



金牌

《如何成为百万年薪的HRD》

培训师：魏云东



目录

- 一 HR的角色与职责
- 二 HR职业化与自我修炼
- 三 HR专业化
- 四、HR八大模块主要内容及功能
- 五、如何提升自己专业能力



1

一、HR的角色与职责



从人事管理 到 人力资本时代

阶段1

人事管理时代

基础人事工作

简单薪酬、档案、聘用等工作

人力是成本

阶段2

人事资源时代

分模块分项目

人力是资源，需要开发、培训

关注投入产出比

阶段3

人事资本时代

关注领导力、核心能力、追随力

人力是资本，资本通过经营来增值



未来十年HR的机遇和挑战

1. 企业规模越来越大，对人力资源要求越来越高；
2. 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；
3. 领导力和文化建设将成为HR管理的核心重点；
4. 企业发展需要大量职业HR。





未来十年最缺的HR

- 懂得在全球范围内寻访人才的**招聘高手**
 - 懂得影响力建设的**企业文化高手**
 - 懂得根据不同岗位激励要素设计薪酬的**薪酬高手**
 - 懂得**运营管理的HRM/HRD**
 - 懂得课程规划和开发的**培训高手**
 - 懂得领导力建设的**干部管理高手**
 - 懂得国家法律政策和仲裁规则的**劳动关系高手**
-



老板心目中不满意的HR



- 招不到人，一大堆理由；
- 员工有报怨，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；
- 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



老板心目中理想的HR

- 能深刻洞察公司人力资源核心问题；
- 能够快速拿出简单实用方案，并执行到位；
- 处理好人际关系，和业务部门之间关系配合要好，不能老听到业务部门抱怨；
- 帮老板找到优秀的人（外部、内部），特别是核心干部；
- 能够处理HR难题。



HR的价值与责任

- 战略落地需要优秀团队实现

- 提高成功率是HR的核心价值

- 公司一切问题都可以归结为人的问题



- 当公司达到一定量级后，HR关注的核心是干部管理和企业文化

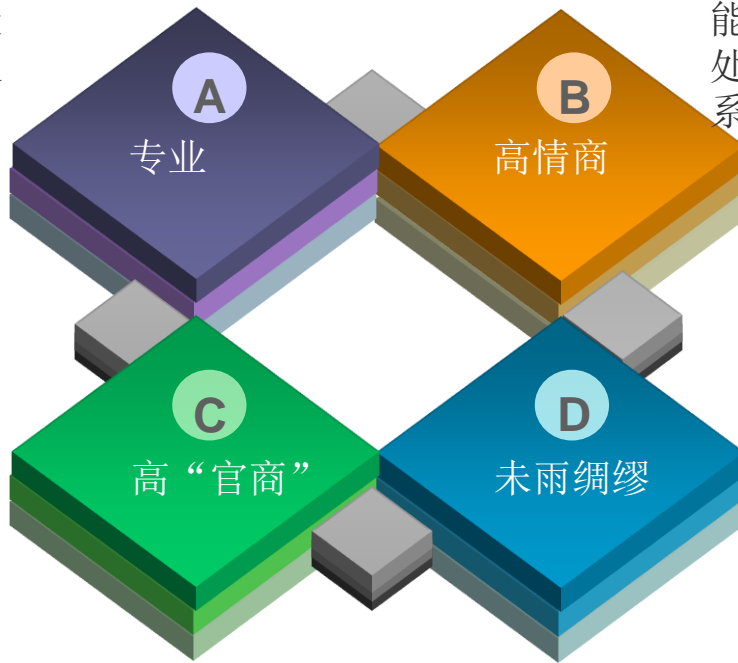
- 好的HR促进公司和谐健康工作气氛

人效提升（人均产值、人均毛利、人均纯利）



优秀HR的素质能力要求

不怕问题，用最简单的办法快速解决问题



能和不同人沟通，处理好不同人际关系

对权力的理解\掌握\分配\控制能力

当救火队员还是先预先设计到位



HR的五个层次





写给刚入行“HR小白” 几点忠告



- 选好一个上司，跟对人很重要
- 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技能，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

