



知享会

HR Excellence  
Center

Visiting us at  [www.hrecchina.org](http://www.hrecchina.org)



**HR如何成为公司的业务伙伴**

**之日企实践**





HR业务伙伴相关理论回顾

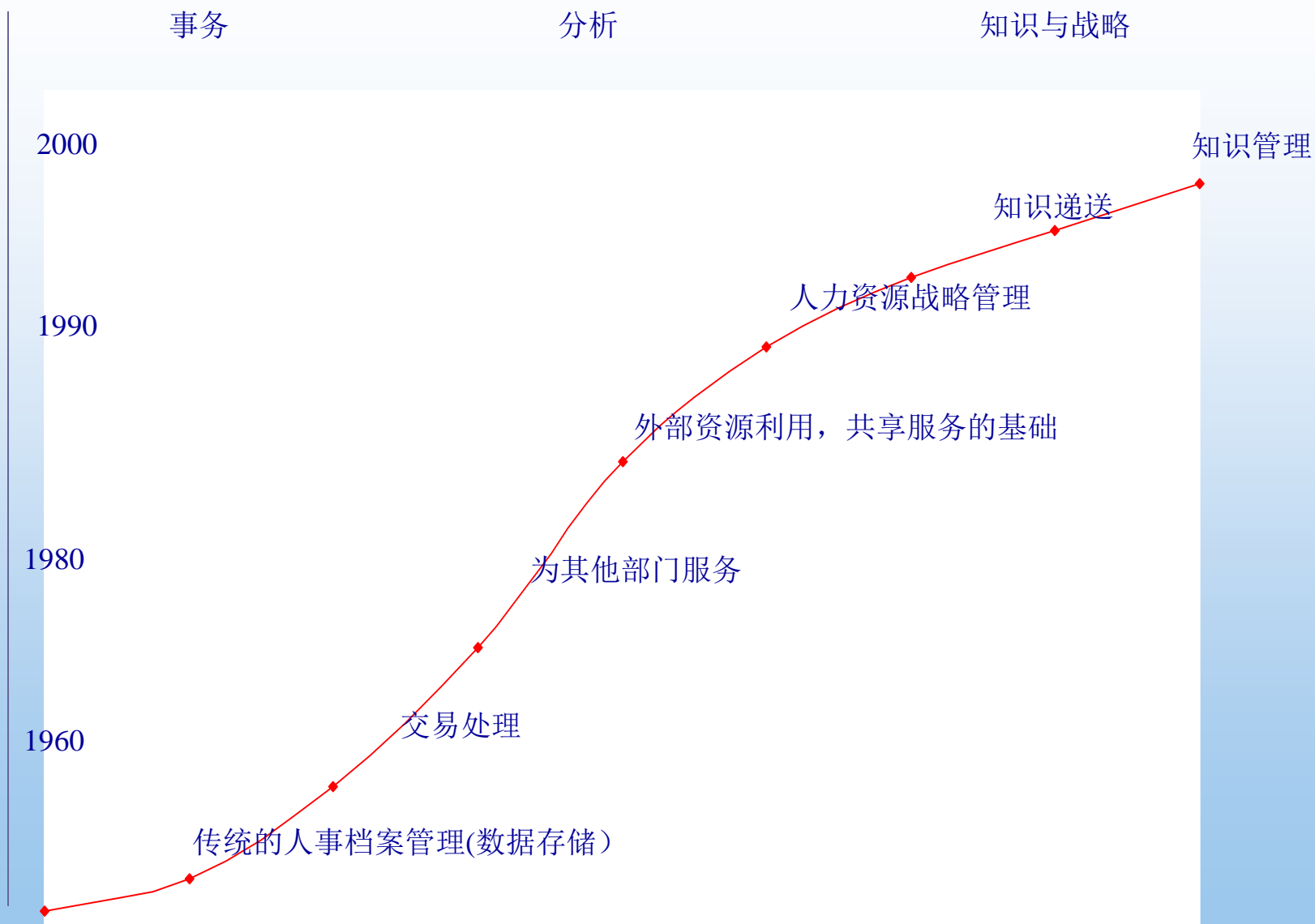
日企HR特点简述

日企HR业务伙伴的实践

小结

Q&A

# HR的演化



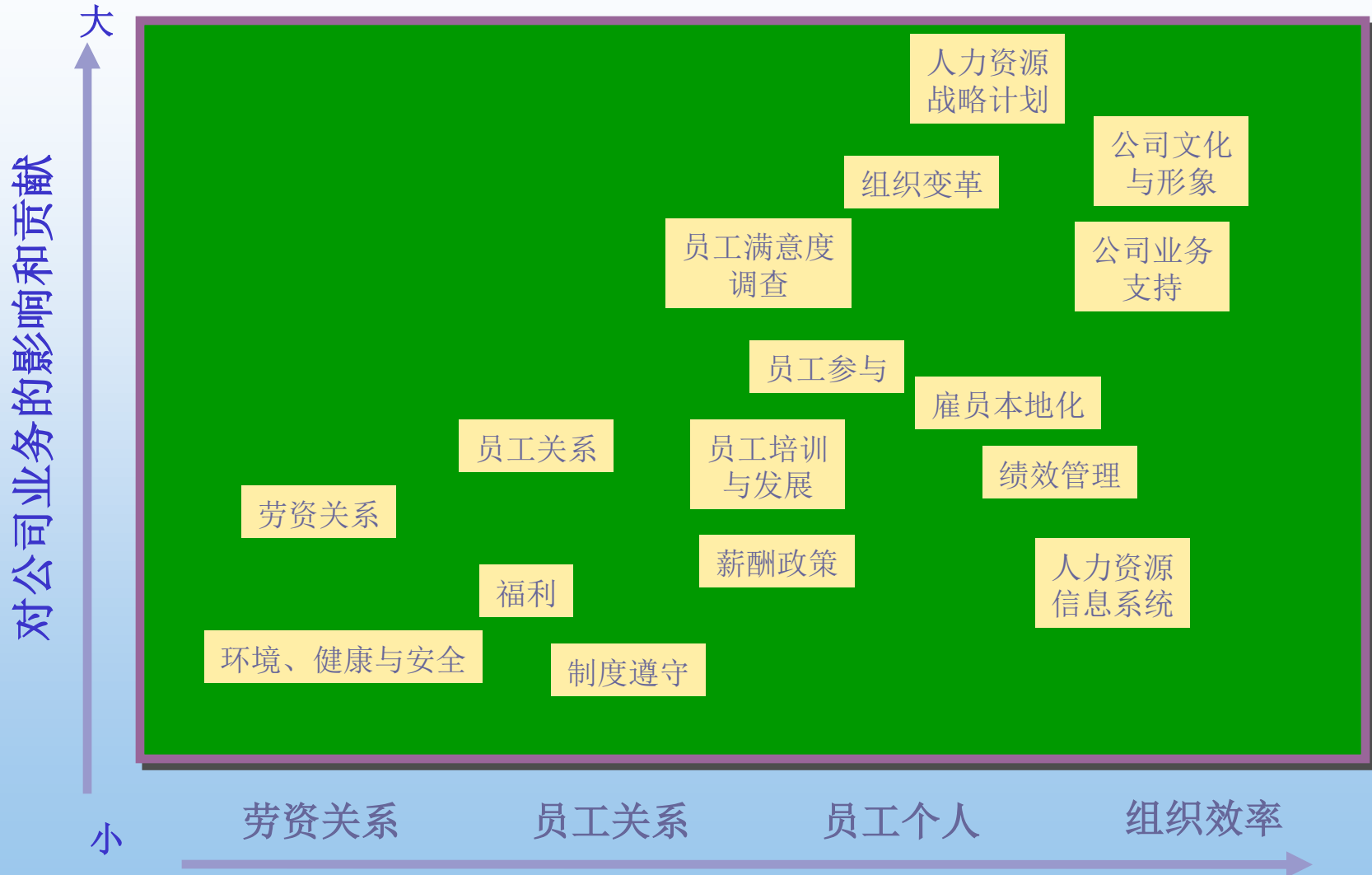
# HR的演化

- ✓人力为成本
- ✓员工是手段
- ✓被动反应
- ✓执行层
- ✓以事为核心
- ✓事务性



- ✓人力为资源
- ✓员工是目的
- ✓主动开发
- ✓决策层
- ✓以人中心，注重  
人事相宜
- ✓策略性

# HR的演化



# 公司发展战略与人力资源战略的关系

从公司发展的整体战略上考虑：

