

# HR的**专业化**之路



2011/07/03



# HR专业化的五个层次







# HR水平与价值

## 菜鸟级HR

- 能执行好HR流程
- 上司感觉执行到位
- 差错少就是价值.

## 小鸟/大鸟级HR

- 完成公司各项HR任务
- 让相关部门、主管经理感觉到HR工作的重要性
- 部门支持HR工作;

## 老鸟级HR

- 让老板认可到HR的价值, HR不可或缺
- 让员工觉得HR是其职业发展的贵人



# 目 录

**一 . 从HR菜鸟到HRM**

二 . 从HRM到HRD

三 . 如何快速提升个人专业能力



# 招聘专员的四个层次

## 第四层

只招符合公司DNA的人才，不拘泥于候选人的经历、学历、专业等要素

## 第三层

按照JD要求一板一眼招聘，能把住关，满足大部分招聘需求

## 第二层

大量招，大量筛选和淘汰，满足基本招聘需求

## 第一层

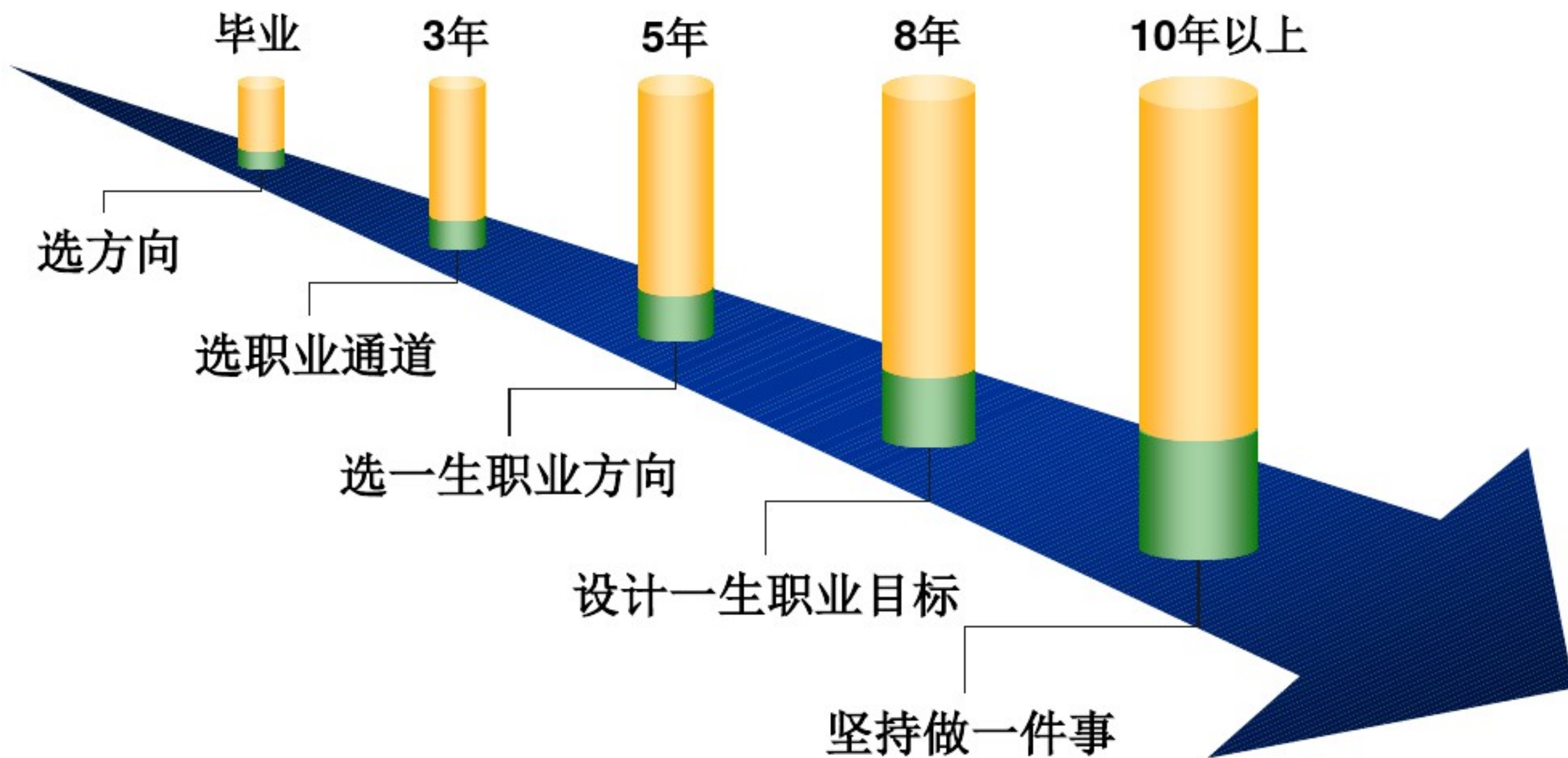
天天招聘，但就是不见入职，不能胜任.