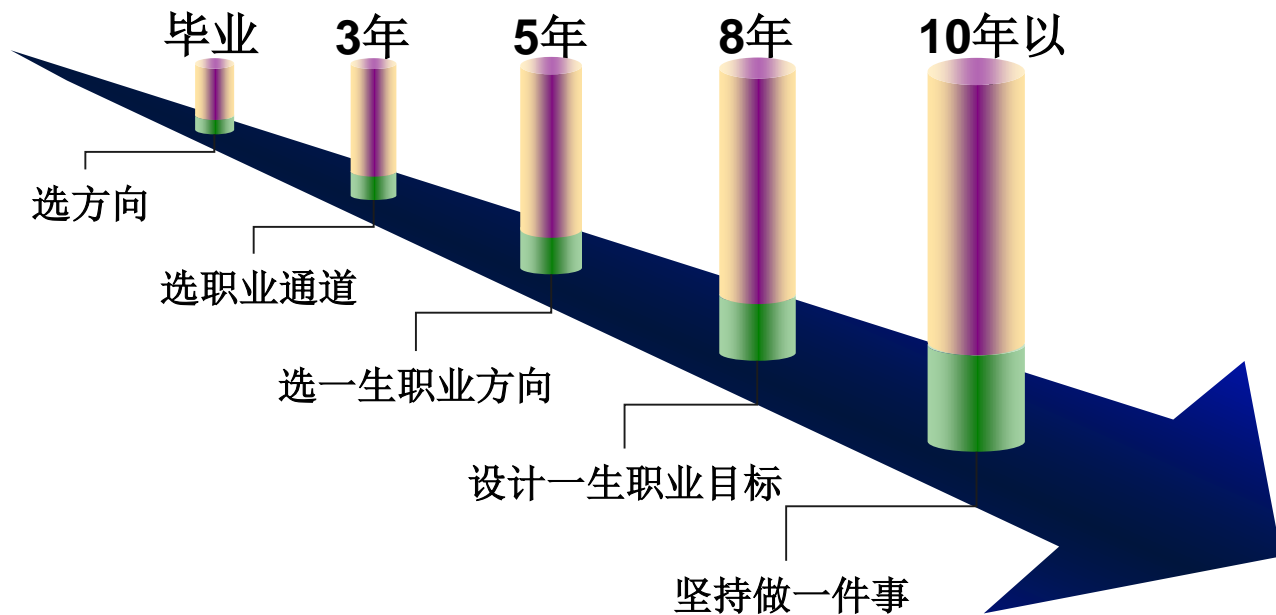


2

二、HR职业化与自我修炼



职业选择的五个阶段





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；





HR-如何让老板支持你

- 接触老板常接触的人，这样你就知道老板的最直接感受



- 关注业绩提升和核心能力提升，以增长利润为前提

- 站在业务部门经理对方角度考虑问题，帮助其解决难题，在老板面前表扬你

- 提高每个HR项目成功率，全力以赴



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



3

三、HR专业化



人力资源的核心职能



- 确定组织的核心能力，特别关注人力资源能力
- 找到、培养符合公司业务需要的人员
- 通过薪酬、绩效提升员工的工作动力、工作效率
- 统一思想，减少和控制不良思想
- 为公司的扩张提供人力资源支持
- 提高人均效率，进而提高盈利水平
- 为老板用人决策提供支持



