖南大学等知名大学 特聘讲师

**【个人简介】**

李老师有超过**20 年中高管人员管理和培养/人力资源管理的**实战经验。在企业的不同阶段均有建树：

李老师曾带领团队完成世界五百强企业百胜中国新企业文化在广东市场的落地，并做为危机小组的负责人，主导多起重大劳动关系（违纪）事件的处理。开发《劳动关系工作室》课程，带领团队年招聘以“餐厅见习助理”为主的**新员工超过 1000 人**。从原有的招聘模式中跳出来思考，创立的“绿色通道计划”推动了餐厅应届生的转化和YUM 品牌形象的打造，针对职能高潜质人员推出 Mentor 计划，通过跨功能的导师启发式辅导，优化教练模式，推动核心人才快速成长培养核心管理人才**五年累计600人**。李老师获得百胜中国最高殊荣： **造钟人奖！**

李老师在港股上市集团卓越教育工作期间，根据“三年再造一个卓越”的战略目标，主导构思和推动了事业部组织架构，以核心增长引擎，进行组织重新定位和人员配置。围绕“敏捷赋能的优学轻组织”方向，推动薪酬激励模式设计、人效健康分析追踪、合伙人计划、鸿鹄内创等系列员工赋能创新模式。推动人才供应链计划，“将才计划”、“管培生计划”、“海星模式”等，加速战略人才的动态平衡进程。**过去三年，全国营收每年约 30%的增长，全职人员数量增长 27%且人效正增长。**

李老师是彼得·德鲁克管理思想的倡导者及传播者，研究德鲁克管理思想多年，并于 2020 年 3 月获得德鲁克中国唯一授权学院：北京彼得德鲁克学院 认证讲师资格（目前全国仅 30 人）。在管理和人力资源课程中借鉴归本溯源的德鲁克管理思想，能够从道和术的层面，由浅入深，再触及底层逻辑，令学员体会正统的管理学，并乐在其中，收获颇丰。

李老师是组织能力杨三角杨国安教授亲授的学员，深得杨教授真传，在企业组织力的打造积累了实战经验：**完成某上市教育集团事业部制的设计构建，组建第一大事业部的成立、人员配置、组织能力打造，带领约百人 HR 团队支持事业部全国大盘，取得事业部成立的前三年复合增长近30%的佳绩！**

李老师的课程结合了其多年的中西企业工作中的实战内容，既能够给到学员外企规范的体系化，又能够给到学员适应当前环境的创新和方案。在多年教学过程中，总结了一套对**企业有效实用的人力资源策略和管理体系、企业中高级管理人才的培养体系**，并在多家企业中落地实施，给企业带来了实质的改善。李老师期望总结的自己多年人力资源管理经验，通过实用落地的课程，真正帮助到中国发展中的企业建立一套科学，高效的人力资源体系，进而帮助企业基业长青。

**【服务客户】**

教育图书行业：卓越教育、希扬集团、智联人才网、前程无忧

餐饮连锁行业：麦萌企业大学、百胜餐饮、九毛九

培训行业：时代华商、平安知鸟、嘉为教育、中智光华、岭南教育

畜牧养殖及农业：光明乳业、蒙牛、合生元

互联网企业：阿里巴巴、何李活直播

制造业：美的、奥马冰箱、ABB、格力

银行保险业：中国银行、工商银行、平安保险、中意人寿

大学及职业院校：中山大学、华南师范大学、湖南大学、广东农工商学院

**【项目案例】**

图书出版业排名第一的龙头公司“组织效能提升训练营”：4 个月9天课程伴读 3 本书。培训内容：个人认知、思维模式、职业素养、情商达人、时间管理、目标管理、高效沟通、 压力管理、高效习惯

世界五百强餐饮企业：应届生培养“绿色通道计划”

港股上市教育集团：管培生“森巴计划”、人力资源铁三角模型计划