



# 2026

## 智享会内训和咨询服务指南

—— 传递智慧 ◆ 分享实践 ——

# About HREC

## 关于智享会

### 截止至 2025 年 6 月 30 日:

- 智享会付费会员企业超过 **4500** 家
- 遍布 **20** 个行业门类和超过 **81** 个行业大类
- 其中本土领先企业约占 **52%**，外资企业约占 **48%**
- 已经进入中国的世界 **500** 强和全球 **2000** 强企业中，超过 **90%** 的企业正在享受智享会的各项服务
- 注册会员代表中，人力资源总监及以上级别占 **26.5%**，人力资源经理级别占 **47.1%**
- 人力资源智享会（HREC）每年举办近 200 场会员专享活动，包括：
  - **2** 场大型展览
  - **5** 场高峰论坛
  - **10+** 场大型主题年会
  - **40+** 场空中课堂和网络会议
  - 近 **20** 场标杆企业实地探访活动
  - **50+** 场人力资源专业培训与线上训练营
- 人力资源价值大奖以及人力资源供应商价值大奖
- 人力资源智享会（HREC）旗下双月刊《HR Value》会员通讯内参，读者人数超 **4** 万名
- 人力资源智享会（HREC）每年出版超过 **12** 份研究报告
- 人力资源智享会（HREC）每年邀约、采访并撰写超过 **200** 个企业实践案例
- 人力资源智享会（HREC）旗下“HR 年度采购指南（TPG 红宝书）——智享会人力资源供应商价值大奖分类榜单”集合了市场上兼具知名度和美誉度的近 **200** 家人力资源服务商帮助人力资源从业者在采购服务时，节省时间，降低风险



Member companies cover 187 cities across the country

会员企业覆盖全国 **187** 个城市



## 产品目录

### H - 智会 · 战略品牌系列 ..... 02

- ◆ 战略思维
- ◆ 战略执行
- ◆ 战略选择
- ◆ 战略创新

### R - 智会 · 经理人品牌系列 ..... 05

- ◆ 领导力梯队培养模型
- ◆ 团队领导 iLead 适领精英<sup>®</sup>
- ◆ 横向领导 ChangeQuest 非职权影响力  
The Influence Edge™ 影响力优势  
FN@ER<sup>®</sup> 礼拜五晚上的急诊室
- ◆ 职业引领 职潜<sup>®</sup>
- ◆ 激励引领 教练领导力
- ◆ 敬业度引领 关爱留心<sup>®</sup>

### E - 智会 · 人资品牌系列 ..... 14

- ◆ 人资初阶训练营<sup>品牌</sup>：拉齐认知
- ◆ 人资高阶训练营<sup>品牌</sup>：场景应用
- ◆ 出海人力资源之应知应会<sup>特色</sup>
- ◆ HRBP 转型与业务能力提升
- ◆ 内训师赋能
- ◆ 招聘面试官

### C - 智会 · 5C 新员工系列 ..... 20

### 智会 · 咨询项目 ..... 22

- ◆ 能力建模搭建
- ◆ 任职资格体系搭建
- ◆ 学习路径图设计
- ◆ 人才盘点
- ◆ 人效提升
- ◆ 销售激励体系搭建
- ◆ 股权激励
- ◆ 绩效体系搭建
- ◆ 招聘体系诊断
- ◆ 组织文化落地
- ◆ 劳动用工管理合规体检项目

### 智会 · 智享学堂（线上视频买断） ..... 34

### 智会 · 课程列表 ..... 37

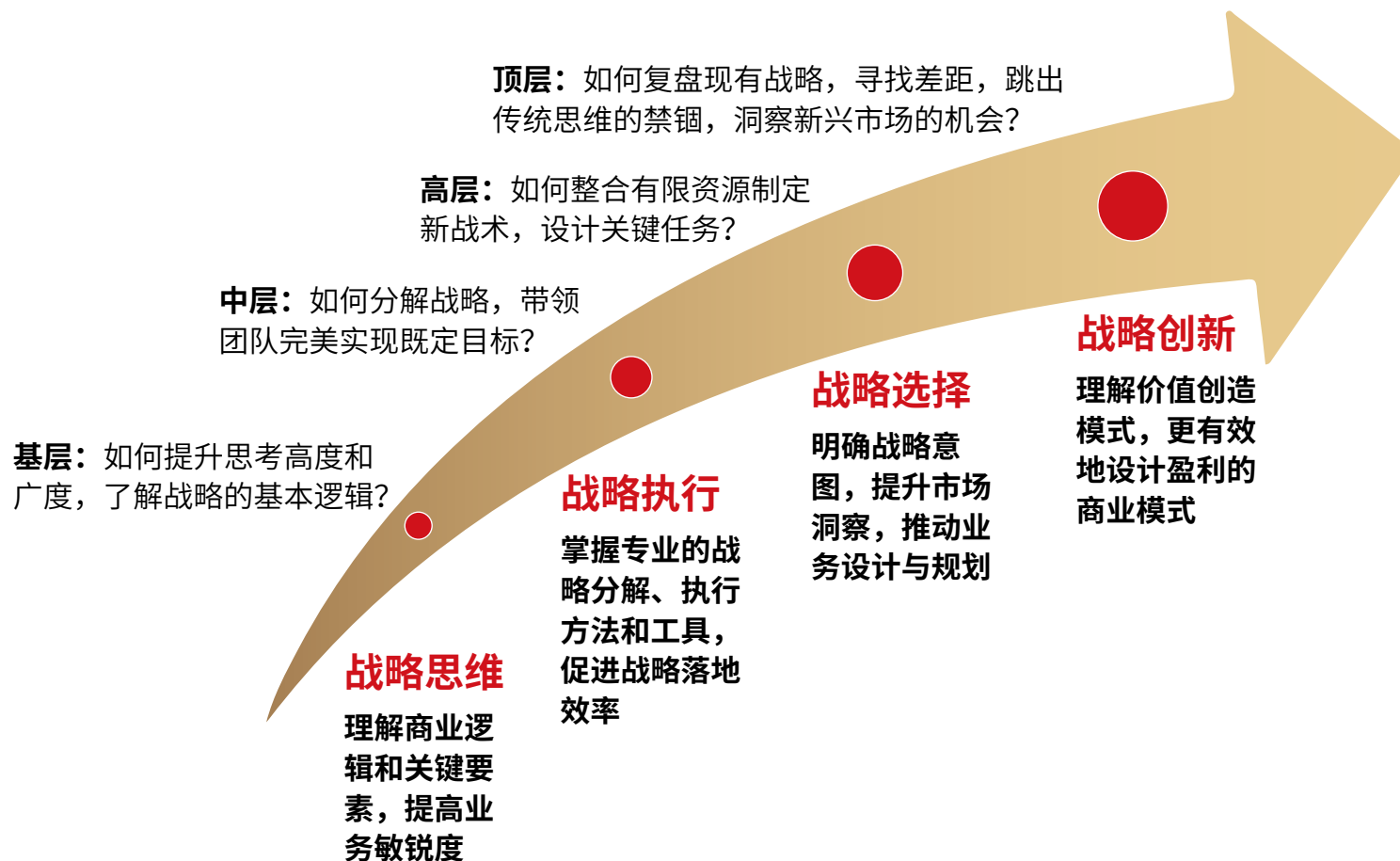
### 附录：部分服务企业 ..... 41

H

# 智会 · 战略品牌系列



# 智会 · 战略品牌系列



# 智会 · 战略品牌系列



R

# 智会 · 经理人品牌系列



## ◎ R1 - 领导力梯队培养模型

高层管理者	<b>落战略</b> 商业模式 战略落地	<b>搭组织</b> 组织诊断 文化建设	<b>提效能</b> 人效提升 部门协同	<b>修身心</b> 管理精力 心智提升
中层管理者	<b>承战略</b> 战略执行 经营意识	<b>承组织</b> 优化流程 推动变革	<b>带团队</b> 领导风格 教练技术	<b>己历练</b> 创新思考 逆境思维
一线管理者	<b>促业务</b> 业务敏锐度 绩效提升	<b>管团队</b> 绩效辅导 激励人心 授权下属	<b>促协作</b> 横向沟通 向上管理	<b>促成长</b> 解决问题 管理压力
新经理人	<b>转角色</b> 角色认知	<b>组团队</b> 招募面试	<b>带业绩</b> 目标设定 辅导技能	<b>谋发展</b> 持续沟通 管理情绪

## 智会经理人成长路径

结合任务场景	混合式学习	实战派高管顾问	体系化运营管理
<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 结合智享会多年人力资源领域的深度研究及大数据分析</li> <li>◆ 通过对各个层级学员的典型工作场景与能力要求</li> <li>◆ 梳理从战略、组织、业务、团队、协作、个人六个维度进行管理赋能</li> </ul>	<p>项目中可涵盖沙盘演练、情景模拟、工作坊、行动学习、团队教练、游学等多种形式，帮助学员将所学内容更深入地运用于工作场景之中，讲知识转化为工作所需武器。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 跨国企业集团高管、具有多年跨区域、跨团队、跨行业乃至跨国籍的团队管理经验</li> <li>◆ 部分顾问同时担任国内知名院校总裁班、EMBA、MBA 导师，具备双语授课能力</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 十多年数千场培训运营经验</li> <li>◆ 专业运营管家及团队支持</li> <li>◆ 标准化基础上满足不同客户的个性化需求</li> </ul>

# ◎ R2 - 团队领导 iLead 适领精英®



## 项目介绍:

iLead 领导力是一个如同真实生活的、挑战学员内在领导力的沙盘模拟。

在这个沙盘模拟中，学员会担任一个领导者角色，在达成业务目标的同时提升团队成员的技能和士气。学员需要采用适合的领导力风格，带领在不同任务需要下具备不同技能和士气的团队成员。学员所采取的每一步行动都会花费不同的天数。

沙盘模拟中包含了一名领导者在现实工作中可能遇到的各种大事件和情境。

学员应对这些情境的方式可以反应出他们在逆境中的适应能力和领导力风格。



## 项目目标:

### 识人用人、激励他人、分工授权

- ◆ 能辨识员工的四种个人需求和团队管理者的四种领导力风格；
- ◆ 了解学员自身擅长的领导力风格；
- ◆ 理解什么是适应性领导力，能根据员工的个人需求运用适当的领导力风格（包括激励、授权和发展团队）。

### 表达沟通、团队合作

- ◆ 学习能将适应性领导力与实际工作联系起来的对话工具（授权对话、反馈对话、留岗对话）；
- ◆ 强化聆听和提问在日常管理和团队合作中的重要性，学习实用的聆听和提问句式
- ◆ 认识到共赢合作的重要性，通过沟通和分享，提升团队间的信任

## 项目流程:

### 课后评估 (2 个月后)

- ◆ 对象：本人、上司、下属
- ◆ 方式：线上问卷，与课前结果比较

### 课前问卷

- ◆ 对象：所有学员

### 课前访谈

- ◆ 对象：3 位学员
- ◆ 方式：电话

### 试用账号

- ◆ 对象：学员 PC 电脑（不需安装软件，网页版即可登录）

效果评估

课前评估



账号测试

线上辅导

线下培训

### 课后打卡 (30 天)

- ◆ 计划反馈沟通对象和时间
- ◆ 知识测试
- ◆ 反馈对话
- ◆ 授权对话
- ◆ 留岗对话
- ◆ 打卡总结

### 课堂培训 (2 天)

- ◆ 情境沙盘模拟 + 互动式讲解 + 工具练习实践 + 案例讨论
- ◆ 学会管理者所需要的识人用人、激励他人、分工授权、表达沟通、团队合作等技能
- ◆ 现场输出领导风格报告

## ◎ R3 - 横向领导 ChangeQuest 非职权影响力

### 项目介绍:

在一个项目中，从向一个客户销售你的想法到获取资源并在团队中推动一个项目走向成功，日常的很多场合中都离不开影响力的运用。掌握影响力技巧是至关重要的。这不仅对于领导者而言，对组织中想要把事情完成的每个人都是如此。

CQ 影响力沙盘模拟可以帮助学员了解他们的影响风格、扩大他们的影响力、鉴别其他人的社交风格、用有效的影响策略产生有价值的结果，使学员在获得多个奖项的 CQ 影响力沙盘模拟实践中学习。在 CQ 影响力沙盘模拟中，学员必须在规定时间内向组织介绍一个巨大的转型性变革。为了能够实现这个目的，他们必须用正确的说辞、在正确的时间和地点，说服组织的高层管理者。