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

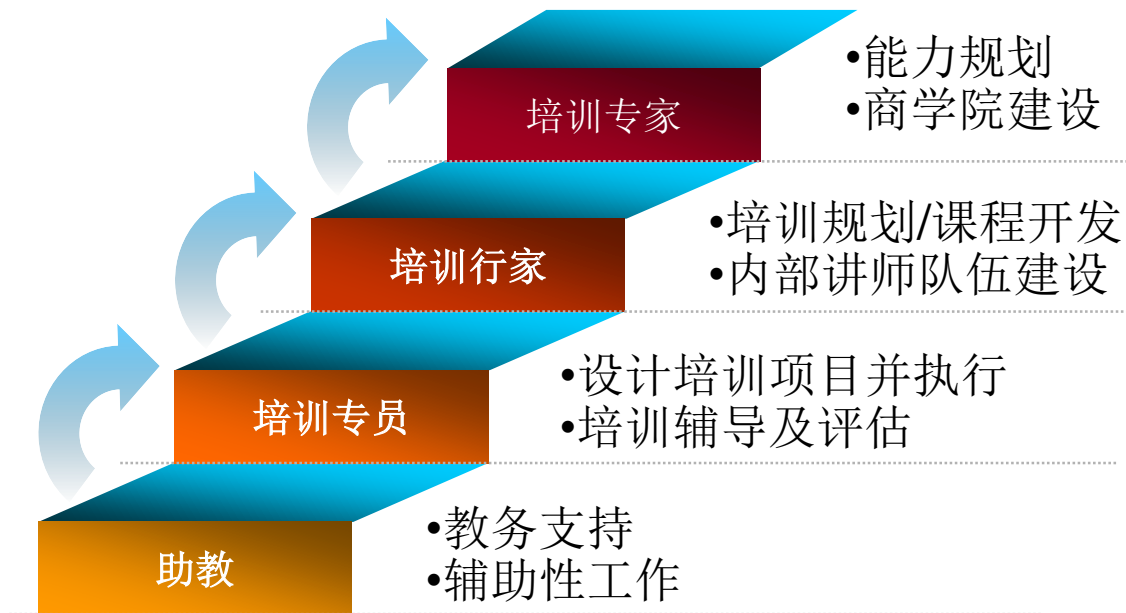
第一层

天天招聘，但就是不见入职，不能胜任。

Compan
y
LOGO

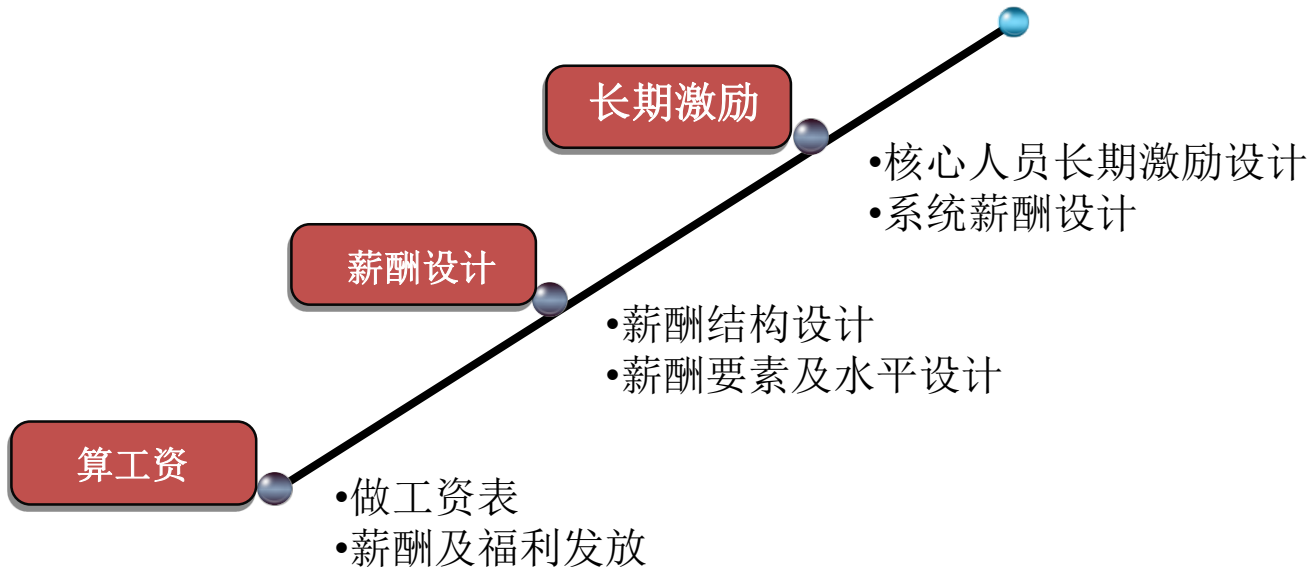


培训专业的四个等级



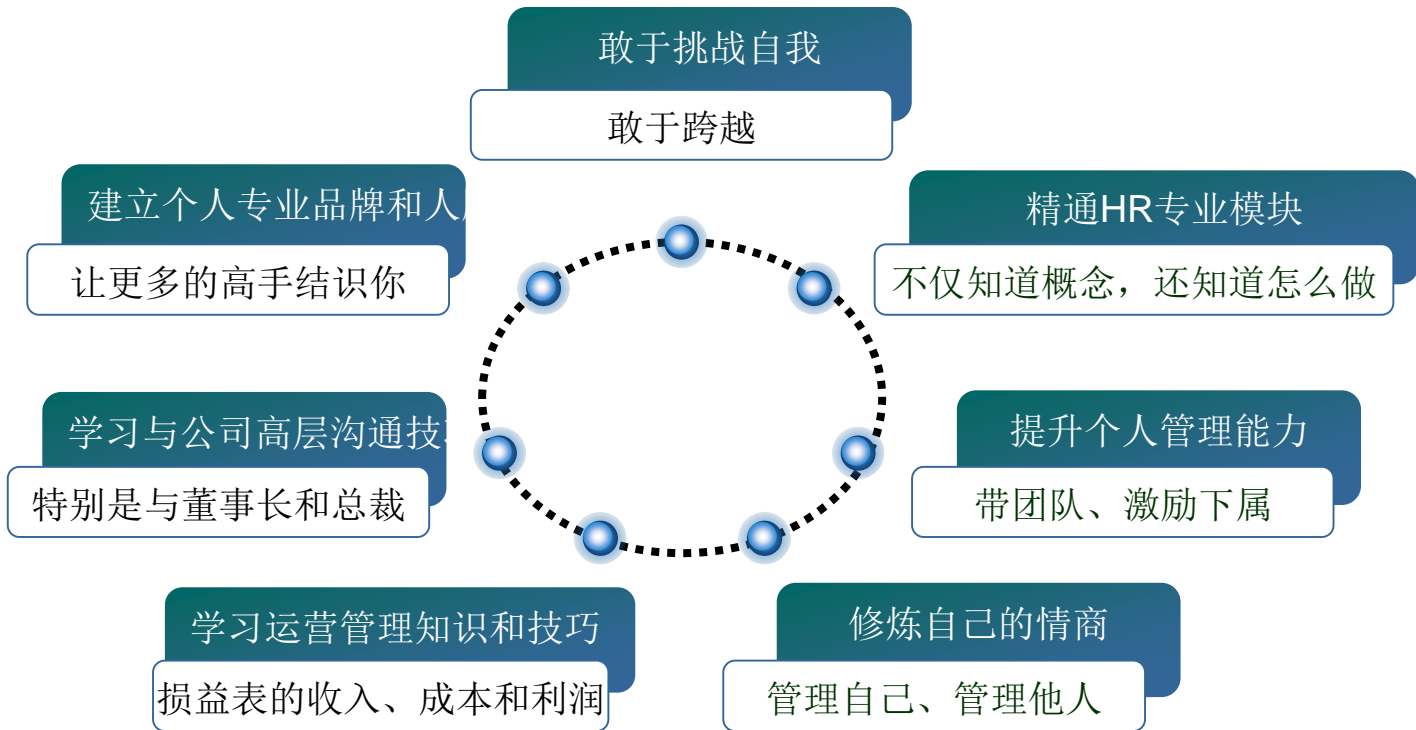


薪酬职位的三个等级