人力资源部门是

- 公司战略的支撑者
- 组织变革的代言人
- 企业管理的专家
- 员工关系的专家

要从以上四个方面来协调公司发展战略与人力资源政策和制度的关系

# 转型中的人力资源四个角色

未来/战略

流程

员工



日常管理和运作

# 转型中的人力资源四个角色

未来/战略

战略伙伴

- 配合企业目标设计人力资源策略
- 参加经营策略制定
- 整合人力资源实务和营运策略
- 协助策略执行，负责执行人事方针
- 组织诊断，成为组织的能力顾问

变革代言人

- 辨识问题并协助找出变革方法
- 配合组织重整与再造
- 拟定并执行变革
- 改变制度与结构
- 重塑并维护公司文化

流程

- 积极建立流程与标准
- 改善人力资源服务品质
- 人力资源工作流程再造
- 人力资源需求之追踪调查
- 整合人力资源方案，以符合企业目标

员工

- 提升员工贡献与承诺
- 倾听及反应员工心声
- 了解及实现员工需求
- 提供员工资源以应付工作需求
- 协助员工在工作与生活间取得平衡

行政专家

日常管理和运作

员工关系专家

# 日企HR policy的特点

终生雇用

■ 长期雇用

年功序列

■ 年功序列

内部培训

■ 内部培训

考核：业绩+行  
动

■ 考核：业绩+行  
动

# 销售体验

和高层谈话，  
取得支持



和具体负责人  
开会，商讨流  
程并确定规则



邮件通知+电  
话确认学员

**PLAN**



**DO**



- ◆ 课程评估
- ◆ 实习评估
- ◆ 心得感想

**CHECK**

① 提高全体非销售职员工的销售意识、激发营业爆发力

② 使员工更深入了解公司产品知识、掌握基本销售技巧

③ 提升公司整体凝聚力。

④ 以非销售员工的眼光收集第一线信息，力争对公司的销售工作有所建议

□ Change agent 变革管理

□ 提升、创造 customer service

