




# ĐỐI TÁC CHIẾN LƯỢC NHÂN SỰ

---

HUMAN RESOURCES BUSINESS PARTNER

---

 Hot line: 0961 85 02 39

 [www.facebook.com/cipdacademyvn](http://www.facebook.com/cipdacademyvn)

 [business@cipdacademy.vn](mailto:business@cipdacademy.vn)

 [www.cipdacademy.vn](http://www.cipdacademy.vn)

# GIỚI THIỆU KHÓA HỌC

Càng ngày càng nhiều doanh nghiệp đã và đang chuyển dần sang mô hình HRBP. Nếu Bạn vẫn làm việc theo cách của một HR truyền thống thì bị đào thải là điều tất yếu.

**BẠN MUỐN CHUYỂN ĐỔI THÀNH MỘT HRBP – NHƯNG...** bạn chưa hiểu rõ các Mô Hình HRBP đang vận hành trên thị trường, cách thức chọn lựa, áp dụng mỗi loại phù hợp, đem lại hiệu quả cho Doanh nghiệp của bạn?

Thấu hiểu điều đó, EOD Việt Nam xây dựng chương trình đào tạo "HRBP – Đối tác chiến lược nhân sự". Khung chương trình xây dựng theo chuẩn của CIPD nhằm cung cấp những kiến thức, phát triển kỹ năng cho các HRM, HRBP, chuyên viên nhân sự, từ đó đóng góp cho sự phát triển bền vững và lâu dài của Doanh nghiệp Việt.

Chương trình đào tạo HRBP giúp các Học viên đạt được tư duy, kiến thức, kỹ năng, phương pháp và công cụ hiện đại theo chuẩn của CIPD thông qua các Module được thiết kế hiện đại và phù hợp với thực tế.



# MỤC TIÊU KHÓA HỌC

Sau đào tạo, học viên sẽ:

- Hiểu khái niệm theo tiêu chuẩn CIPD về vai trò, khung năng lực và lộ trình phát triển của HRBP và mô hình HRBP khi ứng dụng vào tổ chức.
- Hiểu và được cung cấp bộ công cụ độc quyền để trực tiếp đánh giá mức độ sẵn sàng của tổ chức, năng lực của Nhân sự khi chuyển đổi giữa mô hình HR truyền thống và mô hình HRBP.
- Áp dụng quy trình của 06 nhiệm vụ chính trong vai trò HRBP theo tiêu chuẩn CIPD.
- Áp dụng hiệu quả toolkit và dashboard tự động trong triển khai & đánh giá hiệu quả mô hình HRBP trong doanh nghiệp.
- Có khả năng tự đánh giá năng lực và xây dựng lộ trình phát triển cho cá nhân, đội nhóm theo mô hình HRBP thông qua công cụ Professional Map tiêu chuẩn CIPD và lộ trình phát triển HRBP.



# ĐỐI TƯỢNG VÀ THỜI LƯỢNG

## Đối tượng

- Trưởng phòng/ Giám đốc Nhân sự
- Trưởng nhóm/ Trưởng phòng HRBP
- Chuyên viên HRBP
- Chuyên viên nhân sự có nhu cầu chuyển sang vị trí HRBP

## Thời gian

- Tổng thời lượng: 12 buổi (02 buổi/tuần)
- Lịch học: 20h00 – 22h30, Thứ 3 và Thứ 5 hàng tuần
- Ngày khai giảng: **25/06/2024**