从HR主管到HRD



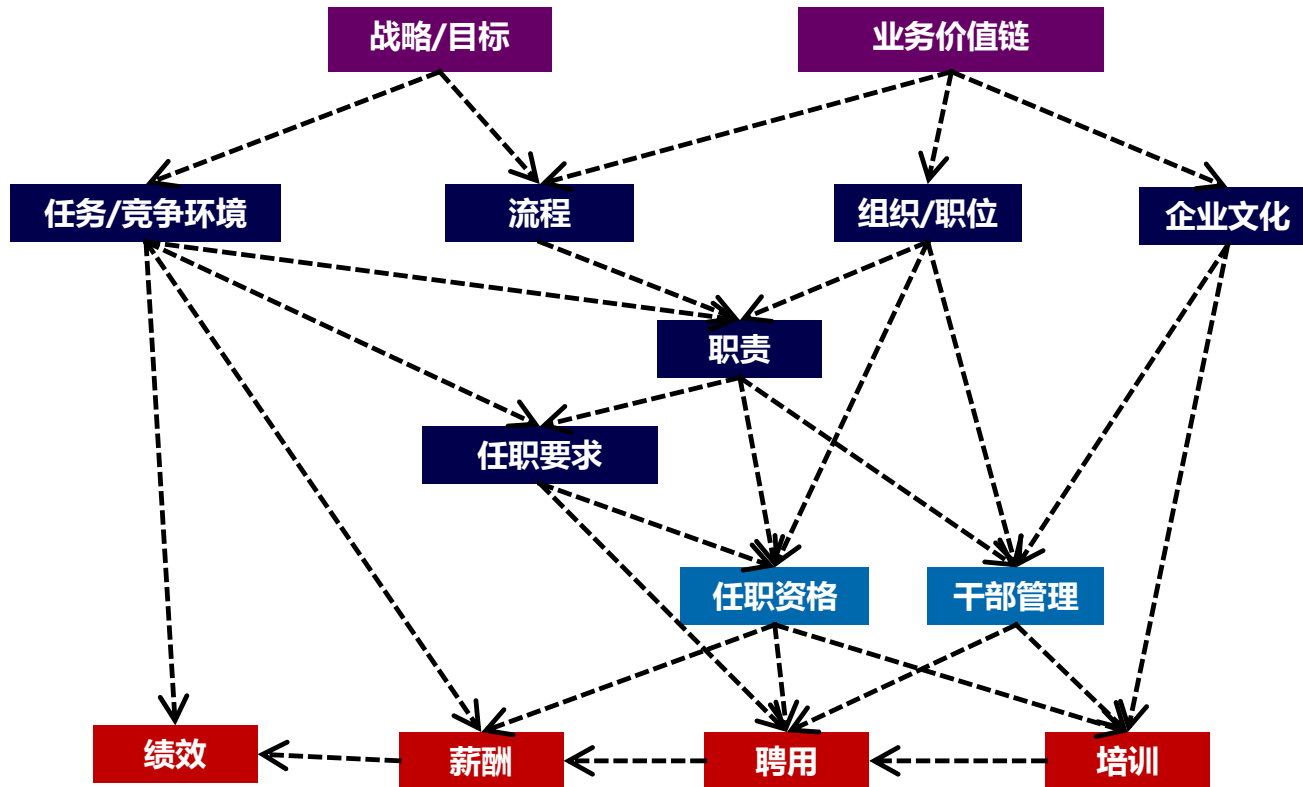


4

四、HR八大模块主要内容及功能



专业HR必须要懂得的八个模块



组织职位管理



设计组织结构

设计职务体系

设计职位体系

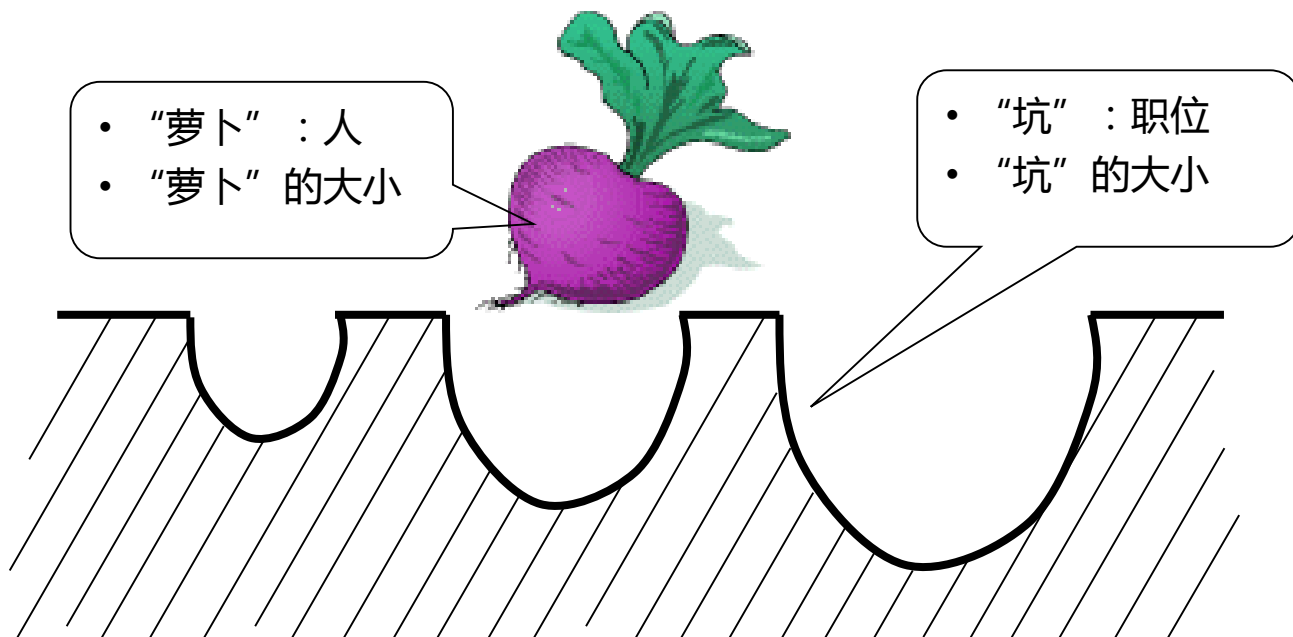
- 设计组织类别
- 设计组织级别
- 设计组织名称
- 设计组织结构

- 职务分类
- 职务级别
- 设计职务名称
- 职业发展通道