# 时间安排



HR业务伙伴相关理论回顾

日企HR特点简述

HR业务伙伴的实践

小结

Q&A

# 转型中的人力资源四个角色

未来/战略

战略伙伴

- 配合企业目标设计人力资源策略
- 参加经营策略制定
- 整合人力资源实务和营运策略
- 协助策略执行，负责执行人事方针
- 组织诊断，成为组织的能力顾问

变革代言人

- 辨识问题并协助找出变革方法
- 配合组织重整与再造
- 拟定并执行变革
- 改变制度与结构
- 重塑并维护公司文化

流程

- 积极建立流程与标准
- 改善人力资源服务品质
- 人力资源工作流程再造
- 人力资源需求之追踪调查
- 整合人力资源方案，以符合企业目标

员工

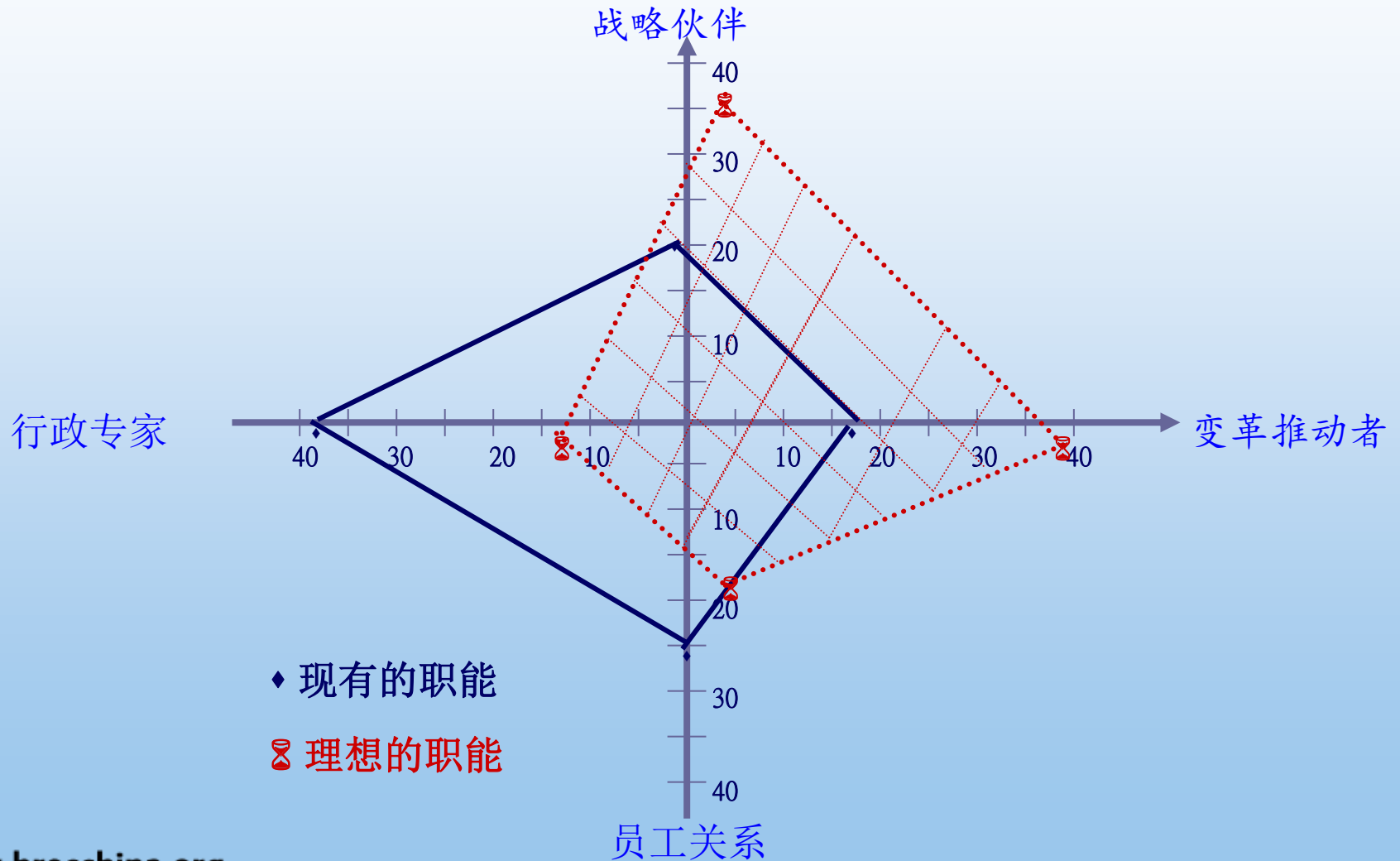
- 提升员工贡献与承诺
- 倾听及反应员工心声
- 了解及实现员工需求
- 提供员工资源以应付工作需求
- 协助员工在工作与生活间取得平衡

