

# HR经理实战训练营

## 第七讲 通向优秀人力资源经理之路

### 第二节 努力成为第一经理

# 不同性质企业的第一经理现状

- 国企：往往是办公室主任（笔杆子、社交王、心腹）；人力资源经理和财务经理不上不下。
- 民企：往往是财务经理（管钱、顺便用眼睛和喜好帮老板管人）、研发负责人和销售负责人；人力资源经理位于第二方阵；办公室主任或行政部经理地位垫底。
- 外企：表面上看，人力资源经理地位相对较高，但往往缺少制度体系设计权；难寻归属感；如果离职，将长期不能适应本土企业环境。

# 力争上游的建议（一）

- 1. 不要书生气，不要教条。
- 2. 一定要将员工需求和企业（老板）利益紧密结合起来。

## 力争上游的建议（二）

- 3. 在不规范的中小民企，不要过多强调职责，要研究老板、研究业务，立足本职的同时，可以主动请缨，切忌经常拒绝老板的职责外工作分配；可以考虑从专业管理向较全面管理方向发展（也是一个很好的职业路径）。
- 4. 在国企、规范企业，一般要强调职责，不要过多地做职责外工作；体现专业性，履行服务和监管职能。

## 力争上游的建议（三）

- 5. 不要为了做一个所谓完善的工作方案，而花费太多时间，应先上马后完善。
- 6. 笔杆子一定要过硬，与口头表达同样重要。
- 7. 用职业素养弥补自身在业务上的欠缺，在修炼好专业能力的同时，充分利用各种机会展示自己的专业价值；但切忌钻牛角尖、目空一切。

## 力争上游的建议（四）

- 8. 老板要做儒商，咱们就要做具有儒学底蕴的人力资源经理；研究文化、研究人、研究当下人的基本需求；投其所好、温暖人心。
- 9. 不要孤芳自赏，要入乡随俗；但诸如抽烟、喝酒、唱歌、跳舞等不要过多关注。
- 10. 做员工心目中的专家，老板心目中的高参和执行王。

# HR如何与CEO共舞

## （努力活得更好一些）

- 多讲老板听不懂的话，多做老板看不懂的事；
- 文武并重；
- 作为企业与员工之间的桥梁如何拿捏？
- 如何获得战略（目标）？
- 系统性是用来展示可能的，永远活在当下；
- 老板是拿来“利用”的；

# HR如何与CEO共舞

## （努力活得更好一些）

- 早请示晚汇报；
- 老板更感性，投其所好；
- 像我效应；
- 非正式组织活动；
- 称呼“老板”比称呼“总”更讨好；
- 努力为老板办点私事。



谢谢大家！