- 职位级别设定
- 职位编制
- 确定职位的任
职要求

正确描述组织DNA

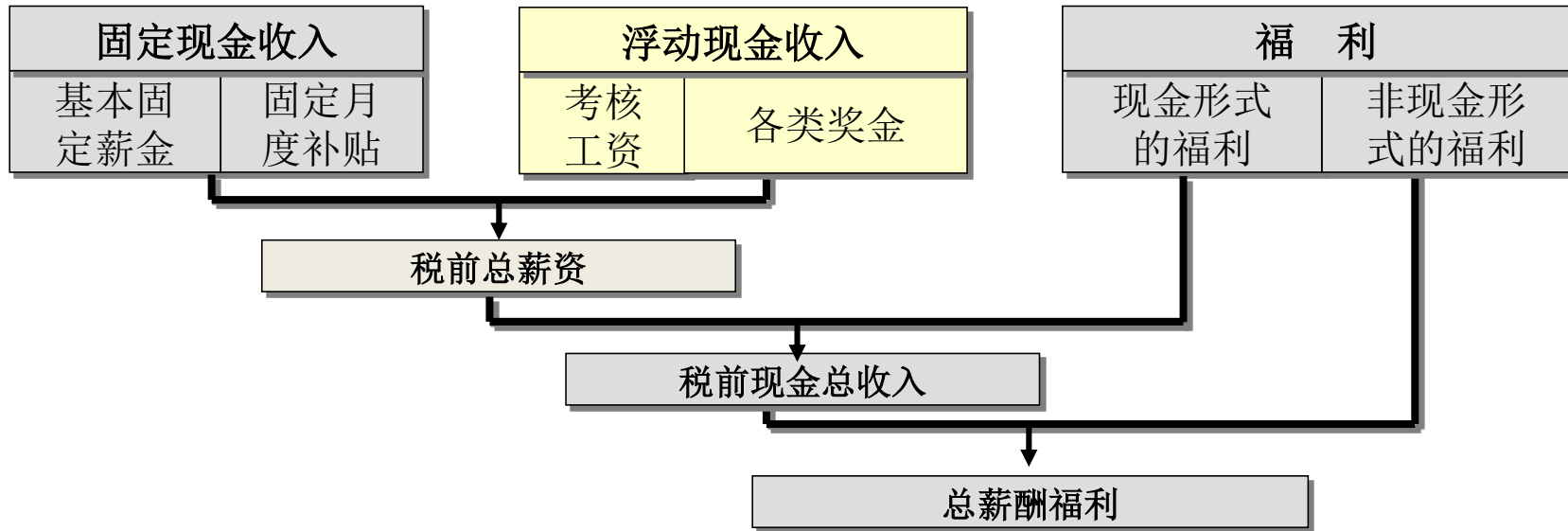
聘用管理



选对人比培养人更重要



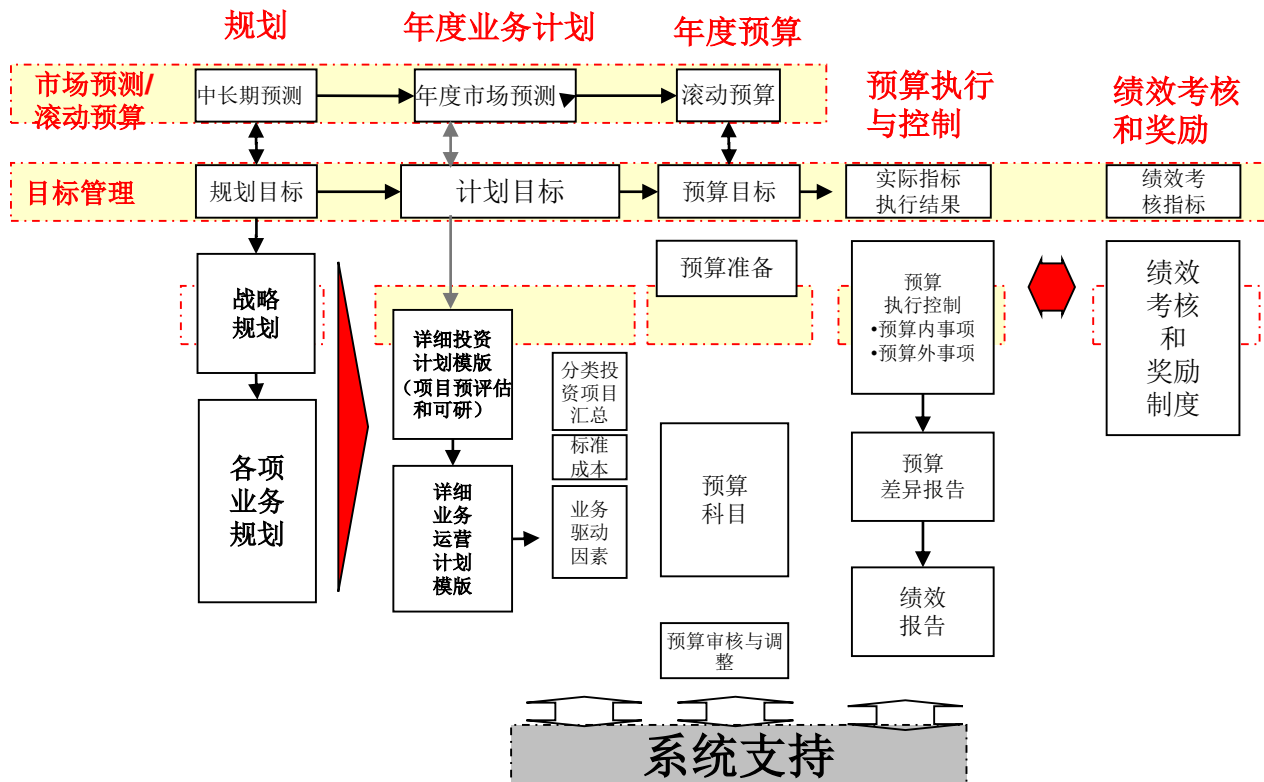
薪酬管理



给团队成员注入兴奋剂



绩效管理





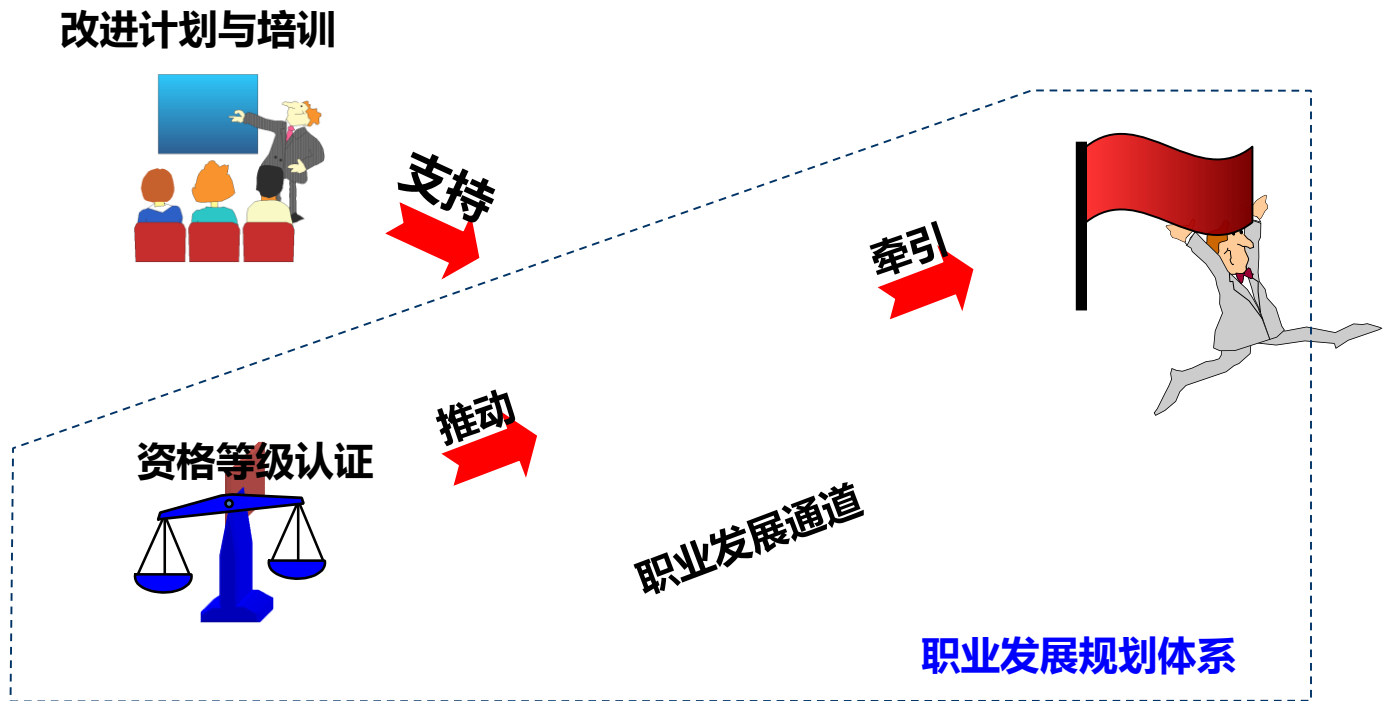
培训管理



职业化运营团队是保证所有体系落地的前提和核心！