在这一拟真的沙盘模拟中，学员需要清晰的意图和目标以创造一个有效的变革管理项目，并在流程、系统、组织架构或人员角色上形成具体的影响。



### 项目目标:

- ◆ 建立信任和同理心，促进合作
- ◆ 管理多利益相关者，达成一致期望和结果
- ◆ 采用多样化的影响策略，推动更大的成果
- ◆ 了解十二种影响力行为的适用场景
- ◆ 发现自己的影响力优势和待发展领域

### 项目流程:

#### 课后评估 (2 个月后)

- ◆ 对象：本人、上司、下属
- ◆ 方式：线上问卷，与课前结果比较

#### 课前问卷

- ◆ 对象：所有学员

#### 课前访谈

- ◆ 对象：3 位学员
- ◆ 方式：电话

#### 试用账号

- ◆ 对象：学员 PC 电脑（不需安装软件，网页版即可登录）

#### 课前评估

#### 效果评估

#### 账号测试

#### 线上辅导

#### 线下培训

#### 课后打卡 (30 天)

- ◆ 5 项打卡任务：含知识点测试、影响力策略练习、内部分享等
- ◆ 微信群运营，即时反馈参与
- ◆ 企业优秀案例沉淀汇总

#### 课堂培训 (1-2 天)

- ◆ 情境沙盘模拟 + 互动式讲解 + 工具练习实践 + 案例讨论
- ◆ 学习影响力的来源、相关利益人管理、影响力策略与行为
- ◆ 输出行动总结

## ◎ R4 - 横向领导 The Influence Edge™ 影响力优势

### 项目介绍:

“影响力优势”的核心理论模型源自 Alan Vengal 先生一本享誉国际的著作《The Influence Edge™》。

在组织结构日趋扁平化的今天，寻求和取得支持以实现目标的能力越来越重要。提升这一能力最有效的方法就是有策略地使用影响力技巧。

真正优秀的团队成员、员工和经理使用领导力影响技能达到目标，无论他们在公司或团队结构中的职权有多少。你如何让别人认同你的想法和需求？非职权影响力培训教你有策略地使用影响力和说服技巧，从而使你在赢得他人帮助的时候少些阻力。

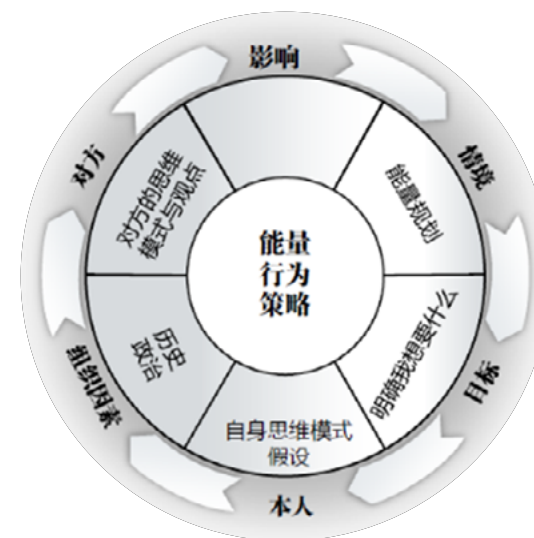


### 项目目标:

- ◆ 学习如何审视您的影响力情境，以确定您的策略
- ◆ 学习何时以及如何运用十二种具体的影响力行为
- ◆ 学习如何通过反馈改进影响力方法
- ◆ 处理影响力困境时提高灵活度
- ◆ 通过有策略地运用影响力模型增强效果

### 核心知识模块:

- ◆ 课前 360 测评，衡量当下状态下的影响力水平
- ◆ 影响力规划：情境四要素、工具、规划指南
- ◆ 制定影响力计划步骤
- ◆ 回避策略
- ◆ 影响沟通的能量：推 / 拉能量
- ◆ 12 种影响力行为
- ◆ 影响力优势矩阵



影响力优势（The Influence Edge®）模型

## ◎ R5 - 横向领导 FN@ER® 礼拜五晚上的急诊室——系统思维下的横向沟通



### 项目介绍:

职场中的人际合作是一个永远值得探讨的主题。其中，跨部门合作往往是其中挑战非常大的领域。不同部门间的立场冲突、沟通隔阂、信任缺失等使跨部门协调与合作的成本巨大。大量的时间、精力被投入，却经常事倍功半，效率低下。

“**礼拜五晚上的急诊室 (Friday Night at the ER®)**”是一个国际知名的沙盘模拟游戏。它让参与者模拟一家医院的四个不同部门，在周五晚上这个最繁忙的时间段合作解决急诊室病人数量超负荷、床位设施供不应求的挑战。通过体验、反思、学习的过程，让学员感受和理解提升跨部门合作效率的秘密。

### 交付形式:

课堂培训；桌面沙盘模拟，配合多元化的教学手段

视频演示、角色扮演、小组讨论等



入院



出院



关闭



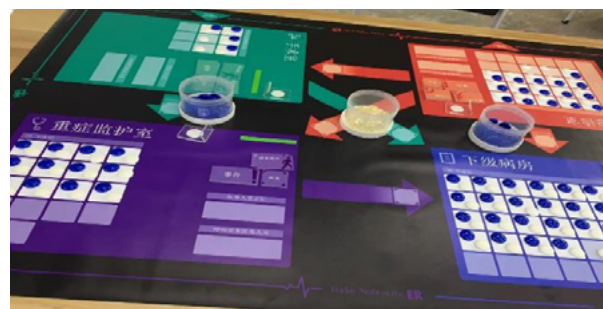
人员配置



文书工作

### 项目目标:

- ◆ 通过沙盘游戏了解跨部门合作的三个核心战略
- ◆ 运用力场分析区分跨部门合作的驱动和抑制因素
- ◆ 根据冰山模型制定改进计划
- ◆ 调整行为风格快速建立信任感
- ◆ 满足双方需求化解合作冲突
- ◆ 掌握有效倾听的技能，实现跨部门合作



◎ R6 - 职业引领 职潜®



项目介绍:

职潜®系列的核心概念出自于 Beverly Kaye 博士的书籍《向上晋升并不是唯一路径》(Up is Not the Only Way), 分为“职潜®经典”与“职潜®管理者”两个系列课程。“职潜经典®”旨在为员工提供优化自己职业发展的有效工具, 而“职潜经典 - 管理者®”旨在为管理者成为职业教练、发掘员工发展潜力提供系统方法。经典职业发展系列课程, 帮助你建立和维护聚焦人才的企业文化。

职潜®系列帮助员工自己掌管职业发展, 并采取有效的发展行为。同时, 管理者利用一个行之有效的模型和实用性强的技能工具, 通过与员工的职业对话, 支持员工发展自己的职业。

职潜®经典培养目标:

- ◆ 利用 CareerPower® 模型设计他们自己的发展策略。
- ◆ 识别未来的趋势以及它们对自己的职业所产生的影响。
- ◆ 发掘价值观、技能和兴趣; 管理自己的个人品牌。
- ◆ 设置多选择的职业方向。
- ◆ 草拟一个发展计划; 为职业谈话做好准备和演练。

关于 Beverly Kaye 博士:

- ◆ 当代**职场绩效提升、职业发展与员工保留**领域的知名人物
- ◆ 过去 30 多年里在**全球数以千计**的专业会议上发表演讲
- ◆ 所著多本书籍均在**国际销量榜单上荣登榜首**
- ◆ 曾被美国培训发展协会 (ASTD, 现称 ATD) 提名为“**传奇人物**”
- ◆ 获得的来自行业协会、新闻媒体和商业组织的奖项**不胜枚举**

职潜®管理者培养目标:

- ◆ 在自己的直接下属身上应用久经考验的模型。
- ◆ 通过提出具体的问题和有针对性的探询实行员工发展谈话。
- ◆ 帮助员工看见、寻找和抓住机会。
- ◆ 掌握所需技能, 以开启一段支持员工自主发展的职业对话。
- ◆ 向自己的员工介绍如何引导一个内部支持小组, 以帮助他们成长。

职潜 - 员工

职潜®经典是一门历经时间考验、荣获奖项的课程。通过这门课程, 你可以:

- ◆ 利用 CareerPower® 模型设计他们自己的发展策略。
- ◆ 识别未来的趋势以及它们对自己的职业所产生的影响。
- ◆ 发掘价值观、技能和兴趣; 管理自己的个人品牌。
- ◆ 设置多选择的职业方向。
- ◆ 草拟一个发展计划; 为职业谈话做好准备和演练。

Person 个人:

我是谁?

Perspective 视角:

别人如何看待我?

Place 环境:

工作的世界正在发生怎样的变化?

Possibilities 可能:

我有哪些选择?

Plan 计划:

我如何达到我的目标?

Listen 倾听:

帮助员工自信地谈论自己, 提出正确的问题。

Level 水平:

基于培养觉察的测评工具如实反馈现状。

Look Forward 向前看:

客观现实地聚焦于宏观全局, 以及对员工产生的影响。

Leverage 杠杆:

让员工利用已知的信息和认识的人为自己创造机会。

Link 关联:

将员工与他们的同事、导师等联结在一起, 让这些身边的人成为他们的顾问。

职潜®管理者与职潜经典相对应, 通过这门课程, 你可以:

- ◆ 在自己的直接下属身上应用久经考验的模型。
- ◆ 通过提出具体的问题和有针对性的探询实行员工发展谈话。
- ◆ 帮助员工看见、寻找和抓住机会。
- ◆ 掌握所需技能, 以开启一段支持员工自主发展的职业对话。
- ◆ 向自己的员工介绍如何引导一个内部支持小组, 以帮助他们成长。

职潜 - 管理者

职业潜能®整体解决方案

为员工提供优化自己职业发展的有效工具; 为管理者成为职业教练、发掘员工发展潜力提供系统方法  
核心概念基于 Beverly Kaye 的书《向上晋升并不是唯一路径》(Up is Not the Only Way)

## ◎ R7 - 激励引领 教练领导力

智享会自创立初期建立公益教练俱乐部，致力于教练技术的实践和应用，并通过教练技术帮助企业或个人实现突破、找到方法、达成目标。目前智享会汇聚多位资深专业教练（80%以上具有ICF认证的PCC教练资质），为企业端客户提供多种类型的教练服务，自2013年以来已有约500余位会员体验，好评率超过99.5%。



### 1 教练领导力培养项目流程

- ◆ 学员访谈
- ◆ 团队复盘
- ◆ 2天教练技术工作坊
- ◆ 个人辅导与答疑
- ◆ 访后一对一练习

### 2 1对1高管教练项目流程

- ◆ **准备阶段：**
    1. 三方会谈（需求方负责人、HR、教练）
    2. 关键人访谈
    3. 需求分析
  - ◆ **实施阶段：**
    1. Coachee 个人测评
    2. 1对1高管教练约谈（3个月起）
    3. 约谈记录与备档
- 
- ◆ **后期阶段：**
    1. 提供学员评估报告
    2. 给予整体教练的总结及评价报告、课后学员的行动计划
    3. 项目结束后的三方会谈

### 3 团队教练工作坊

- ◆ 团队教练探索
- ◆ 团队教练深化
- ◆ 团队诊断
- ◆ 团队教练 ROI 盘点
- ◆ 揭示团队问题

## ◎ R8 - 敬业度引领 关爱留心®



### 项目介绍:

关爱留心的核心内容出自于华尔街日报评选出的最畅销书《留住好员工：爱他们，还是失去他们？》

员工敬业度影响着许多因素。当你的员工敬业时：

- ◆ 他们自愿付出努力，在工作中创新。
- ◆ 他们的忠诚度提高，达到最佳表现。
- ◆ 他们的工作中发展和成长。
- ◆ 他们的绩效和公司收入都得到提升。
- ◆ 目标不仅被实现并且被超越；业绩的提升推动市场份额扩大。
- ◆ 管理者与员工之间的有效沟通清晰可见，甚至可以衡量。



