



智享会
HR Excellence
Center

如何培养HR的核心竞争力

分享嘉宾：何奕



Visiting us at  www.hrecchina.org



★ 人力资源智享会微信公众账号

在微信查找微信公众账号：HRECChina

右侧二维码：扫一扫+关注

*行业资讯一手掌握



★ 人力资源智享会微信会员服务号

在微信查找微信公众账号：HRECService

右侧二维码：扫一扫+关注

*最新会员资讯，关注微信一手掌握

如何培养HR的核心竞争力

何奕

上海易漫企业管理咨询有限公司

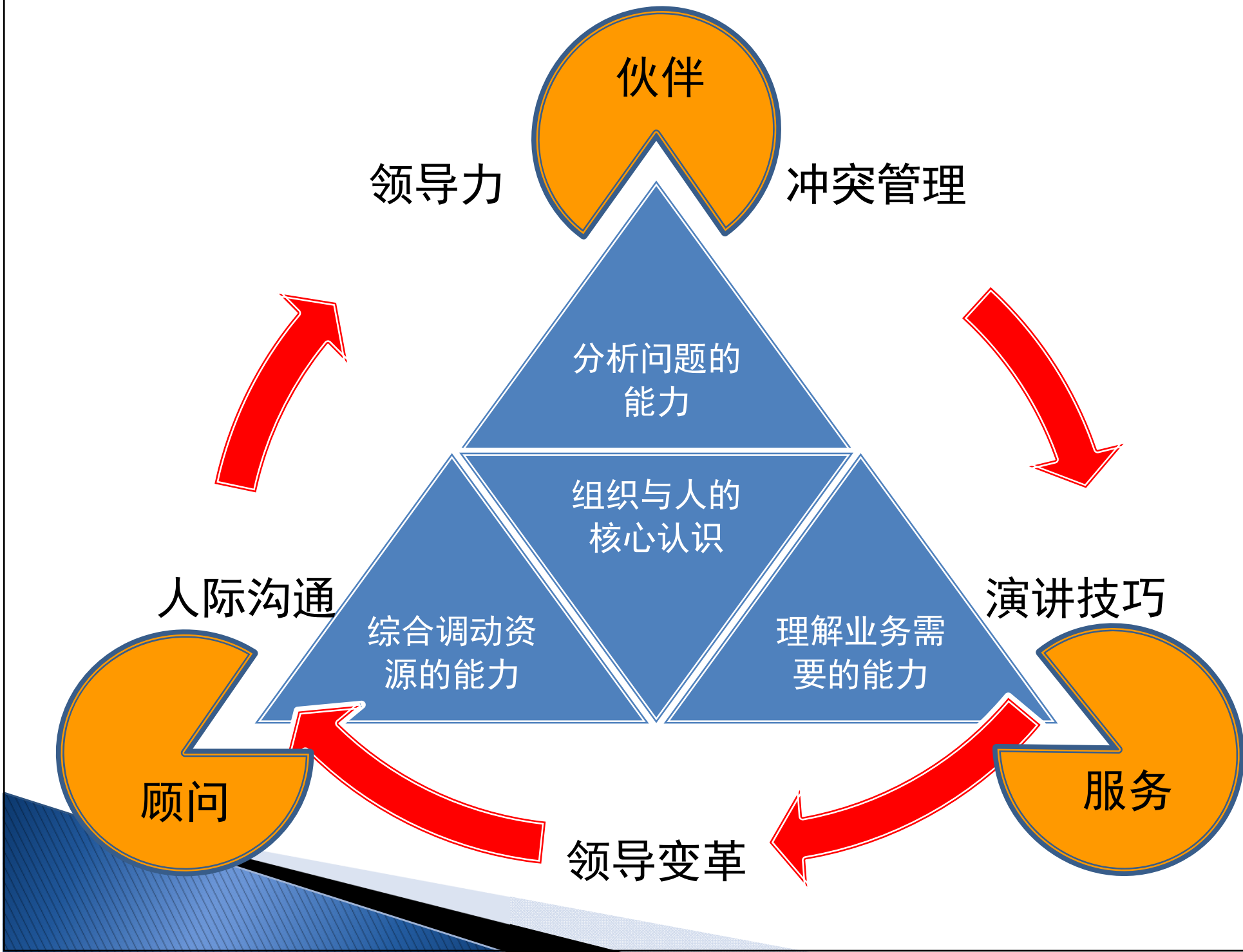
2015年12月9日

其它职能部门的发言权从何而来？

- ▶ 财务部门；
- ▶ 销售部门；
- ▶ 法律部门；
- ▶ 质量部门；
- ▶ 技术部门；
- ▶ 生产部门；
- ▶ 人力资源部门；
- ▶ 会计报表；
- ▶ 市场分析；
- ▶ 法律条文；
- ▶ 质量体系；
- ▶ 实验数据；
- ▶ 过程与结果指标；
- ▶ ？ ？ ？ ？ ？ ？ ？ ？ ？