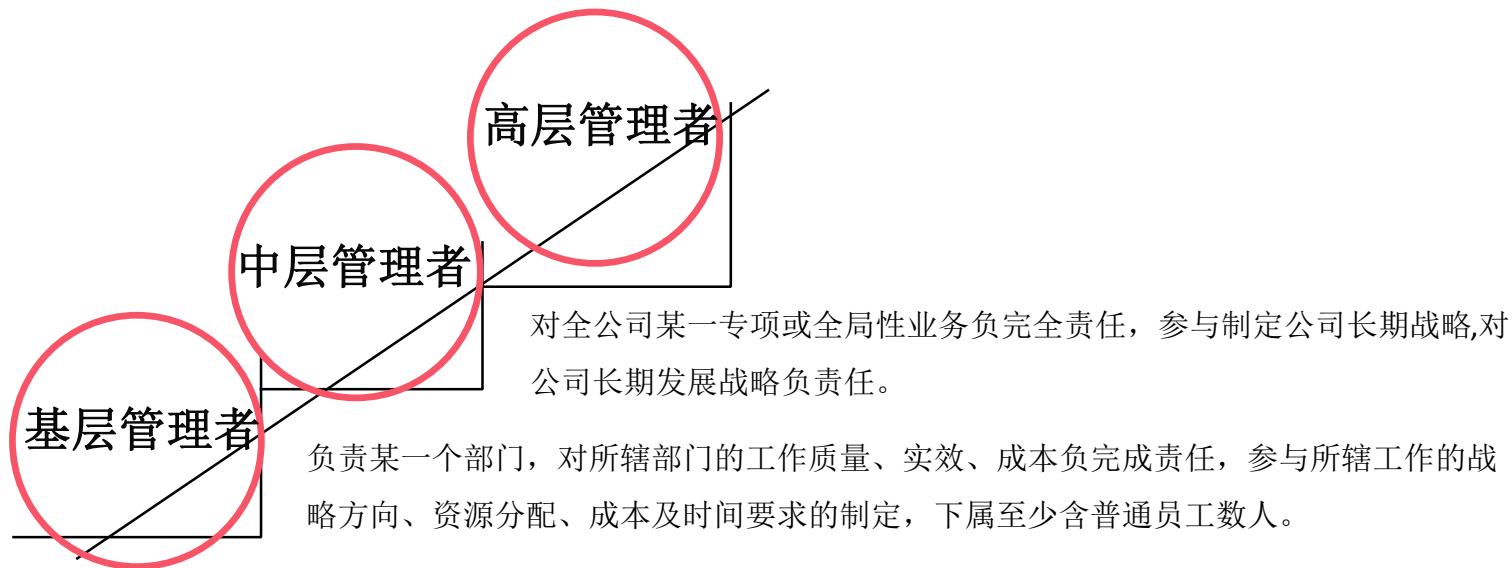


任职资格





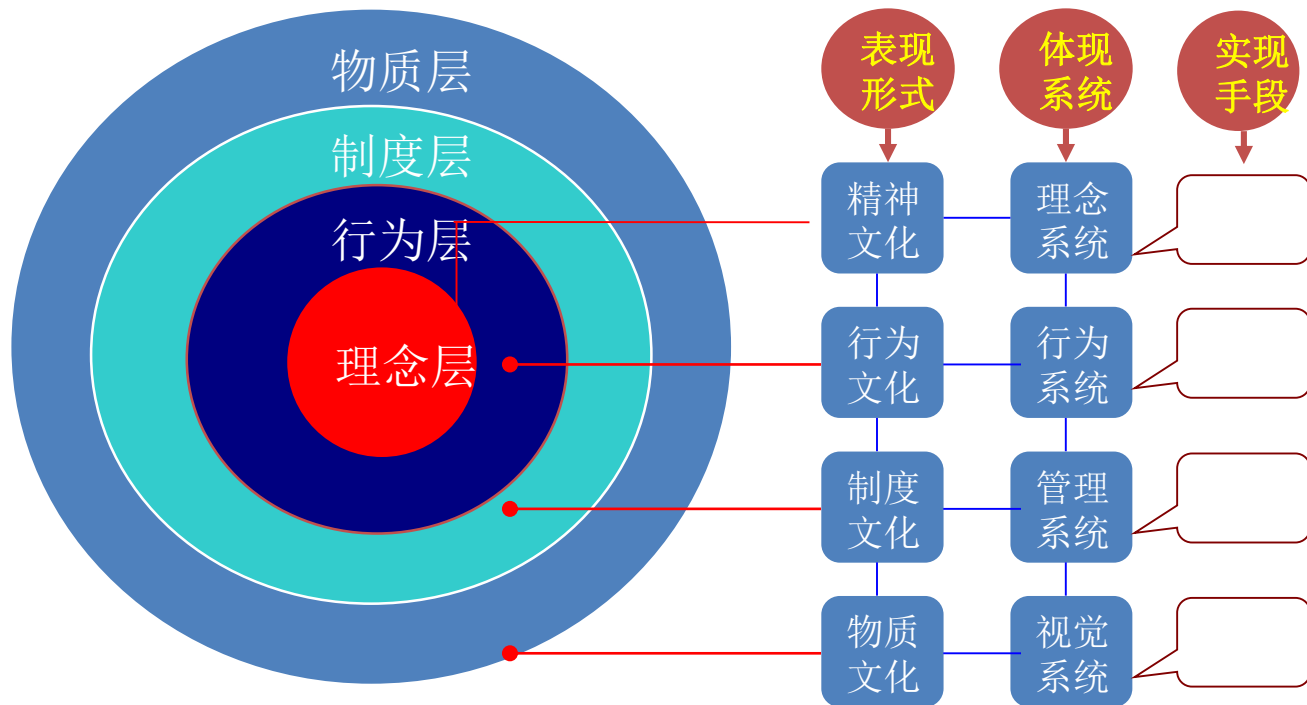
干部管理



率领一组人员从事某项具体的专业/技术工作，本人既是监督者又是执行者之一。

为组织扩张提供持续性管理人才

企业文化



管理和影响员工的思想行为



5

五、如何提升自己专业能力



成为HR高手要做的几件事

以研究行业顶级公司为基点，
比如华为的人力资源体系、
google的企业文化建设

系统思考，构建自己的HR体系
，打破常规，不拘泥于现状

敢于原创，发表自己的看法
、心得

敢于实践，没有亲身成功实
践的理论只是纸上谈兵



如何成为顶级高手

- 加入顶级公司，成为顶级高手团队一员，充分历练
- 拜顶级高手为师，言传身教，系统学习
- 系统研究顶级公司案例，建立框架结构和研究点
- 找到秘籍（优秀案例及流程），闭关修炼，冲破玄关（顿悟）
- 在不断失败中寻找答案，不断突破自我
- 坚持一个方向



提升个人专业能力的几种办法



- 写文章，多发表个人见解
- 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；
- 建立HR框架结构：组织职位、聘用、绩效、薪酬、培训、干部管理等，通过参加系统培训学习；
- 实践，大量实践
- 顿悟：深度思考发现逻辑



职业成长的加速器-结识行业高手



- 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

金牌

HR职业规划

人力资源专业训练课程

谢谢！