Company  
LOGO





# 职业选择的五个阶段





# 写给刚入行HR菜鸟几点忠告



- 选好一个上司，跟对人很重要，一种是专业能力非常强的；另外一种是敢于放权让你干的；
- 快速学习各种HR专业知识，HR专业能力必须要厚实；
- 敢于在公司实践各种HR内容，在操作中的学习比书本上好很多；
- 必须要去了解业务，了解业务流程，关键点，要不空有本事无处应用





# 如何让你的职业生涯不迷茫

多看书

特别是人物传记类，找到你最喜欢的人物，他可能就是你的标杆；

请教高手

让高手帮你出谋划策

找到爱好

发现自己的爱好和长处，就是你不怎么努力也会做得比别人好；

顿悟

多问自己：我的未来是什么？某一瞬间你会顿悟；

多尝试

敢于承担新任务，新任务就是新机会；





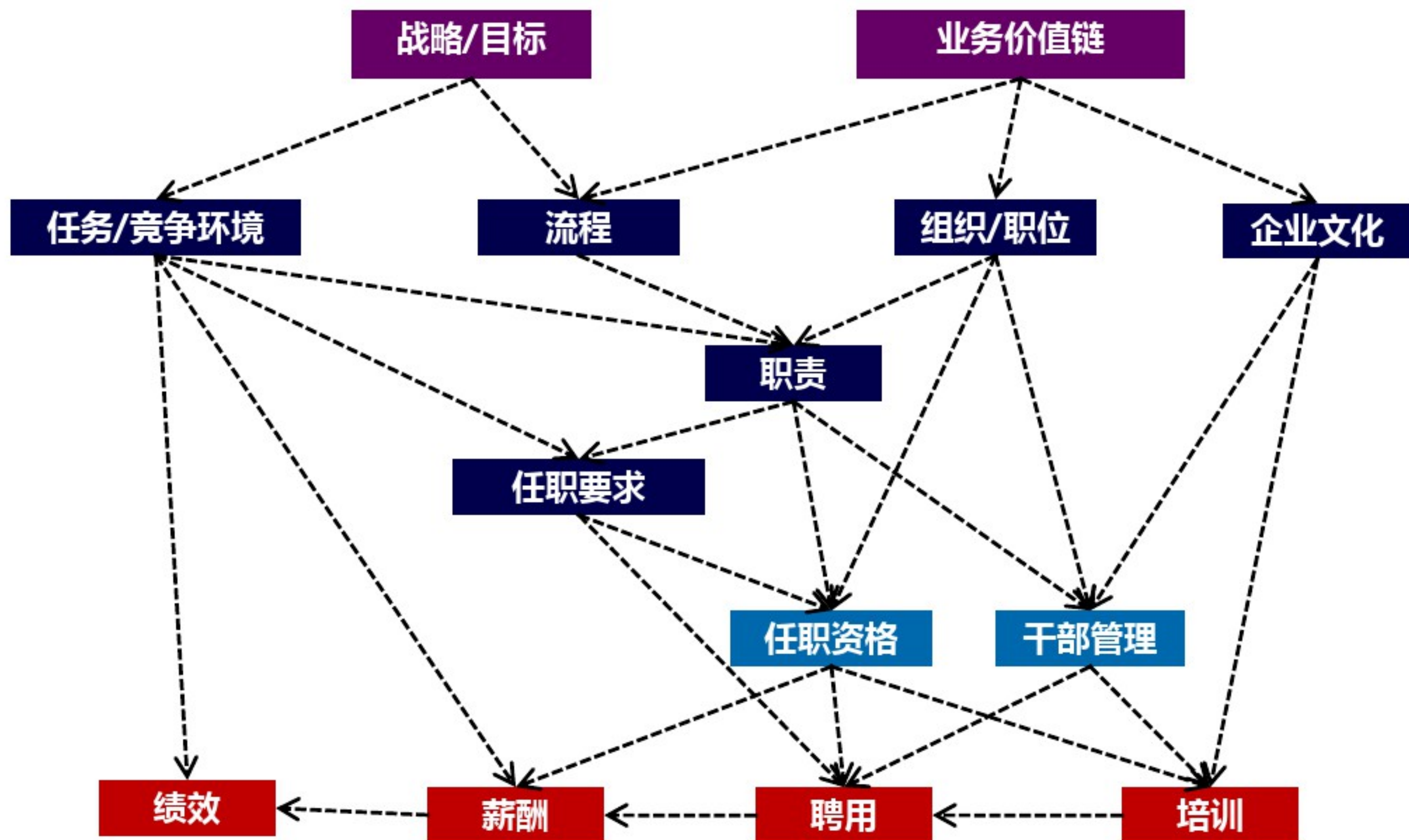


# 老板为什么对HR不满意



- 招不到人，一大堆理由；
- 员工有抱怨，不解决，总是认为是老板的问题；
- 知道公司问题一大堆，但拿不出解决方案；
- 让干什么就干什么，自己从没主动干什么；
- 一外出听课，和老板说要做这个那个，结果各个项目都是虎头蛇尾；
- 搞不定各个部门，其他部门经理天天抱怨HR