# NỘI DUNG CHI TIẾT

Module	Mục tiêu	Nội dung chi tiết
<b>Module 1:</b> Tổng quan về HRBP	<ul style="list-style-type: none"> <li>Hiểu được lợi ích và tầm quan trọng của HRBP đối với sự phát triển của tổ chức và hiểu được xu hướng nhân sự tương lai</li> <li>Nắm được kiến thức tiêu chuẩn về mô hình HRBP trong cơ cấu doanh nghiệp và vai trò của người làm HRBP thông qua mô hình HRBP tiêu chuẩn</li> <li>Đánh giá được mức độ phù hợp và sẵn sàng của tổ chức khi triển khai mô hình HRBP</li> <li>Nắm được 5 yếu tố thành công và 6 thử thách cần đối mặt khi triển khai mô hình HRBP trong tổ chức</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Vi sao doanh nghiệp cần HRBP/ Lợi ích, giá trị HRBP mang lại?</li> <li>Tổng quan về HRBP</li> <li>Mô hình HRBP và Ưu - nhược điểm của mô hình HRBP</li> <li>Đánh giá sự phù hợp của mô hình HRBP đối với mô hình kinh doanh của tổ chức</li> <li>So sánh giữa vai trò HR truyền thống &amp; HRBP, từ đó đưa ra mô hình chuyển đổi.</li> <li>Yếu tố quyết định thành công khi triển khai mô hình HRBP trong tổ chức</li> <li>Thách thức khi triển khai mô hình HRBP vào doanh nghiệp</li> </ul>
<b>Module 2:</b> Các năng lực chính của HRBP	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nắm được những kỹ năng, kiến thức và năng lực cần thiết để thành công trong sự nghiệp HRBP</li> <li>Đánh giá được năng lực của cá nhân, đội nhóm và tổ chức khi triển khai mô hình HRBP</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Bộ Năng lực của vị trí HRBP</li> <li>Bộ năng lực của tổ chức khi áp dụng mô hình HRBP</li> </ul>
<b>Module 3:</b> Lộ trình phát triển của HRBP	<ul style="list-style-type: none"> <li>Xác định mục tiêu &amp; chuẩn bị cho kế hoạch phát triển cá nhân và các kỹ năng cần thiết ở vai trò HRBP</li> <li>Có khả năng tự thiết kế và cá nhân hoá lộ trình phát triển của cá nhân, đội nhóm và tổ chức hướng tới áp dụng mô hình HRBP</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Lộ trình phát triển của vị trí HRBP</li> <li>Thực hành thiết kế lộ trình phát triển cá nhân</li> </ul>



# NỘI DUNG CHI TIẾT (TIẾP)

Module	Mục tiêu	Nội dung chi tiết
<b>Module 4:</b> Thiết lập mối quan hệ đối tác chiến lược	<ul style="list-style-type: none"> <li>Hiểu mô hình dịch vụ nhân sự của HR theo tiêu chuẩn CIPD</li> <li>Đánh giá được mức độ sẵn sàng của tổ chức, năng lực của Nhân sự khi chuyển đổi mô hình HRBP</li> <li>Thiết lập được cấu trúc phối hợp giữa vai trò HRBP và các đơn vị liên đới (stakeholders)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Khái niệm về mô hình dịch vụ nhân sự của HR – HR Operating Model</li> <li>Mối quan hệ giữa HRBP Model &amp; HR Operating Model</li> <li>Cấu trúc phối hợp, tương tác giữa HRBP với các đối tác chiến lược trong tổ chức</li> <li>Thực hành công cụ đánh giá</li> </ul>
<b>Module 5:</b> 6 chức năng chính của HRBP	<ul style="list-style-type: none"> <li>Hiểu và áp dụng triển khai quy trình của 06 chức năng chính trong vai trò HRBP</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Hoạch định chiến lược</li> <li>Quản trị hiệu suất</li> <li>Quản trị nhân tài</li> <li>Gắn kết/ Giữ chân/ Trải nghiệm nhân viên</li> <li>Phân tích nhân sự</li> <li>Huấn luyện và cố vấn</li> </ul>
<b>Module 6:</b> Triển khai mô hình HRBP	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nắm được phương pháp đánh giá &amp; đo lường hiệu quả triển khai mô hình HRBP</li> <li>Biết cách áp dụng đánh giá trực tiếp mức độ sẵn sàng của tổ chức, năng lực của HR đối với mô hình HRBP tại doanh nghiệp</li> <li>Có khả năng thiết lập chỉ số đo lường và đánh giá hiệu quả mô hình HRBP tại doanh nghiệp</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Đánh giá mô hình HRBP trong doanh nghiệp</li> <li>Đo lường hiệu quả triển khai mô hình HRBP</li> <li>Thực hành đánh giá</li> </ul>

# GIẢNG VIÊN CHÍNH

## Phạm Thu Hiền

Hơn 20 năm kinh nghiệm trong lĩnh vực Quản trị chiến lược Nhân sự, Lãnh đạo học, Quản trị Rủi ro, Thiết kế và Phát triển Tổ chức tại các Tập đoàn lớn / Công ty đa quốc gia như Unilever Việt Nam, Masan Farm, GlaxoSmithKline, Tập đoàn TH.

