

HRBP 五大角色与胜任力要求

战略伙伴

胜任力要求	具体工作内容
客户导向 利益相关者管理 业务敏锐度 人力资源整合 系统思考 影响力 组织设计与建设	<ul style="list-style-type: none"> 根据变化调整人力资源战略 发展和培养业务领导的继任者 确定关键的人力资源指标 确定新的业务战略 理解业务的人才需求 洞察和发现潜在的人才问题 判断人力资源需求的优先性 围绕战略目标设计组织架构

人力资源规划者

胜任力要求	具体工作内容
人力资源整合 影响力 系统思考 业务敏感度 解决方案制定	<ul style="list-style-type: none"> 制定业务整体的人力资源规划 调动人力资源, 支持业务需求 从人力资源实践中整合解决方案 识别关键人才, 评估关键岗位 发展人才 培养领导者 驱动绩效 管理业务部门的人才流动

可信赖的行动者

胜任力要求	具体工作内容
建立关系 执行力 问题解决 能力建设 教练辅导	<ul style="list-style-type: none"> 管理员工之间的冲突 管理战略决策和运营细节之间关系 为不同环境和情况做准备 迅速回应员工问题和需求 迅速回应业务经理需求并提供指导 关注员工行为表现、敬业度

文化与变革倡导者

胜任力要求	具体工作内容
业务敏感度 客户导向 文化建设与促进 建立关系	<ul style="list-style-type: none"> 认识到文化的价值, 及因文化而导致的业务问题 定义适合业务的文化, 制定文化变革规划 确定能取得结果的变革方向, 并发起变革 管理变革的过程的突发问题 帮助利益相关者认识文化及变革的必要性或紧迫性

数据分析与解读

胜任力要求	具体工作内容
数据分析 洞察力 系统思考	<ul style="list-style-type: none"> 收集和获取数据 (行业数据、市场数据及企业内部 HR 数据等) 识别数据种类, 改进业务决策 有效利用 HR 数据, 系统分析 解读商业数据, 支持人力资源决策 分析财务报表 提取准确的数据, 排除无效数据, 化繁为简