# 专业HR必须要懂得的八个模块







# 如何在中小企业做HRM

凝聚好中层干部，保持中层一条心非常重要，突破在于大家齐心协力

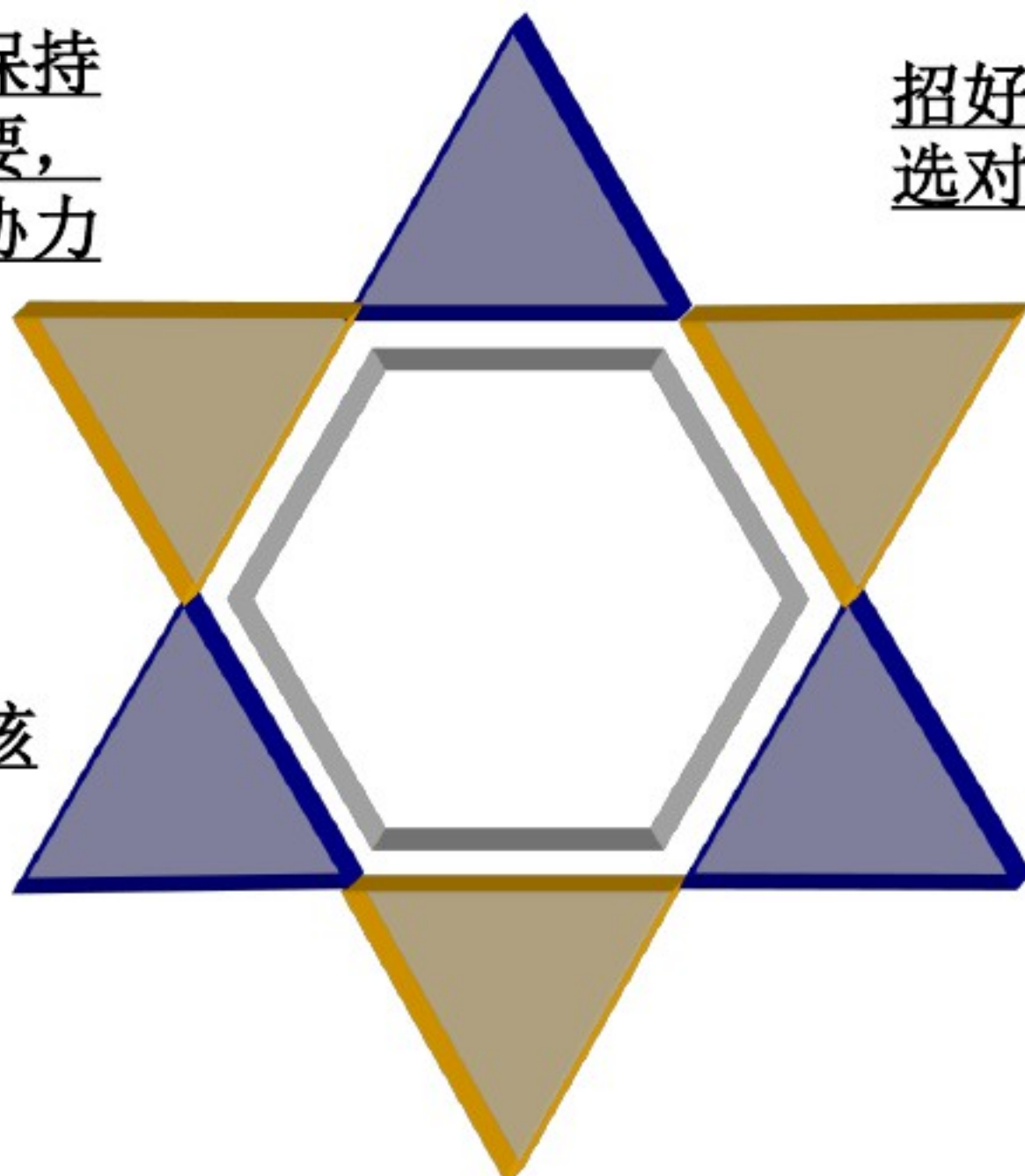
招好人，小企业更在意“选对人比培养人更重要”

不要强行推行绩效考核

设计好薪酬机制，特别是奖金机制

建立好组织主流及亚文化，特别是亚文化，凝聚人心

强化中层干部管理能力和思想





# 如何成功推进一个HR项目



- 获得老板支持，将要做的工作排到老板关注的前三件事情；
- 把握好时机，不同项目成功实施的前提不同，要顺水推舟的做项目，而不是自己认为需要；
- 必须懂得项目推进的逻辑和技巧，能够准确应对各种出现的问题；
- 要有阶段性成果，要让大家看到希望，获得成就感





# 如何提高工作效率

## 梳理关键逻辑

➡ 列出要做的工作内容，找到关键逻辑，厘清关键步骤，找到突破点

## 工具要求

➡ 寻求好的工具支撑，工欲善其事，必先利其器.

## 总结与实践

➡ 总结经验，找到快速工作窍门，并在实践中总结，提高工作效率.