行政专家

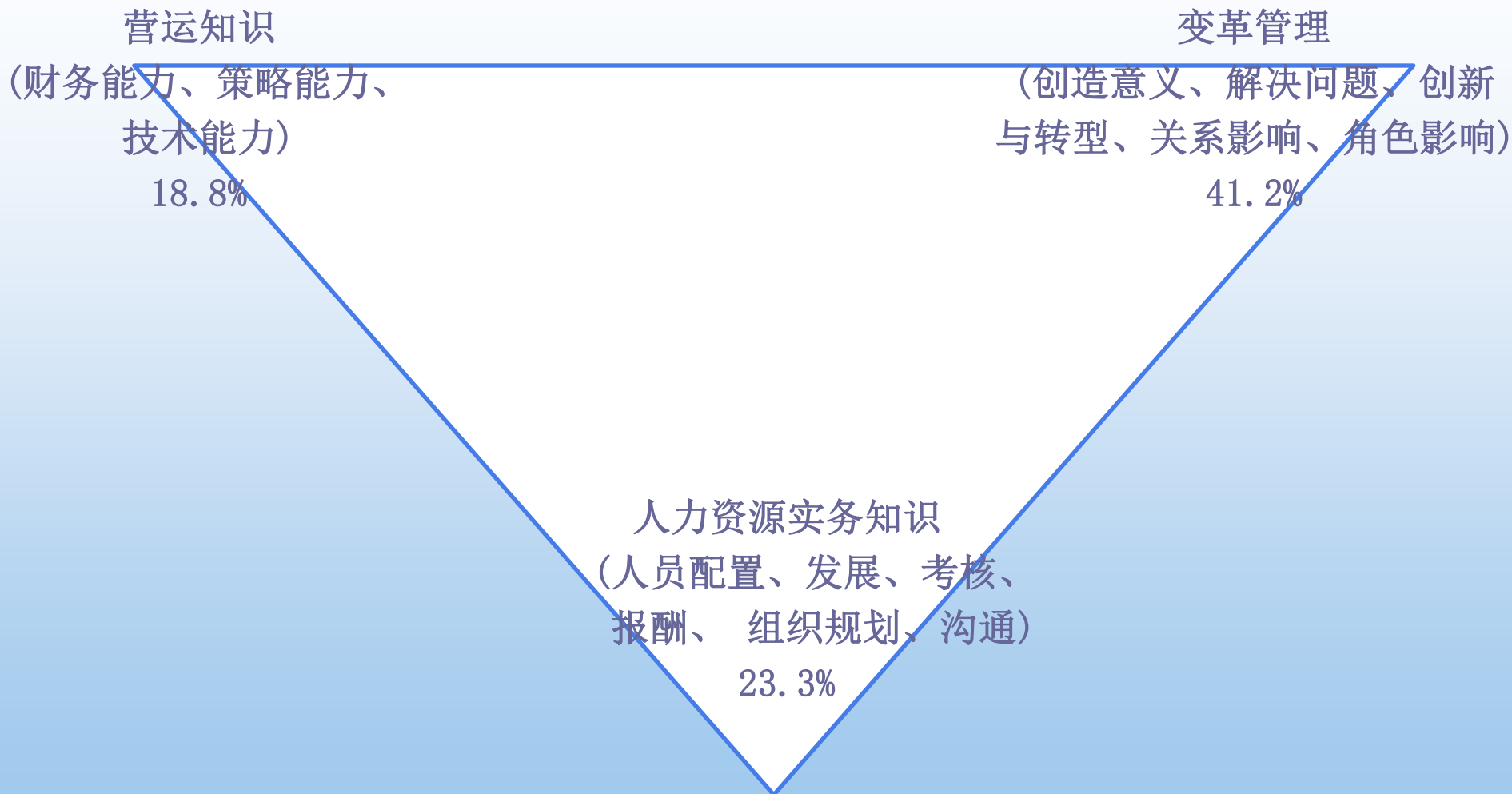
日常管理和运作

员工关系专家

# HR的新定位



# 使HR成为事业伙伴的相关职能



- 缩短管理周期，减少HR工作流程重复操作
- 工作流程自动化，消除不必要的人为干扰因素
- 最终用户(员工)自主选择HR信息和服务
- 事务性工作和日常服务的外包

**Do Things Better**

- 从提供简单的HR信息转变为提供HR知识和解决方案
- 随时随地向管理层提供决策支持
- 向部门经理提供分析工具和建议
- 建立支持业务部门积累知识和管理经验的体系

**Do Better Things**

# 现阶段HR的角色和目标