职能部门

职能基础



组织与人的核心认识

▶ 在家办公

- 工作家庭边界理论；
- 归属感；
- 公司内部人际网络；
- 效率；
- Home Office的要求；
- 谁合合适？什么工种合适？

▶ 办公室恋情

- 冲突；
- 性骚扰；
- 工作效率；
- 法律问题；
- 保护女性员工；
-

组织与人的核心认识

- ▶ 员工敬业度
 - 心理契约；
 - 激励理论；
- ▶ 培训与学习
 - 70/20/10理论；
 - 行为主义/人本主义/认识主义/建构主义；
 - 遗忘曲线；
 - 社会化学习；
- ▶ 员工
 - 员工的价值 - 自然资源、生产要素、资本
 - 员工的激励 - X理论、Y理论、Z理论
 - 尊重、多元化、包容

组织与人的核心认识

▶ 组织设计

- 管理幅度与层级；
- 集中化或分散化；
- 组织结构设计与人、流程、业务、区域的关系；
- 移动互联网时代对组织结构的影响；

▶ 领导力

- 伟大的管理者的定义；

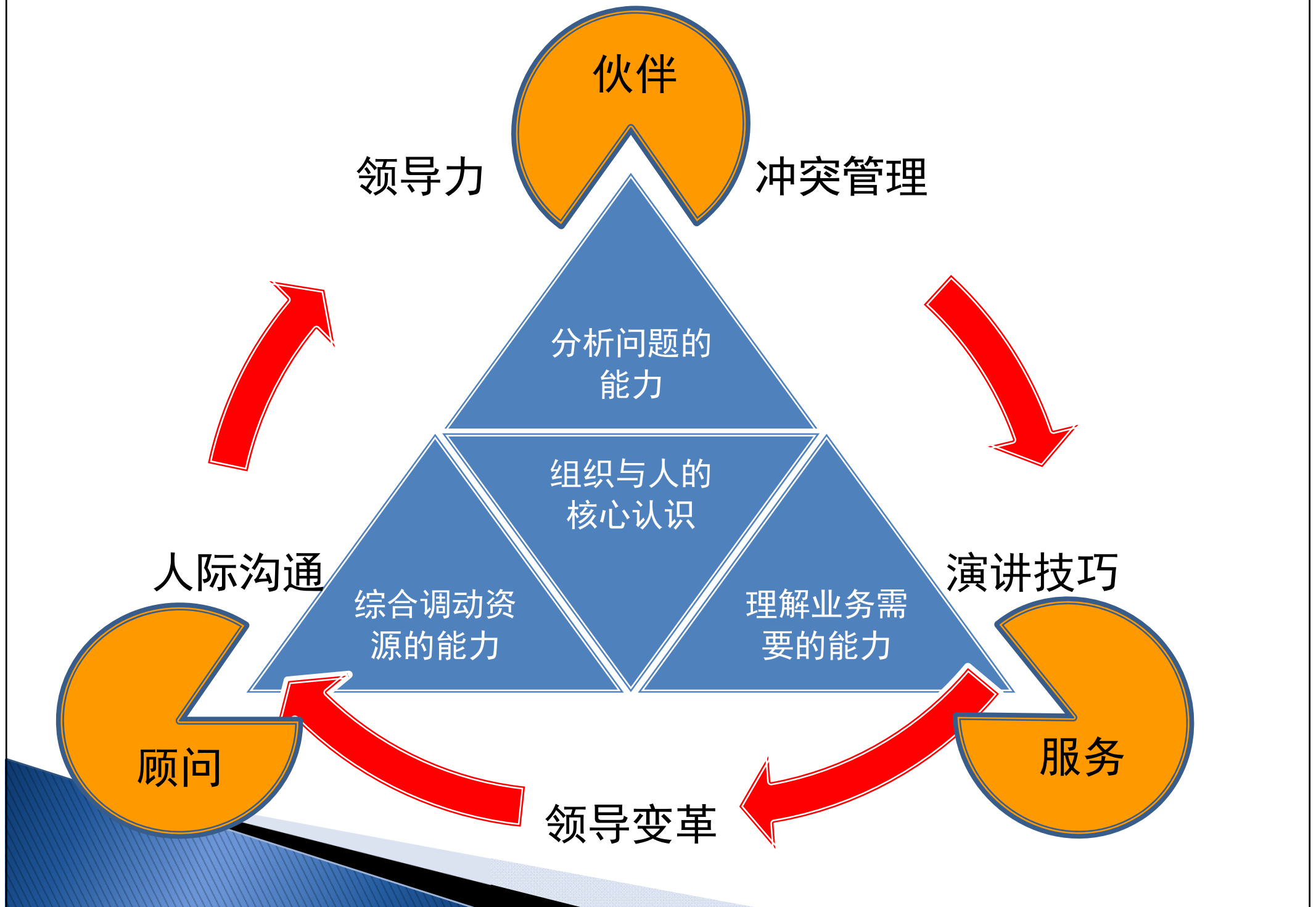
▶ HR流程

- 培训的意义；
- 激励与薪酬的关系；
- 业绩评估过程中的强制排队；

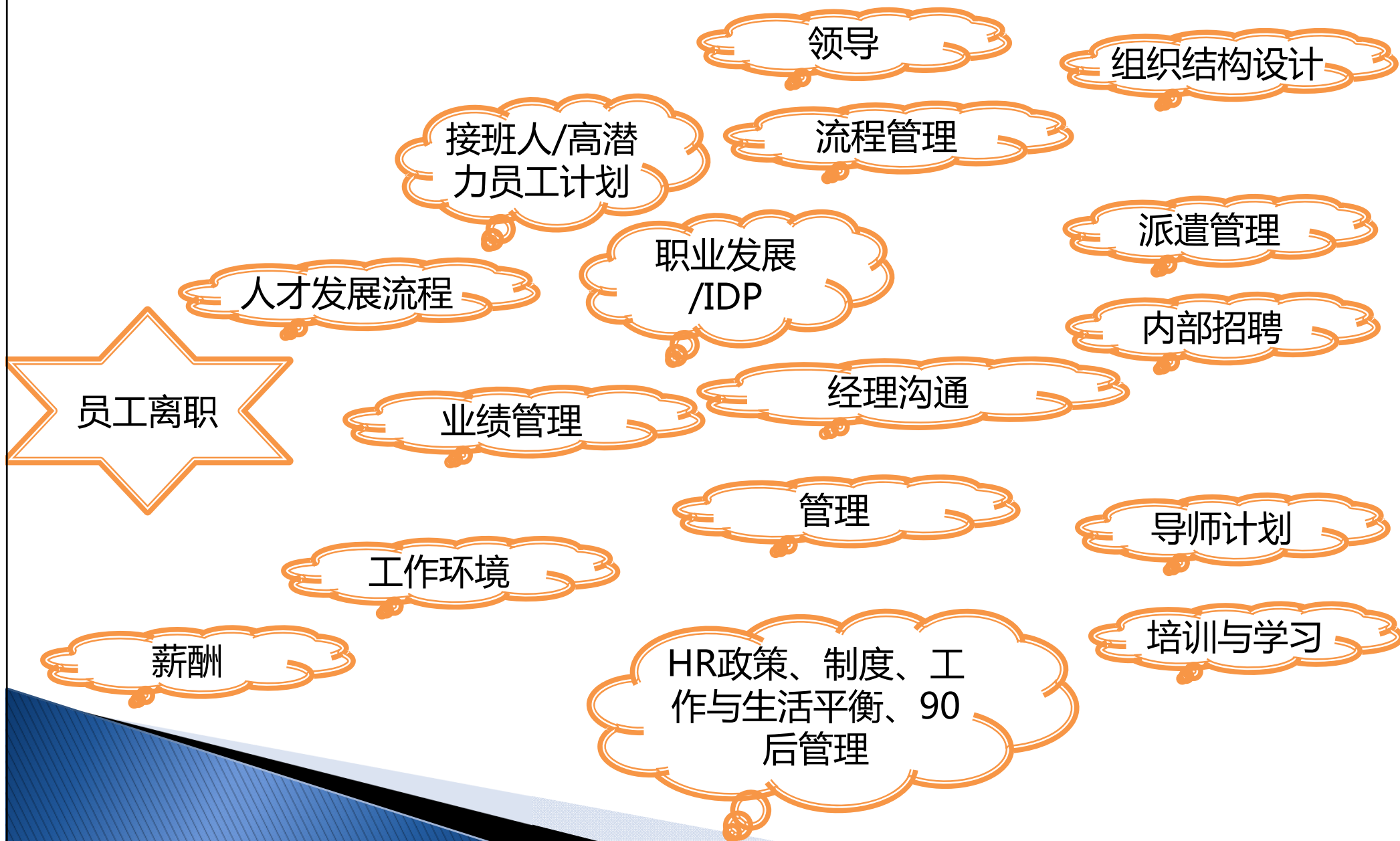
组织与人的核心的认识

选择任何一项HR的政策或者流程，试图回答如下问题：

- ▶ 我非常清楚公司的这项HR政策或者流程；
- ▶ 我知道推行这些政策或流程业务上的原因；
- ▶ 我知道建立这项政策或流程人力资源专业的理论；
- ▶ 我知道推行这项政策或者流程对员工或经理或团队的影响是什么？
- ▶ 我知道这些影响是如何反过来影响政策或者流程的推行；
- ▶ 我是如何利用这些影响或者如何减小这些影响的？