## 自我创新

➡ 建立个人工作逻辑和技巧，这是高手突破的核心点，不要迷信任何一本书、一个观点，敢于创新



# HR-怎样让业务部门经理喜欢你

## 公司整体利益

帮助部门经理解决员工的直接利益问题，设计好方案并协助其落地，而不是上来就要求经理执行绩效考核

1

协助经理招好人，并配合处理不适合人员

2

3

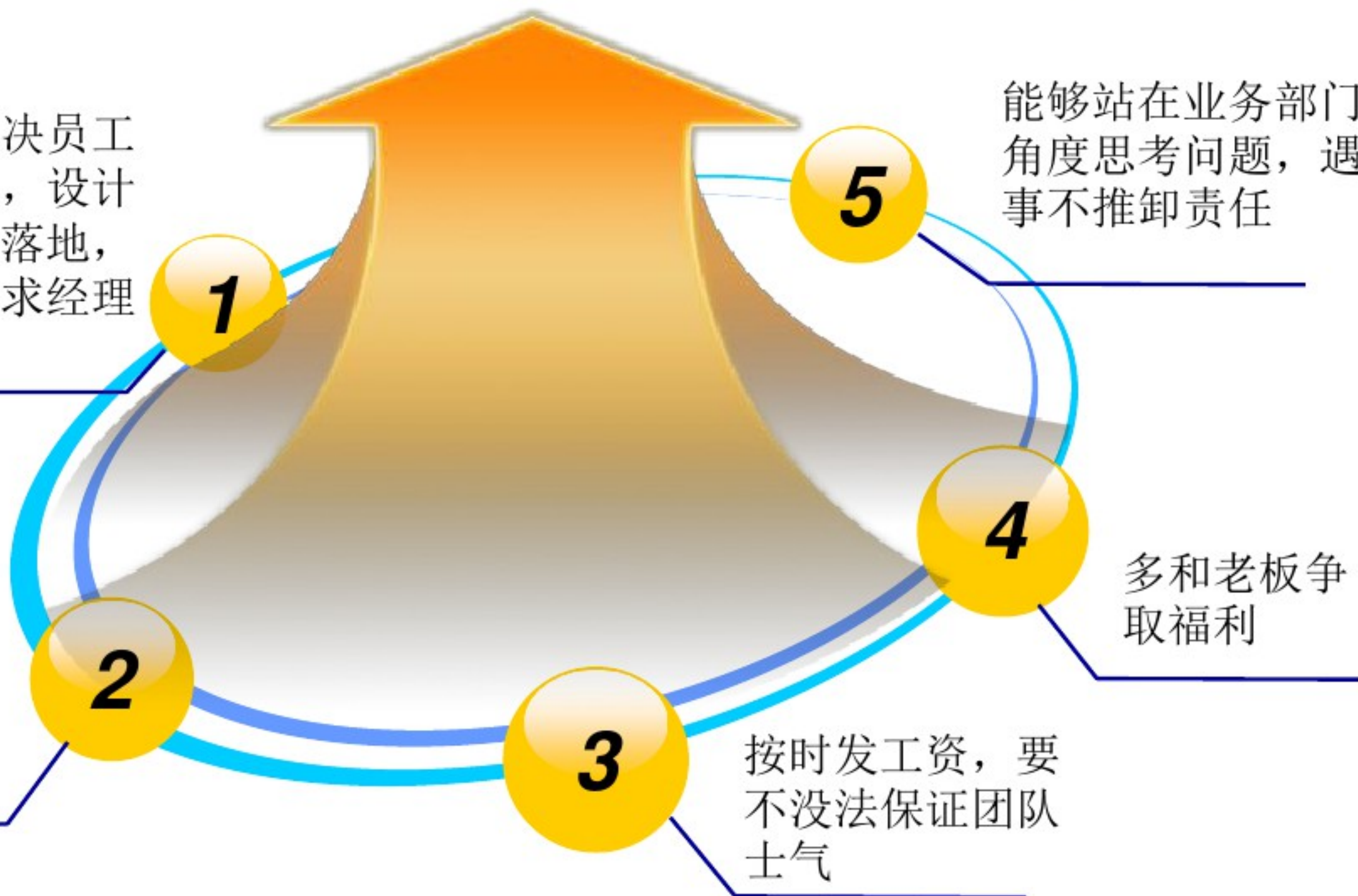
按时发工资，要不没法保证团队士气

能够站在业务部门角度思考问题，遇事不推卸责任

5

多和老板争取福利

4







# 具备哪些条件的员工可以被提拔



- 高度认同公司事业、文化，不背后说公司坏话;
- 有良好的业绩，业绩要在前1/3，外行领导内行一般不会有好结果;
- 事业心强，个人成就欲望高，期望有所作为;
- 积极乐观，看待问题从好的方面考虑，而不是天天唉声叹气；
- 会处理人际关系，与上司、与同事、跨部门关系