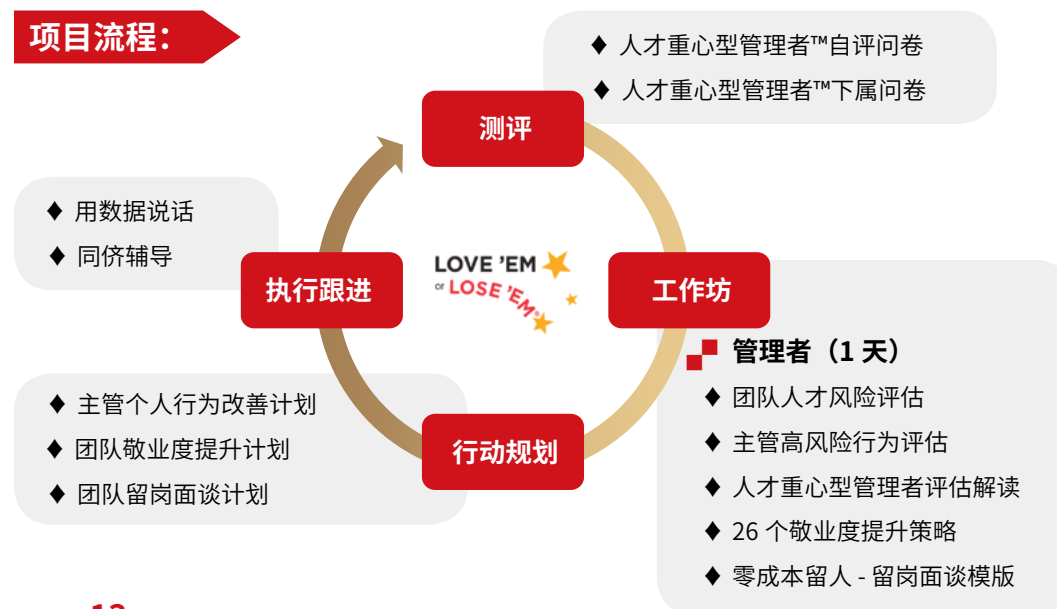
### 项目目标:

- ◆ 管理者学习员工不敬业的原因和成本，并接受自己在解决这一问题里承担的角色。
- ◆ 项目结束时，管理者们带走帮助他们提升员工敬业度的语言、策略和行动，还有一个被实践证明的流程，包含他们日后可以采取的策略和行动。
- ◆ 管理者学习并实践新的技能，制定敬业度行动计划。
- ◆ 管理者获得实行留任谈话的能力和信心，打造一支聚焦目标、忠诚和有激情的团队。

### 关爱留心® 的设计遵循七个关键的宗旨:

- ◆ 人才永远是最重要的——介绍课程的关键概念；学员研究、讨论和辩论人才趋势，评估当前人才（不投入或离职）的风险性。
- ◆ 留住员工的不仅是薪资——探讨个人的激励因子、价值观协同，以及敬业度驱动力。
- ◆ 停止推诿，责任由你承担——强调管理者的影响力并揭示高风险的行为，让参与者承诺改变。
- ◆ 成为一个人才重心型管理者——评估打造一支高度敬业团队的优势、机会和策略。
- ◆ 可行的策略——利用 26 个实用策略，提升敬业度水平，激发忠诚度。
- ◆ 主动询问，无需揣测——介绍计划，引导实践，并提供有效谈话的模版。
- ◆ 从提出问题到采取行动：做到这一点——为你的直接下属设计基于行动的敬业度提升计划，并制定优先级。

### 项目流程:



E

# 智会 · 人资品牌系列



### E1 - 人资初阶训练营品牌：拉齐认知

#### 挑战一：模块多，难理解

##### 解决思路

- ◆ 设计全面的课程体系，覆盖人力资源管理核心模块，确保员工能够获得整体性的人力资源模块技能提升；
- ◆ 集方法论、工具、案例为一体，理论与实操兼具；
- ◆ 知名讲师授课，丰富经验传承分享；

#### 挑战二：人数多，难覆盖

##### 解决思路

- ◆ 提供线上学习平台资源，提供录播课程资源；
- ◆ 最大化覆盖各地学员，减少差旅费成本压力；
- ◆ 同步实现集中学习和分散学习双重选择；

#### 挑战三：形式少，太枯燥

##### 解决思路

- ◆ 提供录播视频课、直播答疑课、趣味测试、项目作业等环节；设计互动元素，提高学员参与感和吸引力；
- ◆ 支持员工灵活碎片化时间学习；
- ◆ 设置班组运营，增强服务关注度，提升趣味性；

#### 挑战四：缺转化，难评估

##### 解决思路

- ◆ 建立多重评估机制，衡量学员学习意愿度；
- ◆ 反馈测验得分，对项目作业进行评优；
- ◆ 设置优秀学员评比，为储备人才助力；

#### 人力资源基础

系统认知人力资源各大模块体系，深入理解关键模块的体系建设与底层逻辑，保障人力资源体系的健康运行。

- ◆ 招聘与配置
- ◆ 培训与开发
- ◆ 绩效管理
- ◆ 薪酬福利管理
- ◆ 劳动关系管理

#### 人力资源高阶

具备一定的业务敏锐度，通过有效的方式了解并诊断组织现有问题，提供人力资源解决方案，与业务协同进步。

- ◆ 战略人力资源规划
- ◆ 战略型 HRBP
- ◆ 人效分析与提升
- ◆ 激励方案设计
- ◆ 组织设计和诊断

#### 人力资源趋势

作为组织演化的推动者，将 HR 专业知识与洞察分析能力结合，应用新技术做出更优质的、更高效的 HR 决策，为组织创造更多的价值。

- ◆ 人力资源数据分析
- ◆ AI+HR 数智化人力资源

拉齐认知

场景应用

视野拓展

### E2 - 人资高阶训练营品牌：场景应用



【初阶】课程学习规划 - 线上训练营



【高阶及趋势】课程学习规划 - 线上训练营

## ◎ E3 - 出海人力资源之应知应会<sup>特色</sup>



### 可选题目：

#### ■ 人力规划

- ◆ 明确海外人力资源管理目标、计划和实施方案
- ◆ 甄选海外业务核心团队人员
- ◆ 建立跨国人力资源管理系统

#### ■ 人才招聘

- ◆ 海外人才招聘战略
- ◆ 出海雇主品牌与候选人体验
- ◆ 海外员工面试实操与技巧
- ◆ 海外招聘 HR 必学技巧

#### ■ 用工合规

- ◆ 跨境用工的尽职调查与入职风险与防范
- ◆ 海外派遣及用工管理的风险与防范
- ◆ 合理管控海外员工的薪酬福利及假期
- ◆ 海外员工解雇裁员的风险与防范

#### ■ 文化融合

- ◆ 了解目标国家的文化与国民特性
- ◆ 跨文化融合工具与方法的掌握
- ◆ 用三步打造跨文化沟通策略

#### ■ 薪酬福利

- ◆ 全球化薪酬治理模式
- ◆ 海外当地雇佣员工的薪酬管理
- ◆ 海外派遣员工的薪酬管理

#### ■ 人才培养

- ◆ 国际化人才能力素质分析
- ◆ 国际化人才选拔与培养
- ◆ 国际化人才学习培养与知识体系
- ◆ 国际化人才激励与保留

#### ■ 人才运营

- ◆ 全球化人力资源运营管理全景图
- ◆ 搭建人力资源运营平台
- ◆ 出海企业搭建人力资源运营平台的建议

## ◎ E4 - HRBP 转型与业务能力提升

### 业务型 HRBP 培养的主要挑战：

#### ■ 角色定位不清晰

- ◆ HRBP 团队组织架构模糊，缺少明确的角色定位

#### ■ 能力要求和工作任务不清晰

- ◆ 缺少适用于企业场景的 HRBP 能力要求和行为描述

#### ■ 重点任务抓不住

- ◆ 业务问题无从下手，无法基于实际的业务提供切实可行的人力资源解决方案

### 培养路径：

#### HRBP 团队诊断 (访谈 + 调研)

- ◆ 识别并分析现有人力资源体系的不足之处，掌握业务部门对 HRBP 的具体期望
- ◆ 评估现有人力资源管理的制度完善程度及组织架构的实际情况
- ◆ 针对业务面临的挑战，明确人力资源解决方案的具体需求

#### HRBP 角色定位和岗位分析 (工作坊)

- ◆ 明确 HRBP 的核心定位与要求
- ◆ 对相应工作任务进行所需知识点分析
- ◆ 赋能 HRBP 任务完成中所需的关键技能

#### HRBP 的业务场景赋能 (辅导带教)

- ◆ 选取关键业务场景，辅导制定业务解决方案
- ◆ 参考领域：人效提升、人才梯队建设、组织诊断、激励设计等
- ◆ 辅导式陪伴，助力解决方案落地

## ◎ E5 - 内训师赋能

### 内训师培养遇到的困惑：

#### ◆ 组织难：

学员意愿度不够，项目学员组织困难。

#### ◆ 成果差：

辛苦一场，课件成果出的却并不理想。能拿得出手的课程不多，大多数开发出来的课程只能弃之不用。

#### ◆ 跟进难：

学员难以全程参与项目，课后没机会讲课，时间一久更没有意愿和信心上课。



### 内训师梯队搭建理念框架：

#### 体系搭建

##### ◆ 培养体系

- ① 培养目标
- ② 能力标准
- ③ 认证要求

##### ◆ 激励体系

- ① 短期激励
- ② 长期激励

##### ◆ 机制与文化体系

- ① 讲师生态圈建立
- ② 个人发展与晋升
- ③ 文化与宣贯

#### 品牌打造

##### ◆ 团队打造

- ① 扩池子、立标杆
- ② 定目标、搭平台
- ③ 多鼓励、积经验

##### ◆ 长期巩固

- ① 提质量、分方向
- ② 精打磨、勤反馈
- ③ 重激励、多表彰

##### ◆ 品牌落地

- ① 蓄沉淀、传帮带
- ② 定标准、重选拔
- ③ 搭圈子、建生态

#### 技能培养

##### ◆ 初阶技巧

- ① 课程开发
- ② 呈现能力

##### ◆ 中阶技巧

- ① 萃取能力
- ② 引导能力

##### ◆ 高阶技巧

- ① 教练辅导
- ② 行动学习

## ◎ E6 - 招聘面试官

### 企业面试流程中的核心问题：

#### 面试评估标准不一致：

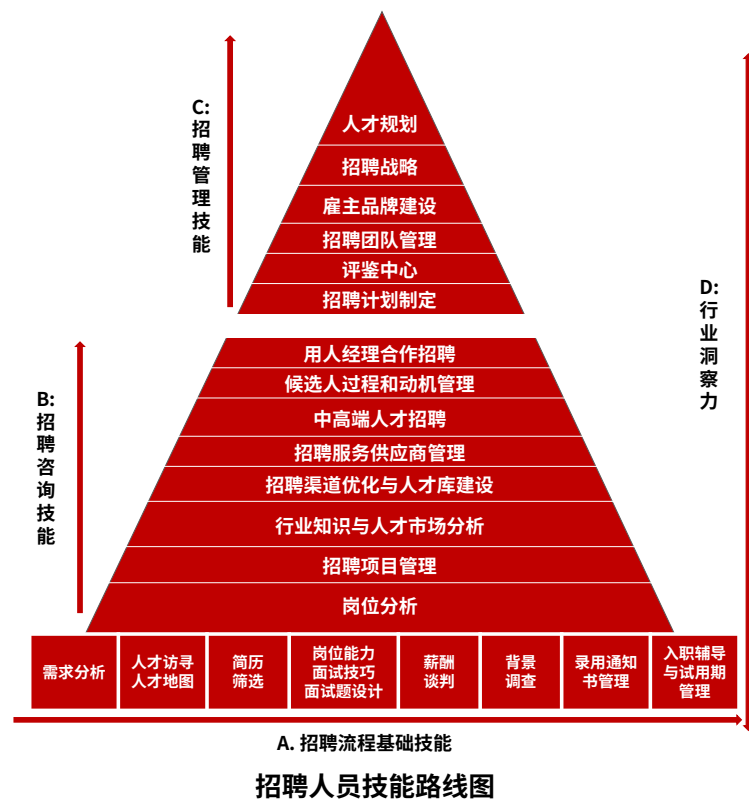
缺乏关键岗位的胜任力及行为标准

#### 面试问题有效性存疑：

面试能力项与面试中的问题不具备强关联性

#### 面试官技巧亟待提升：

面试官的技巧和专业水平参差不齐，缺乏专业的面试培训和演练，不会深问、追问



### 赋能方案

### 输出结果

#### 前期准备

统一项目期望与目标，明确认证流程。

学员访谈：3-4位

启会：2小时

#### 培训

培训内容：课程讲授 + 团队演练工作坊

提炼岗位胜任力、梳理面试问题、辅导面试官操作指南

课程考试集中时长：2天

#### 在岗实践

学员进行为期3个月的在岗实践

HR参与面试，收集面试官案例、面试评估表（供应商提供模板）

#### 点评辅导

面试实操问题辅导

面试官操作指南点评与辅导

时长：3小时线上

- ◆ 招聘知识与技能的整体提升
- ◆ 学员自主制作适合的工具、流程、文档统一的招聘术语
- ◆ 提升业务面试官 / HR 招聘团队的人才识别及录用决策能力
- ◆ 通过行动学习解决公司内部问题，拓宽视野与思路

C

# 智会 · 5C 新员工系列



# 智会 · 5C 新员工系列

## ■ 团建设计:

- ◆ 游戏类 / 运动类 / 剧本杀 / 艺术类 / 主题类……

## ■ 趣味测评:

- ◆ 了解自我行为风格; 了解不同场景下的行为表现; 了解如何与人更好互动;
- ◆ 团组结对完成任务挑战;