理解业务的能力 - 全面思考



HR如何领导变革

制造变革的必要性、紧迫性或合理性，建立变革愿景

分析变革潜在阻力或者潜在的支持者

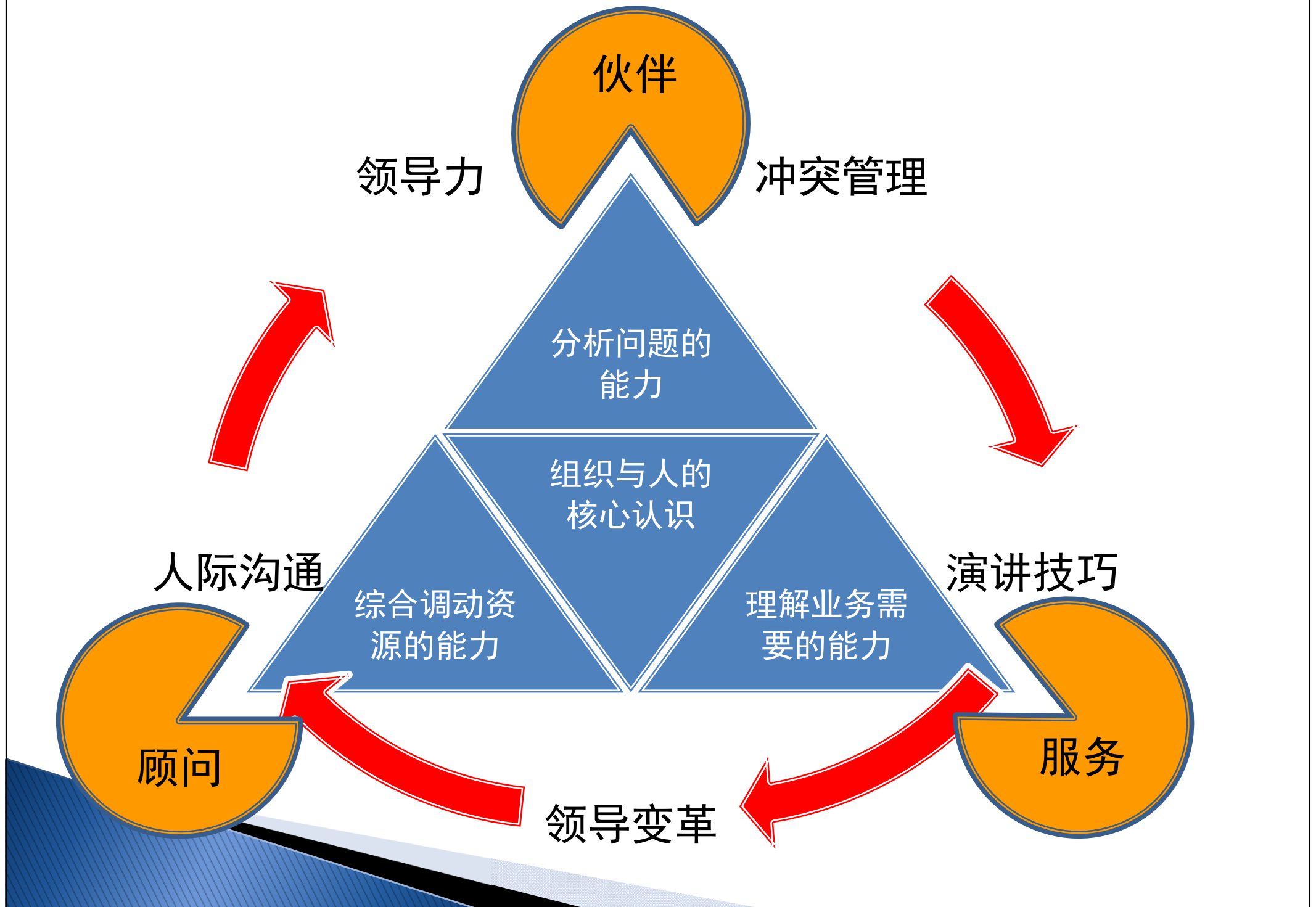
确立强有力的团队

进行更大规模的沟通

更多的授权、承担责任

取得短期成效、推荐模范

流程化、制度化、定期沟通



如何培养HR的核心竞争能力

- ▶ 仅仅是了解HR的流程？
- ▶ 了解其它公司的最佳实践？
- ▶ 案例分析？



- ▶ 人与组织的核心认识 - 理论与实践的结合；
- ▶ 核心能力的有效学习 - 行动学习/自己的案例；
- ▶ 需要有能力上的突破 - 教练；