# 如何才能快速的升职/涨薪

- 热爱自己的工作，不论当初你是怎么选的工作，现在必须做好它，要做到极致，让大家佩服



- 和上司保持良好沟通，要让他看到你的业绩，也要知道你的想法



- 加班：如果你想获得比别人多一倍的成功，那就要比别人多一倍的努力，也就意味着可能你要多加一倍的班。





# 目 录

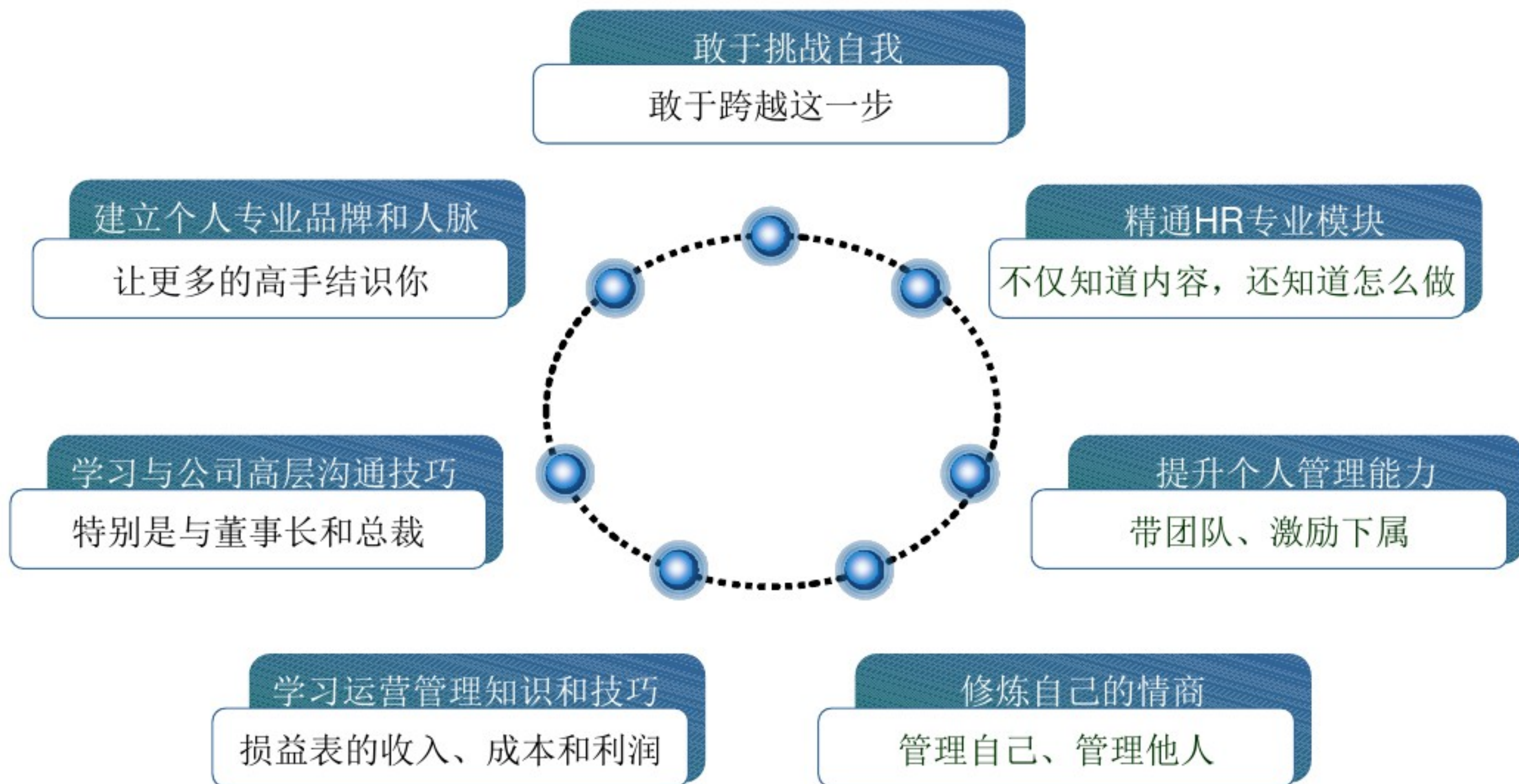
一 . 从HR菜鸟到HRM

**二 . 从HRM到HRD**

三 . 如何快速提升个人专业能力



# 如何成功从HRM到HRD







# 成为优秀HRM/HRD要历练的两个岗位

## 销售

历练过销售的HRD/HRM更懂得公司的产品、服务，公司的口碑、客户购买的理由，以及如何进行改进，针对营销去做HR服务是老板最期望的，也是最容易见效的

## 运营管理

有机会做一个分公司经理效果最好，你可以明白老板怎样想的，利润从哪里来，如何激励团队





# 大型公司HRM/HRD工作重点

## 关注领导力建设

建设干部选拔、培养、考核机制

## 关注企业文化

组织达到一定规模，只有文化才能影响到每个员工

## 打造HR团队

打造一支高战斗力的HR团队，每个人能够独挡一面

聚焦提升业绩  