## ■ 交付形式:

- ◆ 文化价值观研究与解读
- ◆ 文化关键词实践活动设计
- ◆ 员工文化行为展示与汇报
- ◆ 文化行为视频剪辑

## ■ 交付形式:

- ◆ 导师标准建立与筛选
- ◆ 导师赋能: 《代际领导力》、《导师 / 教练辅导技巧》
- ◆ 导师与学员配对 (双向选择)
- ◆ 研读学员测评结果, 调整带教风格, 制定带教计划

## ■ 交付形式:

- ◆ 线下集中赋能 (适合聚集型交付)
- ◆ 线上训练营 (适合分散型交付)

## ■ 推荐主题:

- ◆ 办公素养: PPT/EXCEL/WORD/ 公文写作……
- ◆ 人际素养: 商务礼仪 / 沟通技巧 / 汇报 / 情绪压力……
- ◆ 效能素养: 时间管理 / 目标管理 / 精力管理……
- ◆ 思维素养: 逻辑思维 / 问题分析 / 创新思维……

## ■ 线下工作坊:

- ◆ 识别未来的趋势以及企业环境对自己所产生的影响
- ◆ 发掘价值观、技能和兴趣; 管理自己的个人品牌
- ◆ 结合企业环境, 利用 5P® 模型设计自己的发展策略
- ◆ 草拟一个发展计划, 为职业谈话做好准备和演练



# 智会 · 咨询项目



## 能力建模搭建

### 项目目标：

- ◆ 快速响应：敏捷建模旨在快速识别和定义岗位所需的关键胜任力，以适应快速变化的商业环境和组织需求。
- ◆ 精准匹配：确保胜任力模型与岗位的实际需求高度匹配，从而提高招聘、选拔和人才发展的精准度。
- ◆ 行为导向：通过行为化的语言描述胜任力，使评估更加具体、可观察和可衡量。
- ◆ 持续迭代：建立一个持续更新和优化胜任力模型的机制，以应对组织战略和业务目标的演进。
- ◆ 决策支持：为人才管理决策提供科学依据，如晋升、培训、继任计划等。

### 项目参考流程：

#### 4 天基础版—— 建模（单个岗位族群或一个管理层级）

##### 项目安排：

- ◆ 高管及关键人员访谈（2天）
- ◆ 胜任力建模工作坊（2天）

#### 核心输出：

- ◆ 单个岗位族群或一个管理层级的胜任力模型

#### 5-7 天进阶版—— 建模 + 开发应用工具

##### 项目安排：

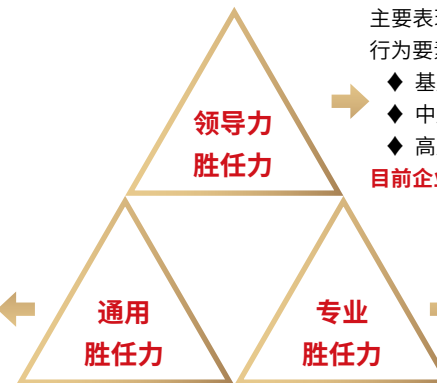
- ◆ 项目启动会、组织诊断、高管访谈（1天）
- ◆ 关键人员 BEI 访谈（1天）
- ◆ 胜任力建模工作坊（2天）
- ◆ 高管汇报会（1天）
- ◆ 开发胜任力在选育用留各模块的应用工具（2天/模块）

#### 核心输出：

- ◆ 某岗位或某层级的胜任力模型
- ◆ 基于胜任力的招聘行为面试问题手册
- ◆ 基于胜任力的培训资源库
- ◆ 用于晋升的人才评鉴维度、测评工具
- ◆ 用于绩效评估及个人发展计划 IDP 的胜任力测评量表
- ◆ 用于职业发展的学习地图

### 需要建立人才标准的典型岗位类型：

通常指所有组织成员都应当具备的基本胜任力和行为要素，也包含了企业文化、核心价值观等相匹配的胜任力。  
**目前企业需求更多来自于校招时管培生的胜任力建模**



主要表现为各级领导者的领导力和管理胜任力及行为要素，按管理层级划分：

- ◆ 基层（班组长、主管）
- ◆ 中层（经理）
- ◆ 高层（总监、总经理）

**目前企业需求更多来自于中基层主管胜任力建模**

指员工为完成某一类专业业务活动所必须具备的能力与行为要素。按职业种类划分：

- |      |       |        |
|------|-------|--------|
| ◆ 销售 | ◆ 技术  | ◆ 内训师  |
| ◆ 研发 | ◆ 工程师 | ◆ HRBP |

**目前企业需求更多来自于以上岗位的胜任力建模**

#### 10-15 天完整版—— 建模 + 开发应用工具 + 赋能 HR

##### 项目安排：

- ◆ 项目启动会、组织诊断、高管访谈（1天）
- ◆ 关键人员 BEI 访谈（1天）
- ◆ 胜任力建模工作坊（2天 / 层级或岗位）
- ◆ 高管汇报会（1天）
- ◆ 开发胜任力在选育用留各模块的应用工具（2天 / 模块）
- ◆ 赋能 HR、技术转移（2天）

#### 核心输出：

- ◆ 多岗位或多层级的胜任力模型
- ◆ 基于胜任力的招聘行为面试问题手册
- ◆ 基于胜任力的培训资源库
- ◆ 用于晋升的人才评鉴维度、测评工具
- ◆ 用于绩效评估及个人发展计划 IDP 的胜任力测评量表
- ◆ 用于职业发展的学习地图
- ◆ 培训 HR，做胜任力模型和工具的技术转移

## ◎ 任职资格体系搭建

### 工作指南

提供可操作性的工作指南，引导员工正确地做事，实现职业化

### 能力提升

通过资格牵引，针对性培训，提升个人绩效，获得回报

### 职业发展

获得较高的资格，使自己更具有职业竞争力

员工收益

公司收益

### 人才管理

为职位招募、任命、选拔调配提供依据，优化人力资源配置

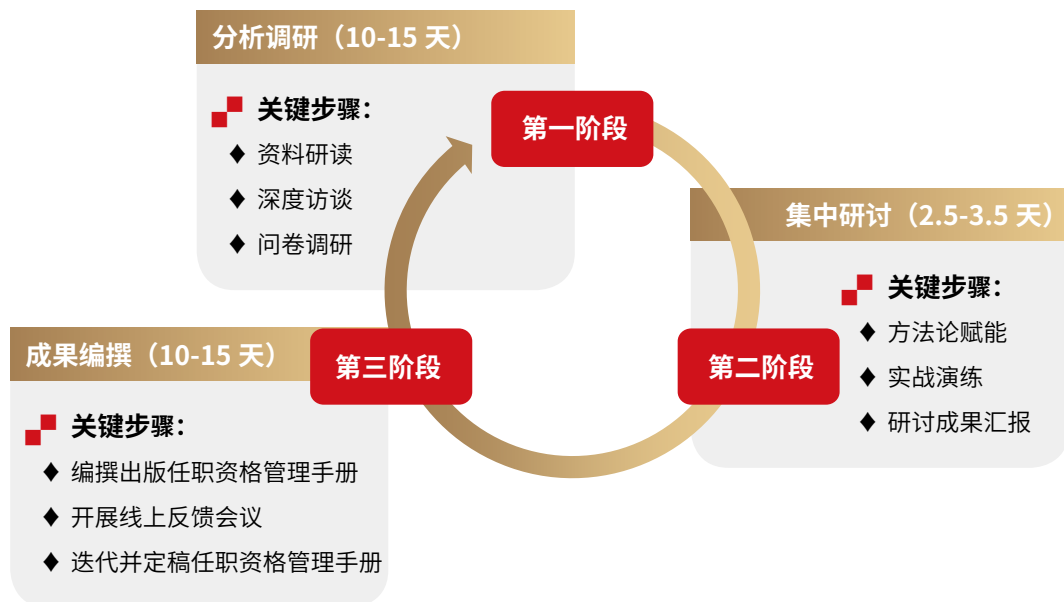
### 标杆复制

把个人的榜样行为变为公司的工作模板，实现标杆经验的复制

### 梯队建设

建立多职业发展和人才梯队，促进组织整体绩效的提升

### 项目参考流程：



### 核心输出：

#### 业务场景

- ◆ 岗位核心价值分析
- ◆ 岗位任务清单梳理
- ◆ 岗位业务场景描述
- ◆ 岗位“三度”评估

#### 能力图谱

- ◆ 岗位基本条件分析
- ◆ 岗位关键经历分析
- ◆ 岗位知识 & 技能分析
- ◆ 岗位核心素质分析

#### 分级标准

- ◆ 岗位各级别资格要求分析
- ◆ 岗位各级别能力要求分析
- ◆ 岗位各级别组织贡献分析

#### 认证流程

- ◆ 认证流程设计
- ◆ 认证流程详解

#### 认证管理

- ◆ 认证组织管理
- ◆ 认证管理制度
- ◆ 结果应用建议

## ◎ 学习路径图设计

### 学习地图的作用

#### 组织智慧

学习地图绘制的过程也是组织实践经验沉淀的过程。它也将为内部课程开发、案例积累、教练培养打下坚实基础。

#### 人才管理制度

学习地图让组织中人才管理制度有了连接，使转正、培训、绩效、薪酬、转岗、晋升将关联起来。培训不再是孤岛，整个人才管理体系更加完善。

#### 员工成长周期

学习地图让培训不再是点状的活动，而是精心设计的针对性很强的项目，有效缩短了员工成长周期。

#### 培训管理体系

学习地图是嵌入在项目经理职业生涯发展规划中的，对整个培训体系，尤其是课程体系的建设有重要意义。

#### 人才充足率

学习地图让涉及公司战略成败的关键岗位拥有着持续快速造血的内生动力，是核心岗位人才充足的重要保障。

#### 人才准备度

学习地图让组织中培训更趋向内生性的人才培养。组织中的个体在更清晰的发展方向和标准下，准备度提升明显。

### 适用人群

#### 新晋员工

为熟手员工设定复盘制度、专题培训制度等，以训战结合的方式，让培训直接产生绩效成果。

#### 上任之初

为刚刚上手的员工设定导师制度、关键事件交流制度、述职述能制度等，帮助员工迅速适应新角色、成功转身。

#### 在岗工作

为熟手员工设定复盘制度、专题培训制度等，以训战结合的方式，让培训直接产生绩效成果。

#### 储备锻炼

为能手员工设定继任流程、目标候选人制度、储备人才的学习与考核制度等，提升骨干员工在储备岗位上的准备度。

#### 转岗晋升

为高手员工规划转岗学习与考核流程、转岗后的评估制度与流程，顺利实现新跨越。

### 项目参考流程

第一阶段：  
分析调研 (10-15 天)

#### 关键步骤：

- ◆ 资料研读
- ◆ 深度访谈
- ◆ 问卷调研

第二阶段：  
集中研讨 (2.5-3.5 天)

#### 关键步骤：

- ◆ 方法论赋能
- ◆ 实战演练
- ◆ 研讨成果汇报

第三阶段：  
成果编撰 (10-15 天)

#### 关键步骤：

- ◆ 编撰出版任职资格管理手册
- ◆ 开展线上反馈会议
- ◆ 迭代并定稿任职资格管理手册

### 核心输出

- ◆ 岗位目标分析
- ◆ 岗位角色模型
- ◆ 工作任务分析
- ◆ 能力素质模型
- ◆ 岗位课程推导
- ◆ 学习路径设计
- ◆ 学习地图应用建议

## ◎ 人才盘点

### 项目目标：

- ◆ 识别关键人才：确定组织内的关键岗位和关键人才，以及他们的绩效和潜力。
- ◆ 评估人才储备：了解组织内的人才储备情况，包括现有人才的技能、能力和经验，以及他们对未来岗位的适应性。
- ◆ 风险管理：识别人才管理中的风险，如关键岗位的继任计划不足，或关键人才的流失风险，并制定相应的应对策略。
- ◆ 支持战略规划：确保人才管理与组织的整体战略规划相一致，支持组织的长期目标和业务需求。
- ◆ 提高决策质量：为管理层提供关于人才状况的准确信息，帮助他们做出更明智的人力资源决策。