### Vị trí công việc

- Founder – EOD Vietnam
- Nguyên Giám đốc Nhân sự TH Food Chain
- Nguyên Giám đốc thiết kế và phát triển Tổ chức, TH Group
- GD Nhân sự Masan Farm
- Quản lý Nhân sự, Unilever
- Quản lý Nhân sự, GSK

### Chuyên môn

- Quản trị chiến lược nguồn nhân lực, Quản trị nhân sự
- Thiết kế và Phát triển Tổ chức
- Thu hút và tuyển dụng nhân tài
- Nâng cao hiệu suất nhân viên
- Quản trị nhân tài
- Phát triển Văn hóa Doanh nghiệp
- Business Coaching & Mentoring

### Bằng cấp và chứng chỉ

- ICF Coach
- Business Coach – ILM - UK
- CIPD Chartered Fellow - CIPD UK
- MBA-Quản trị nguồn nhân lực, Đại học Cambridge- UK
- BA – Quản trị nguồn nhân lực

### Các dự án Nhân sự lớn

- Mô hình nhân sự
- Thiết kế và Phát triển Tổ chức
- Quản trị hiệu suất/ Quản trị nhân tài
- Tối ưu hóa mô hình Tổ chức
- Phát triển khung năng lực & Đánh giá năng lực của nhân viên



# ĐỒNG GIẢNG

## Bùi Thị Ngọc Anh

Hơn 19 năm kinh nghiệm trong lĩnh vực Quản trị chiến lược Nhân sự, Đào tạo Nguồn nhân lực, Thiết kế Tổ chức tại các Tập đoàn đa ngành nghề như Pacific, Tasco, Phenikaa, CHG...

### Vị trí công việc

- Giám đốc công ty TNHH Tư vấn và Đào tạo EOD Việt Nam
- GD nhân sự Tập đoàn Pacific
- GD nhân sự Tập đoàn Tasco

### Chuyên môn

- Quản trị chiến lược nguồn nhân lực, Quản trị nhân sự
- Học tập và phát triển
- Thiết kế và Phát triển Tổ chức
- Đánh giá hiệu suất
- Quản trị nhân tài
- Phát triển Văn hóa Doanh nghiệp
- Cố vấn, đào tạo, huấn luyện
- .....

### Bằng cấp và chứng chỉ

- BA – Quản trị doanh nghiệp
- CHRO – chứng chỉ Giám đốc Nhân sự
- MBA Quản trị Nhân lực – FSB
- ICF Coach & ILM Business Coach

### Các dự án Nhân sự lớn

- Xây dựng hệ thống đánh giá thành tích KPI
- Xây dựng chiến lược nguồn nhân lực
- Thiết kế và Phát triển Tổ chức
- Thiết kế và thực hiện chương trình đào tạo cho lãnh đạo trẻ tiềm năng
- Xây dựng và phát triển khung năng lực cho các Tập đoàn
- Đào tạo kỹ năng quản lý nhân sự cho các cấp quản lý doanh nghiệp





# ĐỒNG GIẢNG

## Nguyễn Thị Thanh Thủy

15 năm kinh nghiệm vị trí HRD/ HRM, có kinh nghiệm trong các lĩnh vực: Quản trị, Điều hành, Nhân sự, Hành chính, Hệ thống ISO, Quản trị sản xuất.

### Vị trí công việc

- HRBP Manager- TH Food Chain
- Chuyên gia cao cấp tại EOD Việt Nam & CIPD Academy

### Các dự án Nhân sự lớn

- Thiết kế, phát triển tổ chức và chiến lược nhân sự
- Xây dựng và vận hành hệ thống Quản trị nhân sự
- Xây dựng chiến lược kinh doanh và phát triển các dự án mở rộng hoặc nhà máy mới
- Thực hiện các dự án tái cơ cấu, nâng cao hiệu suất, ứng dụng công nghệ,...
- Đào tạo trực tiếp các khóa kỹ năng mềm, kỹ năng quản lý.
- Hiểu chuyên sâu về Hệ thống tiêu chuẩn ISO 9001- 2015






# ĐỐI TÁC CHIẾN LƯỢC NHÂN SỰ

---

HUMAN RESOURCES BUSINESS PARTNER

---

 Hot line: 0961 85 02 39

 [www.facebook.com/cipdacademyvn](http://www.facebook.com/cipdacademyvn)

 [business@cipdacademy.vn](mailto:business@cipdacademy.vn)

 [www.cipdacademy.vn](http://www.cipdacademy.vn)