具体提升核心能力

## 短期与长期利益

公司短期与长期利益共同考虑

## 构建组织和任职资格体系

将内部职位体系和晋升体系标准化；







# HR如何赚到每年50万





# 提高HR工作效率-HR研发

- 流程
- 制度
- 表单

- HR终端
- 大型HR软件
- 云HR系统服务

价值链  
研究

流程/表  
单

HR行为  
研究

E化

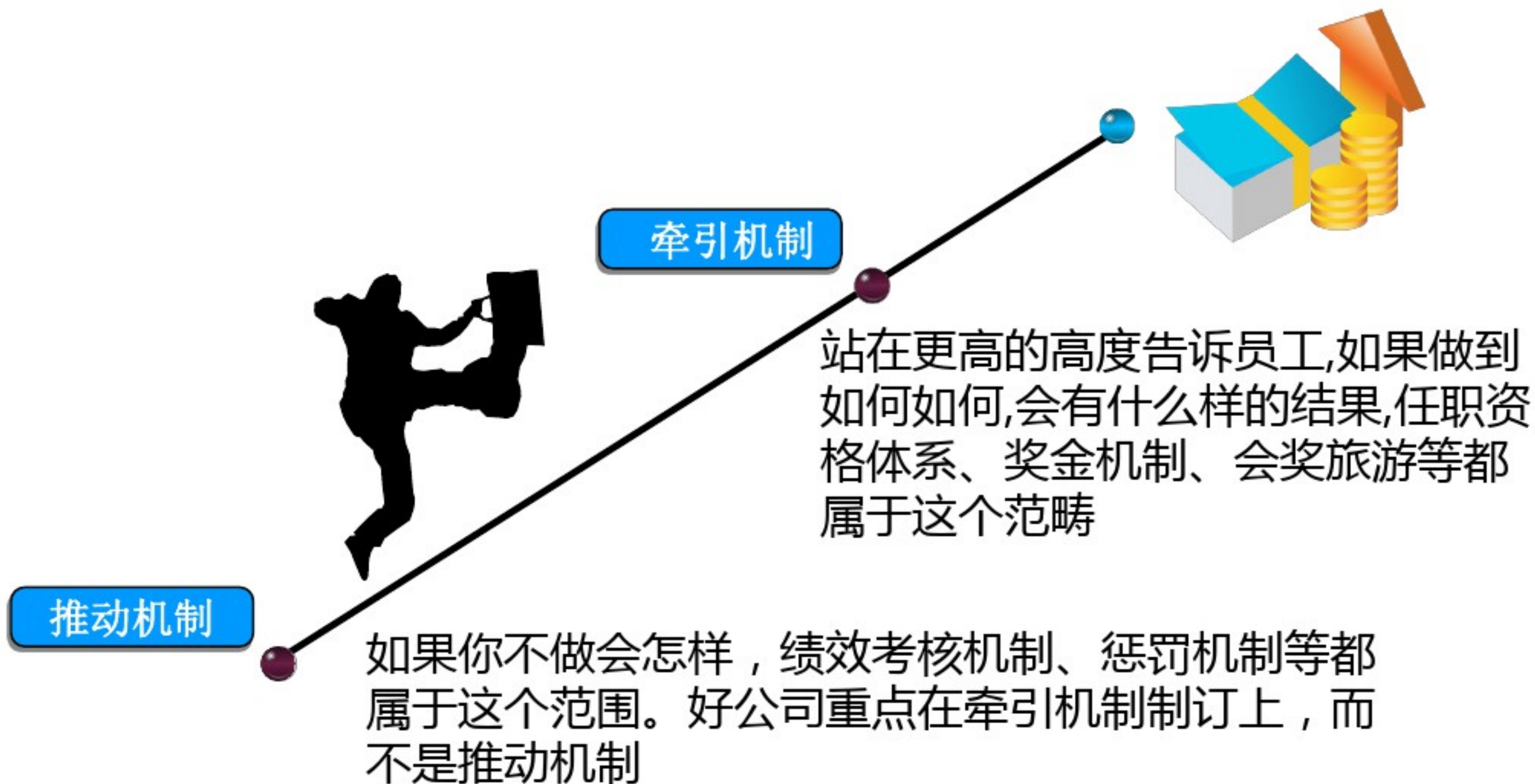
- 价值链设计
- 职务体系
- 工作重点研究
- 战略与目标设计

- HR行为标准
- HR知识标准
- HR胜任能力
- HR案例
- HR系列课程/咨询





# 什么样的HR政策/制度是有效的





# 目 录

一 . 从HR菜鸟到HRM

二 . 从HRM到HRD

**三 . 如何快速提升个人专业能力**





# 提升个人专业能力的几种办法



- 写文章，多发表个人见解，增加个人思考机会；
- 大量看书，自学，开拓眼界，但一定要选好书；
- 多和圈里高手交流，听君一席话，胜读十年书，遇到不懂的多请教；
- 建立个人文件管理系统，不断整理自己的原创；
- 参加系统学习，找到短板，快速学习；
- 实践，大量实践



