

向阿里学 BP：HRBP 政委如何赋能业务与提升人效

01 课程理念

1. 系统性全面了解三支柱和 HRBP 体系发展历史
2. 掌握 HRBP 是如何借助有效的工具来实现绩效价值产出和人员激励的
3. 懂得 HRBP 应该如何和业务共舞，雌雄同体，提升话语权和影响力

02 课程特色

1. 高效听课+现场答疑：与大咖讲师面对面沟通，现场答疑咨询问题
2. 核心理论+案例分析：理论知识与实践案例相结合，有效转化知识点
3. 实操工具+高频互动：深度体验、练习、转化课程中的各种管理工具

03 适合人群

1. 希望了解互联网大厂的管理模式和管理体系的企业各层级管理者
2. 希望提升话语权和影响力的 HR 及 HRBP
3. 所有对激活个体活力、推动战略落地为奋斗目标的相关从业者

04 课程大纲

一 建信任：如何赢得业务 leader 的信任，实现同频共振

1. 追本溯源：HRBP 与传统 HR 到底有什么差别？
2. 人才画像：重新定义 HR 的角色和胜任素质
3. 客户细分：HRBP 的客户是谁？--只是内部部门、员工、管理者吗？
4. 组织架构：HRBP、SSC、COE 到底如何配合和分工？
5. 协同共赢：如果 COE 不给力，HRBP 既要设计也要交付，我要怎么办？
6. 建立信任：明明转型做 BP，业务把我做助理，与业务 leader 建立信任的有效公式
7. 有的放矢：支持业务团队处在创业期/成长期/成熟期/变革期，BP 的工作重点有何不同？
8. 对症下药：支持销售业务/技术研发/职能后台团队的工作，BP 的工作方式有何不同？

二 拓视野：阿里政委HRBP为何如此有话语权和影响力？

1. 概念划分：为什么叫政委而非 BP：阿里 HRBP 体系的四个发展阶段
2. 三力模型：阿里 HRBP 的能力模型——心脑体三位一体
3. 3*3 工作矩阵：做的事情都一样，政委 HRBP 凭什么打动业务的心？
4. 特色抓手：阿里政委如何闻味道、揪头发、照镜子、搭场子
5. 延展学习：华为 HRBP-专家型 BP 的转身之路
6. 延展学习：腾讯 HRBP 如何像产品经理一样思考
7. 求同存异：华为、腾讯、阿里：三支柱的同与不同及借鉴谁的更合适？

三 懂业务：HRBP 如何支撑业务落地的工作规划

1. 本质探寻：HRBP 懂业务懂什么？到底要懂到什么程度？
2. 区别厘清：HRBP 的懂业务和业务的懂业务有什么不同？
3. 三大抓手：一定要参加业务会议吗？快速懂业务的最有效的三大途径
4. 工具案例 1：HRBP 理解企业外部业务环境的工具
5. 工具案例 2：HRBP 理解企业内部业务定位的工具
6. 工具练习：根据课程教授的内容，完成 HRBP 懂业务的工具练习

四 定目标：如何制定助力业务的工作抓手和 BP 绩效指标

1. 工作抓手：HRBP 落地工作规划的抓手都有哪些
2. 制定目标：如何根据工作规划设置精准的 BP 的绩效指标
3. 量化衡量：HRBP 的绩效不可衡量？不是不可以，你不会而已
4. 案例分享：HRBP 的工作计划和工作日历
5. 工具练习：根据课程教授的内容，完成 HRBP 绩效指标设计

五 提效能：人效提升的六种有效的途径

1. 定义人效：只会销售额/人数？--人效指标测算的四大类公式
2. 计算人效：业绩产出不好量化的职能团队/研发团队，人效公式如何计算？
3. 获取人效：和同行对比没数据——组织人效四种数据获取的途径
4. 提升人效：只会裁员？--提升组织人效的六种最有效的方法
5. 人效工具：一个工具，找到研发、技术、职能类的人效提升切入口
6. 工具练习：根据课程教授的内容，完成人效提升的方案设置

六 建氛围：除了组织活动，BP 如何通过文化凝聚人心、提升士气

1. 文化理解：一句话定义企业文化的本质是什么
2. 经典模型：企业文化打造必经的四个层次
3. 工具实操：企业文化落地的六大使用工具
4. 沟通机制：三个沟通场景，打造坦诚、开放的沟通氛围
5. 团队建设：如何在控制成本的情况下，设计精彩、创新的文化活动
6. 传承布道：业务 leader 没空做文化，文化的宣贯、传承工作如何落地
7. 工具练习：根据课程教授的内容，完成企业日常工作中文化的推动落地

备注：课程内容会不断升级微调，具体内容以老师当场授课为主