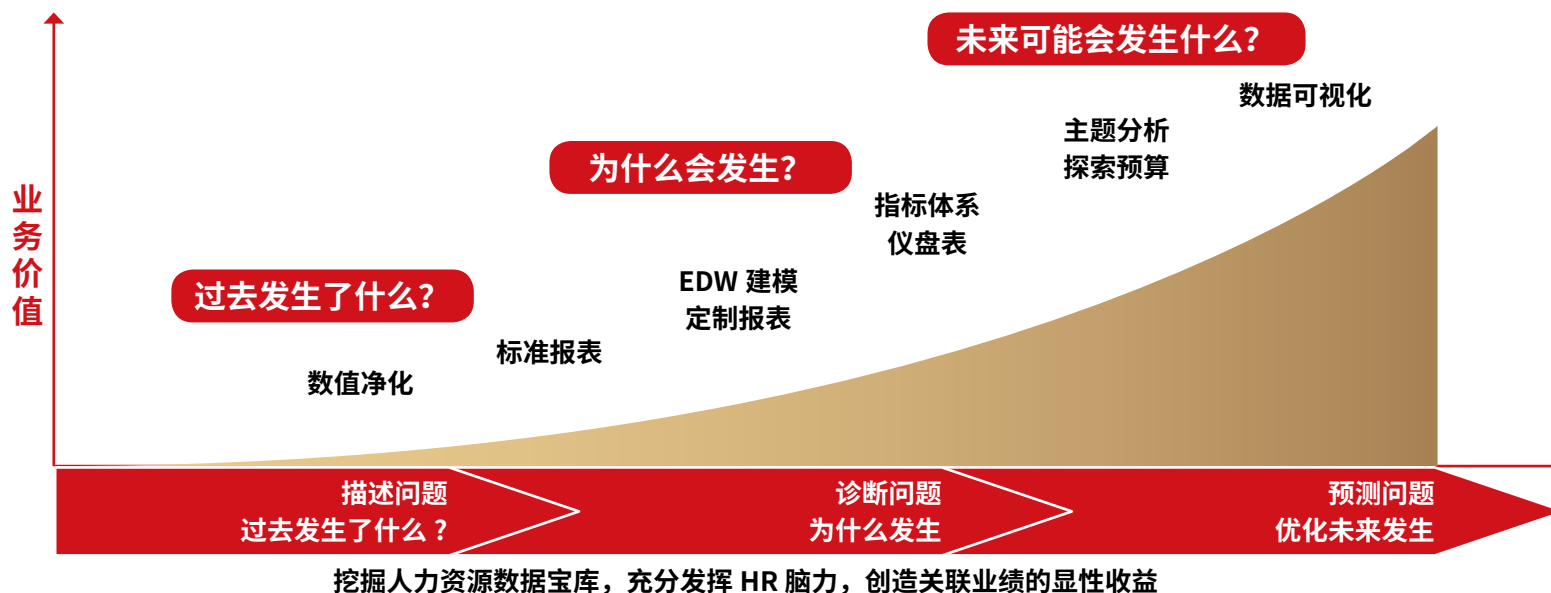
### 核心输出：

- ◆ 关键岗位识别工具 + 关键岗位库
- ◆ 高潜人才识别工具 + 高潜人才池
- ◆ 人才盘点总结报告
- ◆ 测评报告（个人 + 团队）
- ◆ 岗位职责梳理 + 组织架构图优化
- ◆ 职业发展通道 + 学习地图
- ◆ 人才发展项目 + 培训课程
- ◆ 培训 HR，做人才盘点的技术转移

### 项目参考流程：



## ◎ 人效提升



### 项目参考流程:

#### 人效指标体系构建

- ◆ 衡量人力资本效能的人效指标设计
- ◆ 衡量人才队伍存量与流量的人效指标设计
- ◆ 衡量人力资源职能管理的人效指标设计与步骤

#### 核心输出:

- ◆ 《人效指标库》(含不同业务板块、不同层级人群)
- ◆ 人效指标设计研讨会

#### 人效分析与管理系统设计

- ◆ 人效分析模型设计
- ◆ 人效现状分析
- ◆ 人效预警与干预规划

#### 核心输出:

- ◆ 《人效分析模型》(含分析方法与算法规则)
- ◆ 《人效现状分析报告》
- ◆ 《人效提升规划方案》
- ◆ 人效现状分析与改进研讨会

#### 人效提升落实

- ◆ 人效提升业务组合拳落地
- ◆ 人效提升人力资源管理组合拳落地

#### 核心输出:

- ◆ 作业模式提效方案
- ◆ 客户体验提升方案
- ◆ 研发创新降本方案
- ◆ 组织架构优化方案
- ◆ 职位优化方案
- ◆ 战略性人才管理方案
- ◆ 差异化薪酬方案
- ◆ 各模块落地方案研讨

## ◎ 销售激励体系搭建

### 项目目标：

- ◆ **推动企业战略落地：**通过设定与战略目标相一致的激励指标，引导销售人员关注并推动企业关键业务领域的发展，确保企业战略得到有效执行和落地。
- ◆ **显著提升销售业绩：**通过设计科学合理的激励政策，如业绩提成、奖金制度、销售目标达成奖励等，直接激发销售人员的积极性和竞争意识。
- ◆ **增强销售团队凝聚力：**一个公平、透明且富有吸引力的激励体系能够增强团队成员之间的信任与合作，减少内部竞争带来的负面效应，促进信息共享与经验交流，形成积极向上的团队文化。
- ◆ **优化资源配置：**精准地识别并奖励那些高绩效的销售人员，助力企业优化人力资源配置，确保资源向高产领域倾斜，提高整体运营效率。
- ◆ **促进客户关系深化：**鼓励销售人员提供更加优质的服务和解决方案，以满足客户需求，提升客户满意度和忠诚度。
- ◆ **提升员工满意度与忠诚度：**提升销售满意度和忠诚度，有助于降低员工流失率，减少招聘和培训成本，还能吸引更多优秀人才加入，为企业注入新鲜血液和活力。
- ◆ **增强市场响应速度：**激励体系促使销售人员更加敏锐地捕捉市场变化和客户需求，快速调整销售策略，提升市场响应速度，使企业在激烈的市场竞争中保持领先地位。