# 是什么阻碍了一个人的职业发展

甘于现状，没有成就动机；

没有找到个人的兴趣和爱好，不知道自己到底想做什么；

不想学习，即使公司组织的培训也是如此；

封闭自我，听不得别人的良言；

将一切理由都归结于环境、别人等因素；

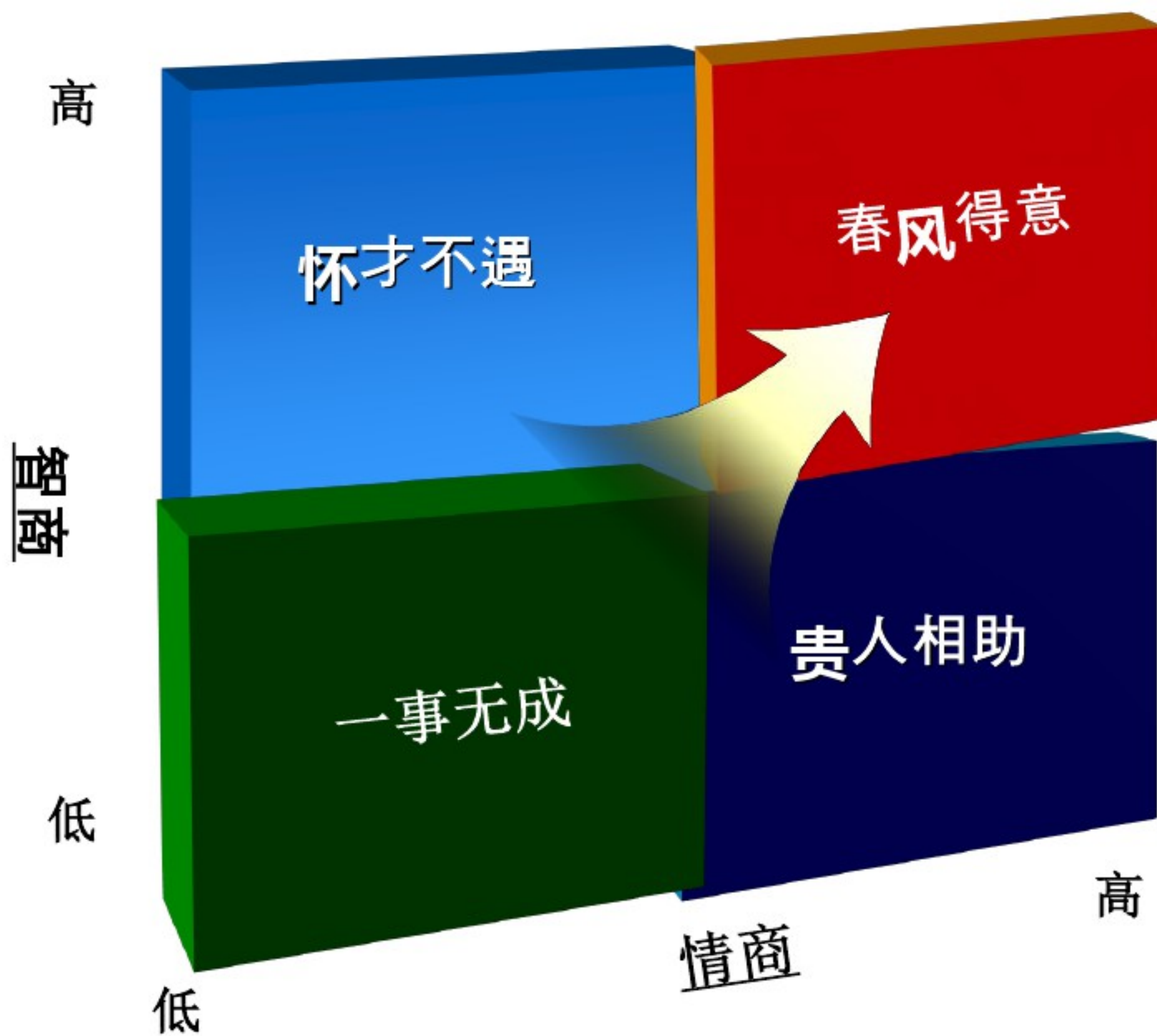
不能很好与人沟通，人际沟通界面差；

总是把事情拖到明天



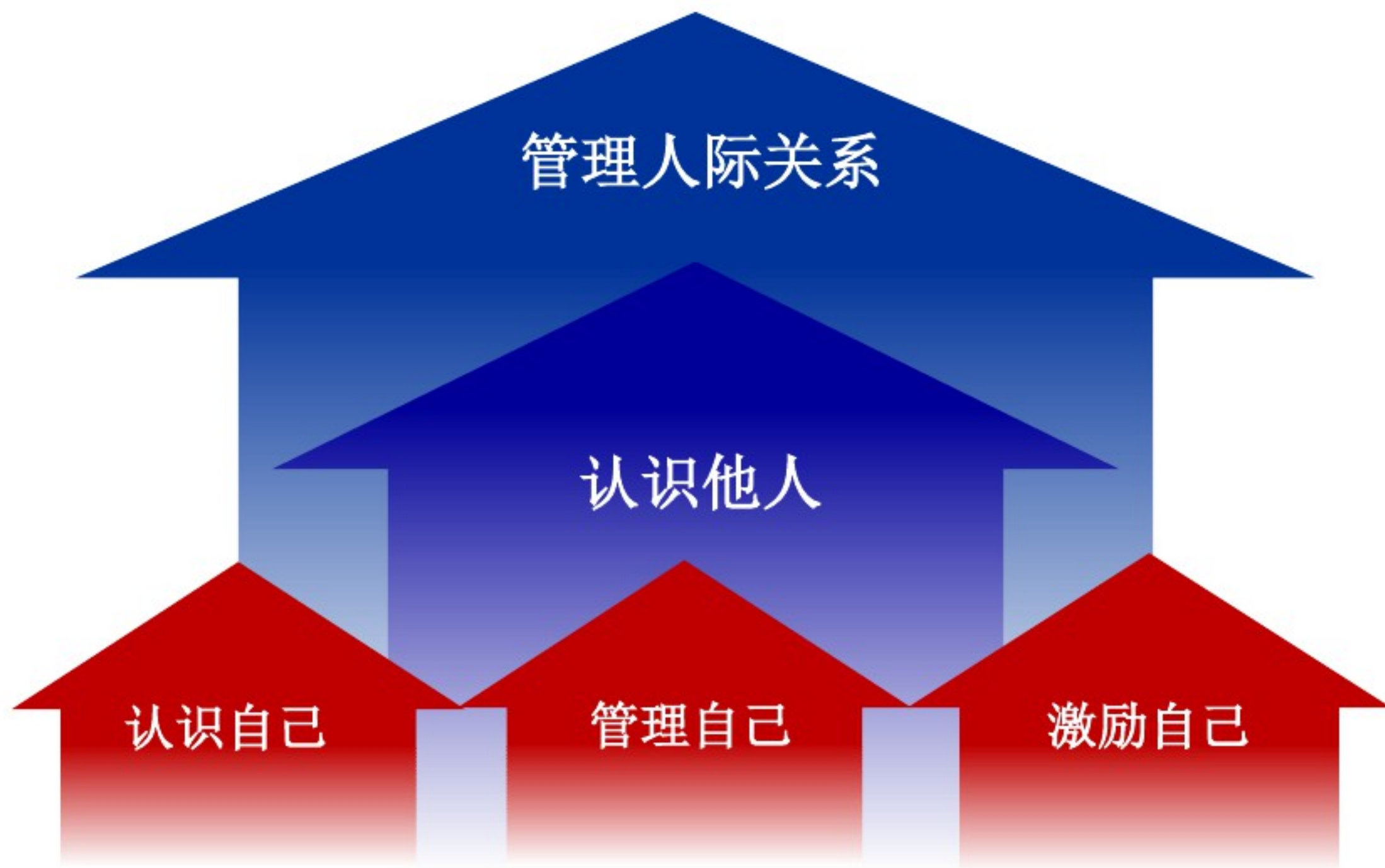


# 情商与智商





# 提升自己情商的五个要点



做HR一定要不断修炼自己的情商，不要怀才不遇





# 职业成长的加速器-结实行业高手



- 认识比你专业水平高的人，有空没空多请教；
- 不要隐藏自己的困惑，让大家帮你出主意；
- 寻求可以和高手一起工作的机会，在一旁观看高手做法会让你成长加速；
- 敢于抛出自己的观点，但不要幼稚和固执己见；
- 系统学习高手做法，但更重要的是其思考方式