### 项目参考流程：

#### 绩效激励现状诊断

识别现有绩效激励体系中存在的问题和不足，如：是否能够充分激励员工、是否存在不公平现象等

#### 核心输出：

- ◆ 《销售顾问绩效激励现状诊断与改进建议报告》
- ◆ 《销售顾问绩效激励管理指南》
- ◆ 《销售顾问绩效激励方案设计 with 实施培训材料》

#### KPI 指标设计

根据企业战略规划及销售计划，确定 KPI 体系的整体目标，然后设置具体的阶段性目标，并为这些目标设计可量化的绩效考核指标

#### 核心输出：

- ◆ 《销售顾问 KPI 计划 & 考核表》
- ◆ 《销售顾问 KPI 指标库》

#### 奖金与激励方案设计

根据 KPI 指标和业务需求，设计合理的奖金分配机制和激励方案

#### 核心输出：

- ◆ 《销售顾问奖金与激励方案》
- ◆ 《销售顾问激励奖金测算表》

#### 方案沟通与试行

设计完整的激励方案，通过有效的沟通传达给所有相关人员，确保每个人都理解方案的内容和目标。通过试点与持续的监控和必要的调整，以确保方案的有效性和公平性。

#### 核心输出：

- ◆ 《销售顾问绩效激励实施沟通材料》
- ◆ 《销售顾问月度绩效实施统计分析表》

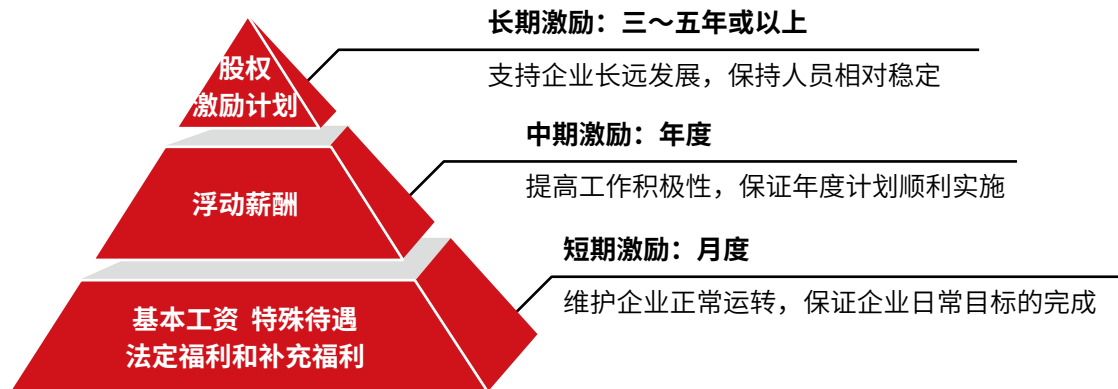
#### 内部对绩效与激励指导

◆ 销售顾问绩效激励管理模式分析与整理  
◆ 销售顾问绩效激励方案设计 with 实施培训

#### 核心输出：

- ◆ 《销售顾问绩效激励管理指南》
- ◆ 《销售顾问绩效激励方案设计 with 实施培训材料》

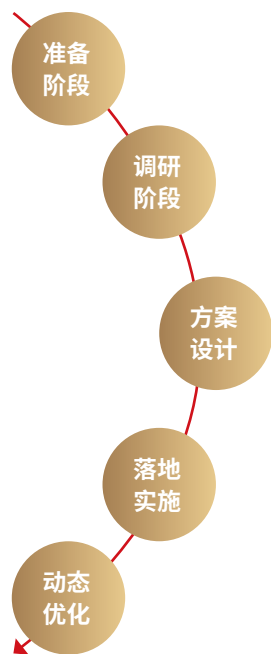
## ◎ 股权激励



### 项目目标：

- ◆ 解决“为谁干，怎么分”的价值分配问题
- ◆ 建立甄选、凝聚、发展人的企业顶层设计
- ◆ 恒产者方有恒心，通过机制建立为企业输送未来前景

### 项目参考流程



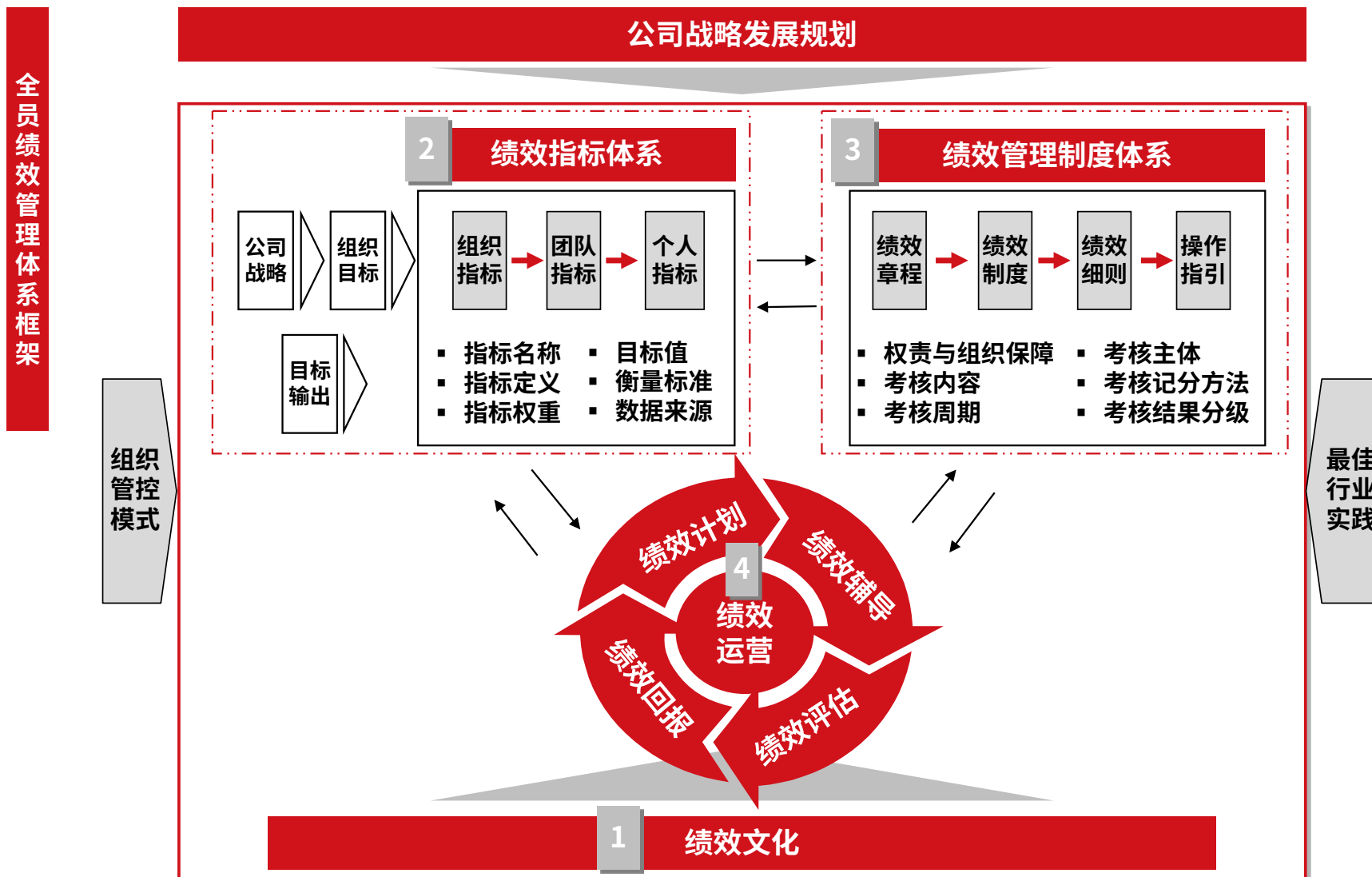
### 工作内容：

- ◆ 确认合作意向，签署咨询服务协议
- ◆ 双方准备前期资料，提前进行深入的了解，提高效率
- ◆ 召开项目启动会议，组成项目小组，确认后续工作安排
- ◆ 研读公司资料，了解公司股权架构、商业模式、人力资源现状、薪酬绩效情况、财务状况等信息
- ◆ 进行员工内部访谈，了解员工想法，同时开始问卷调查
- ◆ 汇总调研结果，进行尽职调查汇报，提出相应建议，就股权激励设计大致框架达成一致
- ◆ 进行股权结构布局设计，定模式、定人、定量、定价、定条件、定时间
- ◆ 出具股权激励方案初稿，组织专家委员会进行内部审核
- ◆ 与客户方进行股权激励方案讨论，并对股权激励方案进行不断优化，直至意见达成一致，出具股权激励方案终稿
- ◆ 针对员工进行知识培训和方案讲解，并对员工进行现场答疑
- ◆ 激励对象一对一沟通，告知量、价，了解意向，并进行引导
- ◆ 拟定相关协议文件，签署相关协议
- ◆ 召开授予仪式大会，塑造股东身份感
- ◆ 对股权激励实施过程中遇到的问题提供指导和答疑服务
- ◆ 协助对股权激励的人、量、股、价等因素进行动态调整
- ◆ 指导配股、分红、召开股东会、公告等相关工作

### 文案成果：

- ◆ 《咨询服务协议》
- ◆ 《尽职调查清单》
- ◆ 《会议纪要》、《项目启动会 PPT》
- ◆ 《访谈总结》、《调查问卷统计报告》
- ◆ 《尽职调查汇报》
- ◆ 《股权激励方案（草案）》
- ◆ 《股权激励方案（定稿）》
- ◆ 《股份数量分配表》
- ◆ 《知识培训课件》、《方案宣讲课件》等
- ◆ 《承诺函》、《股权管理办法》、《股权激励承诺函》、《认股确认书》、《行权申请书》、《购股缴款通知》、《股权证书》、《退股声明》等

### ◎ 绩效体系搭建



## 招聘体系诊断

### 项目目标：

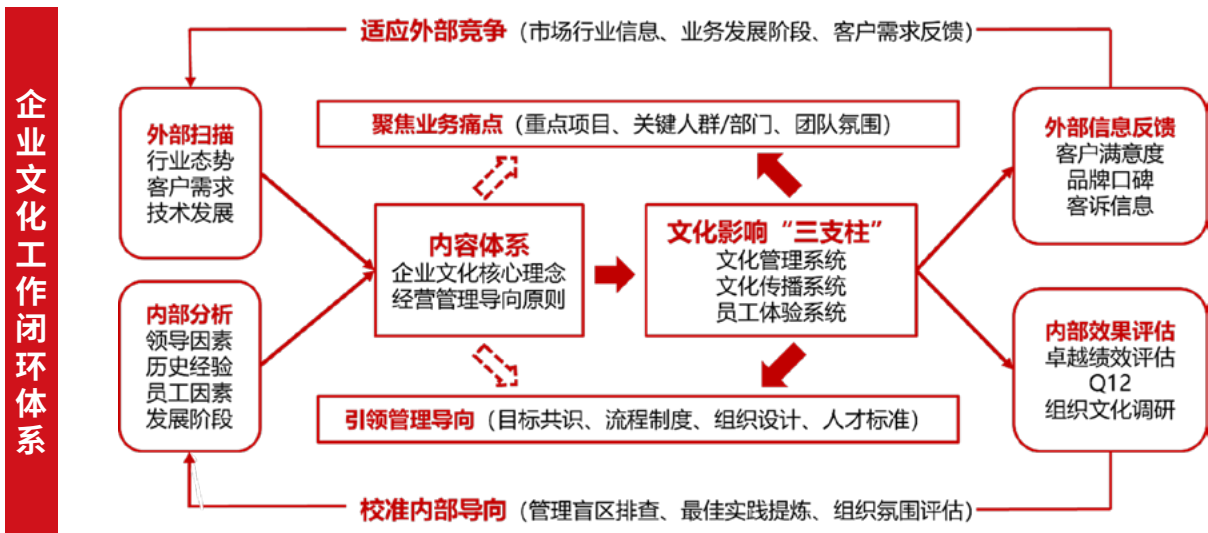
- ◆ **加强招聘团队的专业能力：**提高招聘团队的专业素养和工作效率，确保招聘活动的顺利进行
- ◆ **精准匹配人才与岗位：**明确岗位需求和人才素质要求，确保招聘到的候选人能够胜任岗位，并与企业的发展需求相匹配
- ◆ **强化人才评估与选拔：**运用科学的人才测评工具和方法，全面评估候选人的能力、性格和价值观，提高选拔的准确性和公正性
- ◆ **提升候选人体验：**在整个招聘过程中提供积极的体验，包括透明的招聘信息、简化的申请流程和及时的反馈，以增强企业品牌形象并吸引更多优秀人才

### 项目参考流程：



项目	关键收益
企业人才供应链选才管理诊断与建议带教	对企业选才进行 5 大系统性梳理，发现问题根源，得到合理化、可行建议；
关键岗位画像完善（不超过 5 个）	得到 5 个关键岗位画像，学到最适合企业业务发展需求的岗位胜任能力选才标准；
带教关键岗位选才话术及评测建立（不超过 5 个）	有效选才得到 5 套关键岗位选才话术和评测方案；学到话术编写方法（设计面试、谈薪话术），提升企业选才的精准度降低人力成本；标准化操作，消除人为干扰因素；
面试官选才技能培训（非 HR 部门）	结合关键岗位画像和面试话术，学到面试中精选简历、面试辨伪等全面面试技能；
面试官选才技能进阶培训（HR 部门）	结合招聘诊断，岗位画像、选才话术，学到经营思维下的全面选才技能；内含 15 套实用工具包；
CEO 选才私教	提升精准选才、彰显团队领袖魅力的能力，促成才到关键一步；
带教选才敏捷建模工作坊	学到与业务发展契合的选才敏捷建模方法，HR 内化为组织发展顾问，人才增效；
选才渠道分析与择优推荐	建立渠道优选体系，学到企业外人才地图的制作方法；

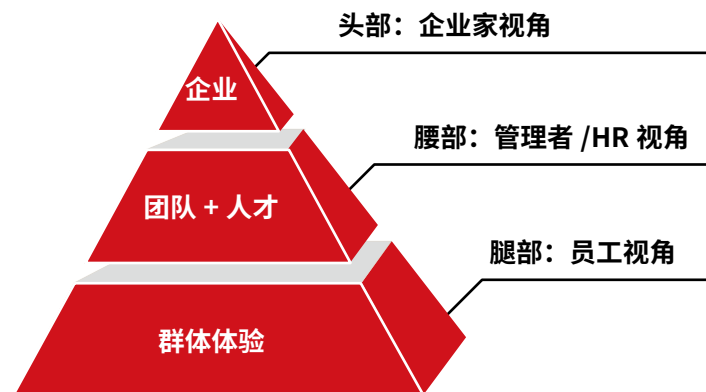
组织文化落地



企业文化建设“头腰腿”工作体系

相关方	核心目的	关键词	工作载体	交付成果
<b>头部</b> 老板、高管团队 CHO/HRD OC/OD 专家	1、价值观不可互斥 (文化嗅觉) 2、文化理念与企业发展阶段匹配 3、文化理念、业务战略规划、组织策略关联整合	整合 / 关联	战略研讨会 文化研讨会 组织规划	文化理念体系 组织文化建设策略
<b>腰部</b> 高管团队 职能管理干部 / 专家 CHO/HRD OC/OD 专家	1、更清晰和有指导性的经营管理原则 / 方针 / 纲领 2、制度流程系统匹配文化导向 3、基于价值观的能力素质模型	清晰 / 一致	经营分析会 制度流程设计 组织设计 人才发展规划	经营管理原则 流程机制 作业指导书 人员能力素质模型
<b>腿部</b> HRBP OC/ 品牌伙伴	1、匹配业务阶段和场景 2、群众喜闻乐见，不尴尬 3、有企业自身的群众基础 / 特色	活色生香 / 感知匹配	文化活动 故事传播 文创衍生品 .....	文化故事 文化活动 文化培训课件 荣誉体系 价值观行为标准

企业文化建设产品体系：



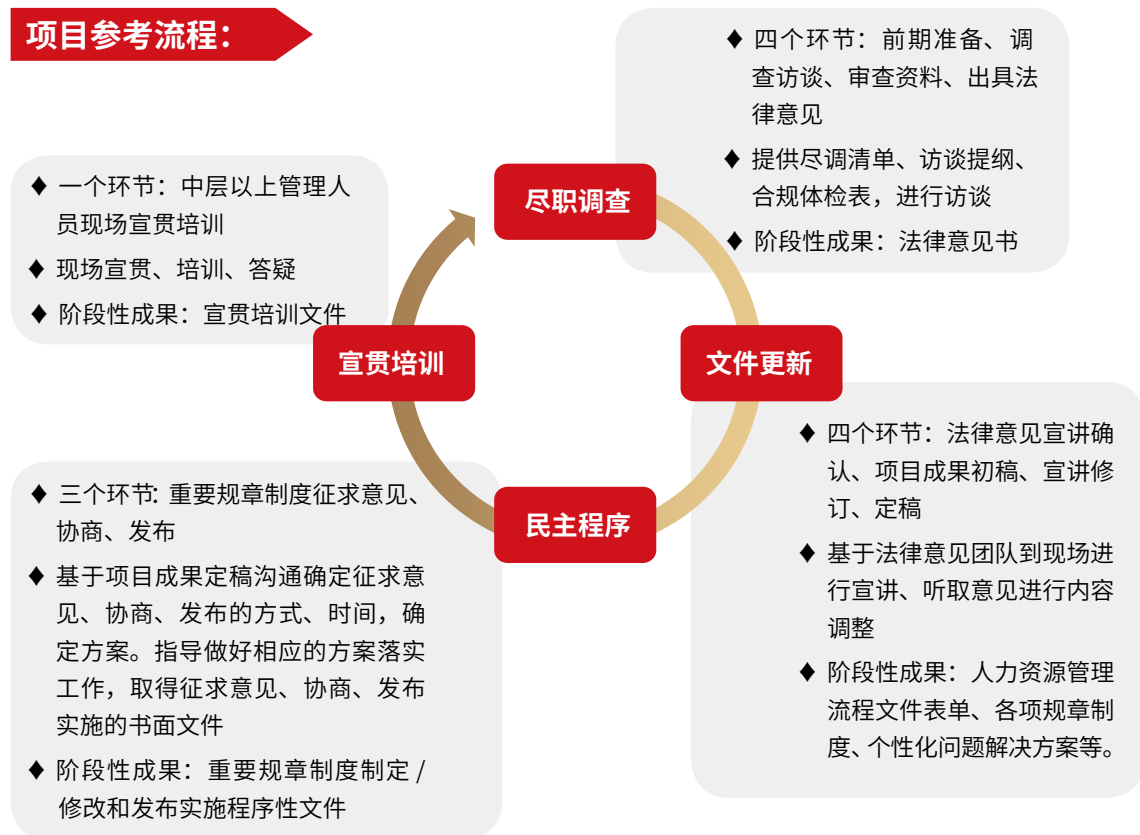
微咨询服务	培训课程 / 工作坊
文化理念梳理提炼 文化落地系统规划设计	《核心管理团队——企业文化澄清与系统建设共识研讨会》
团队文化领导力行动 学习价值观行为提炼与人才胜任力设计应用	《激活业务团队——“事为先人为重”的团队文化建设》 《激活组织——HR 视角下的组织文化建设“三到位”》
文化培训课程开发 企业文化故事提炼撰写	《凝聚员工——业务场景中的文化传播与极致体验》

## ◎ 劳动用工管理合规体检项目

### 项目目标：

企业经营管理行为应当符合相关规定，而劳动人事管理作为企业经营管理不可缺少的重要组成部分，其合规建设也应当高度重视。劳动用工出现不合规，不仅会引发劳动争议，给企业造成经济损失，还可能给企业声誉造成不良影响，甚至造成人才流失。用人单位可以通过劳动用工合规体检项目，在现行有效的劳动法律法规框架内，识别梳理自身存在的合规问题，评估用工管理过程中的风险状况，并制定具体的改进措施，以降低劳动用工的合规风险、劳动争议案件的发生概率和败诉率。

### 项目参考流程：



### 项目成果：

服务内容	项目成果	达到目标
劳动用工管理合规风险评估	通过前期尽职调查，就用人单位劳动用工中发现的合规风险和改进建议，出具法律意见书。	在现行有效的劳动法律法规框架内，通过对用工管理过程中涉及的各个环节进行尽职调查，识别梳理自身存在的合规问题，评估用工管理过程中的风险状况，并制定具体的改进措施
审查人力资源管理流程	规范招聘入职、试用期管理、劳动合同管理、考勤休假、薪酬福利、绩效考核、培训管理、竞业限制管理、违纪处分、离职管理等管理流程。	依法确定和规范不同阶段劳动用工管理流程和工作程序，并提示风险，建立有效的风险防控体系。
审查劳动用工管理制度（人力资源管理制）	更新完善招聘入职管理制度、劳动合同管理制度、考勤与休息休假制度、薪酬福利制度、绩效考核制度、奖惩制度、培训制度、保密制度、离职管理制度等各项制度规定。	依法建立并完善人力资源全流程的劳动用工管理制度，并履行民主和公示程序，成为劳动用工管理和劳动争议案件审理的合法依据。
审查人力资源管理流程中的范本文件	更新完善录用通知、员工入职登记表、劳动合同、劳动合同变更协议、岗位聘任协议、保密与竞业限制协议、培训服务期协议、医疗期协议、待岗协议、调岗通知、返岗通知、协商解除（终止）劳动合同协议书、解除（终止）劳动合同通知、工会征求意见函、离职证明等常用协议表单。	依法制定或修改适合公司的合同、协议、通知等文件模板，以实现劳动用工管理流程文件的规范化、一致化，及时留存相关证据。

# 智会 · 智享学堂



## ◎ 智会 · 智享学堂 - 课程视频买断 (品牌 HR 主题课程)

✔ 提供大量课程一次性视频买断服务, 满足覆盖全组织的长期学习需求

职能	课题	职能	课题	职能	课题	
学习发展	复制成功——九步学会经验萃取与案例开发	薪酬福利	薪酬体系的搭建与迭代	绩效管理	OKR 绩效管理——激活团队与助力战略执行	
	6 步教你做好行动学习项目		看薪酬总监用字母 A-H 玩转职位管理		绩效改进分享与赋能	
	4 小时“打”尽无界型学习项目的全流程		8 步掌握中长期激励的设计方案		追本溯源: 6 步深入绩效管理的核心与本质	
	混合式学习——从 1.0 到 3.0		使用股权激励与事业合伙人机制保留核心人才		VUCA 时代的 OKR 与敏捷绩效管理	
	优课教学设计		从本质到“六定”, 掌握股权激励设计核心		道-术-为: 精益组织绩效体系的设计与落地	
	人才快速培养与复制		薪酬预算与年度调薪		敏捷绩效 360°: 从理念到执行, 全面提升管理效能	
	运筹帷幄——年度培训规划的三轮驱动		薪酬现状分析与结构设计		掌握销售人员绩效设计的 9 大窍门	
	从绘制到应用——一课学会企业学习地图建设		用三要素做好奖金体系设计与管理		组织发展	组织发展全景图——全面探究组织诊断与组织设计
	引导式会议——让线上会议更高效		500 强公司薪酬总监会带你: 全面掌握薪酬调查与数据应用			4 小时总览组织发展的工具和实践
	诊断 + 设计 + 运营: 重点学习发展项目落地与实操		三大套路教你做好——量化薪酬诊断分析与优化			5 步教你进行组织效能快速诊断
	新时期培训工作规划与价值升级		精准激励——关键团队短期激励方案设计 (研发、生产、高管)			组织变革项目管理 5 步法
	培训管理——从入门到精通		人员激励的降龙十八掌			敏捷组织打造三部曲
	四招教会你——带业务经理一起做培训		3 小时学会员工津贴福利管理			人力资本效能分析与提升: 打造价值链共赢
	五步构建业务导向销售培训体系	“3 个解码 +1 个规划”学会战略性薪酬规划	三步教你建设适合企业的人效体系			
向华为学习——训战学习项目设计与开发	掌握薪酬架构设计与薪酬套改	组织发展必修课: 全面了解九型组织				
培训经理 9 大必修知识——培训体系全景图	掌握薪酬诊断与全面预算管理	人力资源六定: 定岗定责定编定额定员定薪				
SSC	搭建与运营数字化时代的共享服务中心	巧解业务经理的 8 大薪酬疑问	数字化时代的组织模式探索与升级——组织发展赋能业务			
	人工智能在人力资源领域的探索与应用	职位图谱构建与职位评估	HR 必备的组织设计 6 项技能			
	HRSSC 流程优化五步法	异地调动人员管理实战与避坑指南	组织诊断和优化: 支撑业务增长与效能提升			
	人力资源数字化转型实战指南八篇章	经济转型期用全面激励变革驱动业绩实现	组织与岗位设计六脉神剑: 打造高效能业务团队			
	HRSSC 的金牌运营管理宝典	出海重难点解析——全球用工管理及薪酬管理	组织变革四定: 定岗定编定级的策略、方法与实践			
AI 赋能 HR——ChatGPT/HR 领域应用与实践	企业出海	企业全球化人力资源管理——联想集团优秀实践	HR 的组织文化落地全景图——组织、人才、员工体验三部曲			
员工体验设计——实战方法与优秀案例		建立打胜仗的组织——事业部 & 矩阵型组织的运作逻辑				

职能	课题
人才管理	国际化人才的培养与选拔
	慧眼识人——李峰（风里）谈人才标准与选人方法
	构建以人才盘点为抓手的人才发展体系
	敏捷基因——数字纪元的组织、人才和领导力
	全面了解新生代员工的选用育留
	人才盘点——趋势与实操
	5步教你用 IDP 助力员工发展
	掌握教练型领导力的道和术——成为赋能型领导者
	构建胜任力与任职资格体系：敏捷建模与应用实务
	用团队教练打造高绩效团队
	胜任力模型全解析：知识 + 实践 + 应用 + 经验
	基于业务的组织人才盘点
	人才战略：人才战略规划、梯队、盘点及激活之道
	从引入到落地——企业导师制实操指南
	打造高质量人才队伍：建设组织人才梯队
	人才引爆点：关键管理及业务人才培养策略
	盘点 2.0——从组织盘点到人才管理升级
	落实战略提升人效：人才战略规划
	战略驱动人才为先——全方位打造人才发展体系
	心理韧性提升——助力组织与个人共同奔赴业绩目标
招聘任用	金牌面试官的七颗龙珠：高效人才甄选的策略与实战技巧
	一学就会用的招聘技巧——精准识人的看法与方法
	招聘专家的五项必修课
	招聘痛点难点全突破：思维 + 技能 + 场景
	战略性招聘和招聘体系
	需求分析和人才访寻
	人才选拔和面试评估
	薪酬谈判、背景调查和录用后管理
	招聘官数据化招聘运营全攻略
	行为面试法——高效甄选与评估候选人
	掌握金牌面试官的四大秘技
	基于成果视角的校招生 & 管培生项目设计

职能	课题
HRBP	“本味” HRBP 至三大核心能力培养
	塑造胜任的 HRBP——实现从战术到战略的转型
	HRBP “心、脑、手”的改变——教你成为业务部门的小伙伴
	HR 专员至总监——人力资源职业发展的高度、深度、宽度和速度
	500 强企业高管教你学——HR 咨询技巧 5 步法
	HR 与业务的同频交流技巧——HR 如何与业务部门高效沟通
	从基础到进阶——掌握高效会议的 10 个引导工具
	HRBP 的组织发展必修课
	从转型到专业——HRBP 转型实践八步曲
	HRBP 的三项必修课——HRBP 关键方法与华为实践
数据分析	成为激励型 HRBP——500 强企业大 BP 教你提升 HR 价值输出
	数据分析与转型——6 节课构建数据驱动思维
	3 小时培养 HR 数据力
	HR 精英必备 Excel 技巧
	从数字化到数智化——成为 HR 数据分析与洞察专家
员工关系	HR 数据驱动组织效能提升与人效透视
	HR 数据分析必修课：数据化支持管理决策
	低绩效员工管理全攻略
	企业劳动法一课通——企业劳动人事法律合规体系的构建和应用
	好好说再见——如何优雅地进行人员优化
	HR 助力企业效能提升——组织优化与裁员的智慧
	500 强员工关系管理 19 讲：HR 的实战和避坑指南

# 智会 · 课题列表



## ◎ 智会 · 课题列表

分类	课题	天数	个人贡献者	新经理人	基层管理者	中层管理者	高层管理者
战略系	商业模式创新	2天				😊	😊
	经营者全景图	2天			😊	😊	
	像 CEO 一样思考 - 经营沙盘模拟 <sup>®</sup>	1天		😊	😊	😊	😊
	战略思维	2天		😊	😊		
	战略落地与执行	2天				😊	😊
	战略复盘	2天			😊	😊	😊
	利润为王 - 阿米巴经营模式体系构建	2天				😊	😊
管理系	iLead 适领精英 <sup>®</sup>	1天			😊	😊	
	全人领导力 <sup>®</sup>	2天		😊	😊		
	敬业度提升 - 关爱留心 <sup>®</sup>	1天		😊	😊	😊	
	Wallbreakers 破墙者—组织变革沙盘 <sup>®</sup>	2天				😊	😊
	非人力资源的人力资源管理	2天		😊	😊	😊	
	非财务人员的财务管理	2天		😊	😊	😊	
	管理者角色认知	2天		😊	😊		
	项目管理	2天	😊	😊	😊	😊	
	职业潜能 - 管理者 <sup>®</sup>	1天			😊	😊	😊
	团队执行力	2天				😊	😊
	高绩效团队建设	1天			😊	😊	😊
	情商领导力	2天		😊	😊	😊	😊
	教练式领导力	2天				😊	😊
	新生代员工管理	2天				😊	😊
	管理心理学	2天	😊	😊	😊	😊	
	员工辅导与反馈	1天		😊	😊		
	员工激励与保留	1天		😊	😊	😊	
	目标管理与计划执行	1天		😊	😊		
	绩效管理	2天		😊	😊	😊	
	勇敢对话 <sup>®</sup>	1天		😊	😊	😊	