# 管理好个人的知识管理系统

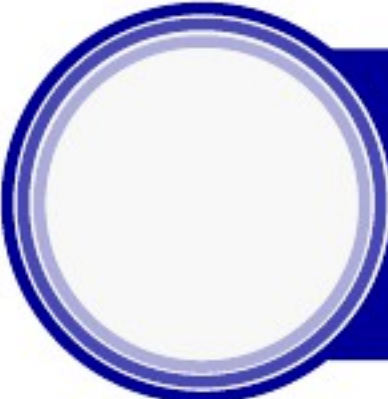


- 收集优秀的资料，特别是能够加速个人职业成长的资料；
- 建立个人电脑目录管理系统，系统整理文档，对目录进行分类管理；
- 自己学会并努力开发流程、表单，梳理经验并系统化；
- 多写原创文章，敢于发表自己观点；
- 时刻更新自己的文件系统；
- 与人交换资料， $1+1>2$





# 人力资源的突破点



不要每天张口战略，闭口战略，解决实际问题为首要问题；

系统掌握各类HR工具、方法，找到恰当的时机设计实施项目，设计游戏规则



不要每天只研究如何平衡，要设计“双赢”策略

建立与业务部门负责人良好关系，从关系最好的部门入手





# 未来十年HR将面对的机遇和挑战

- 企业规模越来越大，对人力资源要求越来越高；
- 跨地区和跨国经营将成为普遍趋势，建立基于总部HR服务机制成为发展趋势；
- 产业格局变革带来劳动力市场变化，流动性增大，招人将越来越难；
- 领导力和文化建设将成为HR管理的核心重点；
- 企业发展需要大量职业HR







謝謝！