分类	课题	天数	分类	课题	天数	分类	课题	天数
沟通、表达系	向上沟通 - 向上管理	1天	心智、心力系	行为情商®	1天	新媒体系	新媒体营销实战	2天
	向上沟通 - 商务演示	1天		领导者的心智突围	1天		个人IP打造与品牌转化	2天
	跨部门沟通 - CQ 非职权影响力沙盘®	2天		降本增效环境下的核心员工保留和激励	1天		品牌文案创意与内容技术	2天
	影响力优势® 独家	1天		业绩目标的长期心理韧性的五大维度	1天		图文、短视频内容创作与账号运营	2天
	跨部门沟通 - 礼拜五晚上的急诊室——跨部门合作沙盘®	2天		打造内核稳定、积极投入的职场幸福感	1天		门店终端 - 新媒体引流与变现系统	2天
	向下沟通 - 职业潜能 - 员工版®	1天	AI系	AI 在企业管理中的应用	1天		微信视频号营销策略与实操	2天
	向下沟通 - 绩效辅导与反馈	1天		AI 时代的管理者赋能	1天		小红书营销赋能与技术训练	2天
	场景化沟通 - 360- 适型沟通®	1天		如何用 AI 提高工作的效率和质量	1天		直播带货操作技术训练	2天
	场景化沟通 - 冲突管理	2天		AI 全面赋能市场营销	1天		新媒体获客与高效转化	2天
	场景化沟通 - 谈判技巧	2天		AI 赋能销售人员管理	1天		视频策划、拍摄与剪辑技术训练	2天
	场景化沟通 - 跨文化沟通	2天	AI 赋能人力资源	1天	采购系	社群营销与粉丝经营	2天	
	场景化沟通 - 勇敢对话——艰难场景下的沟通与绩效提升®	1天	用 AI 帮助做微课开发和分镜脚本	1天		采购核心技能训练	2天	
	魅力演讲	2天	数据入门课：数据分析的七个武器	1天		双赢采购谈判技巧	2天	
	商务演讲	2天	如何用数据分析提高结构化水平	1天		全面供应商管理实训	2天	
技术领导者的演讲技巧	2天	如何有效提升商业洞察力	1天	采购成本控制与谈判技巧		2天		
思维系	韧性思维®	1天	数据系	数字化转型必修课：如何用数据赋能企业增长	1天	全面预算管理	1天	
	问题分析与解决	2天		如何实现数据赋能和数据挖掘	1天	成本分析与控制	1天	
	创新思维®	1天		数据驱动业务的“六脉神剑”	1天	现金流量与营运资金管理	1天	
	系统思维	2天		Power BI 数据分析与数据可视化实战	1天	项目经理的财务管理	1天	
	结构化思维	1天		销售系	顾问式销售	2天	税务管理与筹划	1天
创新系	《CODEX® 五级创新密码》	2天	双赢谈判		2天	财务类	业财融合——深入业务实质，推动问题解决	2天
	设计思维	2天	大客户策略销售（销售罗盘）		2天		预算与成本管控实务	1天
	体验创新®	1天	价值销售		2天		决策者的财务课程	1天
	创新领导力	2天	新人销售		2天		财务数据透视分析与应用	1天
	创新罗盘 - 游戏化创新	2天	销售教练 - 做好销售辅导		2天		精益领导力与精益管理卓越运营	2天
	创新型组织构建	2天	销售心理学		2天	精益生产体系建立和工具实战运用	2天	
敏捷系	敏捷工具研修	1天	金牌电商销售技巧		2天	精益生产运营管理课程大纲	2天	
	迭代敏捷组织	2天	经销商管理		2天	精益现场 5S 实施导入与目视化管理	2天	
	打造敏捷变革基因	2天	销售渠道管理与升级		2天	精益布局设计规划与实施	2天	
效能系	时间管理	2天	新客户开发技巧	2天	生产系	精益制造系统设计和运营管理	2天	
	能量管理	2天	工程师的销售技巧	2天		工业 4.0 与智能制造	2天	
	高效会议	2天	先“情”后“事”的服务进阶技巧	2天		工厂成本控制及制造绩效提升	2天	
	高效工作的习惯养成	2天	先“情”后“事”的客户沟通技巧	2天		班组长管理技能提升	2天	
			卓越客户体验	2天				
		卓越客户体验的四把金钥匙	2天					
		以客户为中心	2天					

分类	课题	天数	HR 基础	HR 进阶	HR 高级	分类	课题	天数	HR 基础	HR 进阶	HR 高级	分类	课题	天数	HR 基础	HR 进阶	HR 高级
HRBP	HRBP 的核心能力培养	2		✓	✓	学习发展	行动学习 Action Learning (中文)	4	✓	✓		组织发展	人效攻略：控本提效与赋能增效系统策略	2	✓	✓	✓
	成为战略型的 HRBP——心脑手转变工作坊	2	✓	✓			互联网思维的学习设计	2		✓	✓		基于业务的组织诊断、设计与效能提升	2		✓	✓
	“以客户为中心，以奋斗者为本” 华为持续成长 30 年的文化和管理之道	1		✓			GREAT 工作坊引导师赋能	2	✓	✓	✓		业务 OD 的五项修炼： 业务诊断、创新、落地、提效与复盘	2		✓	✓
	成为更优秀的 HRBP 工作坊	2		✓	✓		11130：拿来就用的案例微课教学法	2	✓	✓			基于业务的企业文化诊断、澄清与落地	2		✓	✓
薪酬福利	股权激励方案设计实战课程	2		✓	✓		基于业务的培训体系建设与管理创新	2		✓	✓		战略洞察、澄清与解码	2		✓	✓
	量化薪酬诊断分析与体系优化策略	1	✓				七步成诗：企业大学建设七步法	2		✓	✓		组织效能快速诊断与分析	2	✓	✓	
	薪酬体系设计	1		✓	✓		HR 引导力	2	✓	✓	✓		迭代敏捷组织	2		✓	✓
	薪酬预算与年度调薪	1	✓	✓			数字化学习运营师	1	✓	✓			人效提升“三板斧” ——穿透人效管理迷局，驱动企业高质量增长	1		✓	✓
	奖金体系设计的 PMT 要素分析	1	✓	✓			用活教学案例	2	✓	✓			人力资本效能分析与提升：打造价值链共赢	2	✓	✓	✓
	骨干员工的现金激励与保留	2		✓			用产品思维做培训 ——培训项目需求分析与设计运营	2		✓	✓		组织变革四定：定岗定编定级定薪	2		✓	✓
	关键业务团队绩效激励奖金设计与实施	2	✓	✓			学习路径图	2		✓			组织架构设计与部门功能定位	2	✓	✓	✓
	全面薪酬体系构建	2		✓			培训管理从入门到精通	2	✓	✓	✓		组织诊断模型与核心方法技术精进	2	✓	✓	
	战略性薪酬规划与全面预算管理	2		✓	✓		领导力培养体系设计与项目运营	2		✓	✓		人力成本管控与人效提升	2	✓	✓	
	销售团队薪酬与激励奖金设计与实施新实战	2	✓	✓			培训中的引导技巧	2		✓	✓		组织架构设计和优化：支撑业务增长与效能提升	2	✓	✓	
	职位体系设计与职位评估	2	✓	✓			4C 学习体验设计	2		✓			组织盘点与效能提升	2		✓	✓
	研发人员薪酬与奖金方案设计实战	2	✓	✓			运筹帷幄——年度培训规划	1		✓	✓		组织效能提升和岗位配置	2		✓	✓
数据分析	如何用数据驱动组织与人才效能提升	2		✓	✓	训战结合的人才培养项目设计	2		✓	✓	人才战略：人才战略规划及落地实施之道	2		✓	✓		
	HR 如何用数据跟各业务部门及老板对话	2		✓	✓	一课见效 ——基于企业工作场景的内训课程设计与开发	2	✓	✓		能力素质模型的建立	2	✓	✓			
	AI 赋能 HR：ChatGPT HR 领域应用与实践	2	✓	✓		最佳实践萃取技术工作坊	2		✓		战略性人才规划与人才供应链打造	2		✓	✓		
	数据驱动人力资源决策 - 让 HR 的价值倍增	2	✓	✓		人才快速培养和复制	2	✓	✓		基于敏捷盘点的人才规划	2		✓	✓		
招聘任用	成为战略型招聘官 ——从招聘战略制定到招聘执行技能再造	2		✓	✓	绩效管理	绩效管理体系建设与应用	2	✓	✓	✓	任职资格体系建设	2	✓	✓		
	面向未来的招聘体系搭建与组织建设	1		✓	✓	绩效管理体系优化工作坊	2		✓	✓	华为干部管理解析	1	✓	✓	✓		
	招聘官数据化运营全攻略	2	✓	✓	✓	战略性绩效管理体系设计实战班	2	✓	✓	✓	华为人力资源管理解析	2	✓	✓	✓		
	人才访寻与渠道拓展	1	✓	✓		HRSSC 流程优化五步法	1	✓	✓		成为教练型领导者	2		✓	✓		
	招聘战略与计划制定	1		✓	✓	数字化时代共享服务中心的建设与迭代	2	✓	✓	✓	人才盘点与继任计划：趋势与实操	2	✓	✓			
	面试技能提升与实战	1	✓	✓		战略规划	人力资源战略与规划	1		✓	✓	高潜人才发展与梯队建设	2	✓	✓		
	高端人才引进	1	✓	✓							教练型 HR	2	✓	✓	✓		
	候选人薪酬谈判	1	✓	✓						胜任力与任职资格体系：敏捷建模与应用实务	2	✓	✓				
	金牌面试官——面试技巧实战与演练	2	✓	✓						基于战略实现的人才管理体系与梯队建设	2		✓	✓			

## 附录：部分服务企业

汽车、零部件	东风汽车、郑州日产汽车、梅赛德斯-奔驰汽车金融、捷豹路虎、奇瑞汽车、华晨宝马、东风康明斯、博格华纳、奥托立夫、大陆投资、宁德时代、大众汽车、佛吉亚、通用汽车、敏实汽车零部件、吉利科麦格纳、德赛电池、纬湃、恩福、格拉默、北汽利戴工业技术、天纳克、博世华域、敏实投资、三花汽车、均联智行、普瑞均胜、重庆敏特、佛吉亚、法雷奥、上海机动车检测认证、德科斯米尔、延锋国际座椅、亿咖通科技、延锋彼欧、福伊特、柳州五菱汽车、斯凯孚、麦格纳、斯泰兰蒂斯、光束汽车 .....
设备制造	松下电气、斯凯孚、康明斯、日立、正泰电器、通力电梯、金风科技、日立建机、伊顿、公牛集团、空中客车、奥的斯电梯、上海海得控制系统、宁波信泰机械、安德烈斯蒂尔、梅特勒-托利多、上海普惠飞机发动机、尼得科压缩机、利星行机械、万可电子、海格电气、贝卡尔特、福斯分析仪器、林肯电气、埃夫特智能装备、艾沛克斯 .....
生命科学	诺和诺德、强生、养生堂、华润三九医药、和黄药业、百济神州、天普生化医药、勃林格殷格翰、国药口腔、国药菱商、三生制药、北京双鹤药业、济民可信医药、灵北医药、厦门万泰沧海、天津天士力医药、辽宁成大生物、纽迪希亚制药、扬子江药业、吉凯基因医学、百特医疗、金斯瑞生物科技、住友制药、辉凌制药、施维雅、石家庄以岭药业、思拓凡生物科技、远大医药、协和氨基酸、北京科兴中维、三诺生物、康希诺生物、海尔金盈控股、康哲药业、盖思特利、华东医药、辉正医药 .....
能源化工	中国石化、万华、延长壳牌、中海壳牌、立邦、晶科能源、隆基绿能、大赛璐、联化科技、中国石化、乐斯福、美中能源、斯伦贝谢科技服务、宣伟涂料、德莎胶带、乐友新能源、申能集团、东方希望、禾大化学品 .....
消费品	安踏、农夫山泉、达能、海尔集团、松下电器、斐乐服饰、百事、统一企业、蒙牛、华润怡宝、青岛啤酒、欧莱雅、上海庄臣、嘉士伯、TCL王牌电器、维沃移动通信、上海之禾时尚、圣戈班、恒天然、福维克家用电器、佳格投资、伊莱克斯、玫琳凯、伊莱克斯、天虹文具、银鹭食品、维他奶、泸州老窖、太平鸟、中粮可口可乐、唐狮、火星厨具、澳优乳业、中国免税品（集团） .....
电子、通信、半导体	中国移动、华为、歌尔股份、华勤技术、北方集成电路、真我手机、北京沃丰、凌云光、罗杰斯科技、移远通信、TCL 科技集团、科大讯飞、圣诺技、欧姆龙、通用半导体、天津恩恩科技、深南电路、中达电子、中信科移动 .....
建筑、房地产	厦门国贸集团、远洋控股、北京京投、诺托弗朗克建筑、亚厦装饰、上海链家房地产经纪、长兴南方水泥、天山材料 .....
互联网、信息技术	阿里巴巴、浪潮、网易、太极计算机、中电金信、绿盟科技、广州欢聚时代、卡奥斯物联科技、上海网鱼、石化盈科、优创、北京华宇软件、上海昌投网络科技、硕腾、海天瑞声、北京车网、亚智系统科技、携程、赛诺韦尔 .....
金融	太平人寿、泰康、招商银行、交通银行、中国银行、阳光保险、中国人寿、平安金服、平安普惠、上海鼎策融资租赁、浙江泰隆商业银行、金元证券、长江证券、恒泰证券、诺亚金融服务、星展银行、华泰保险 .....
专业服务	中国南方航空、北京京邦达、乐药、新东方、阳狮广告、华住酒店、宜家、美集、赛可出行、千亚国际货物运输、盛世长城国际广告、地中海航運 .....



学习发展, 就在智享会

### HREC/ 上海总部

联系地址: 上海市普陀区铜川路 699 弄 2 号中海中心 A 座 1605-1607 室

邮政编码: 200063

联系电话: +86 21 31065698

邮箱地址: marketing@hrecchina.org

### HREC/ 苏州办公室

联系地址: 苏州市工业园区中海财富中心东塔 8 层 812 室

邮政编码: 215000

联系电话: +86 137 9528 9391

### 美国代表处

Tel: +949 870 7298

Add: 3 Acropolis Aisle, Irvine, CA, 92614



智享会订阅号



智享会视频号



智享学堂服务号



智享会会员服务号



智享会客服微信号