

HRBP 与 HRM 的区别是什么？

首先，概念上的不同

HRBP, Human Resource Business Partner, 即人力资源业务合作伙伴。

HRM, Human Resource Manager, 即人事经理。

其次，存在环境的不同

HRM 几乎每个公司都有，不管规模大小，业务复杂或单一。但是设置 HRBP 的公司却要求达到一定的规模，而且业务涵盖要非常的广泛且各个业务之间各有特点互不干扰，独立性很高。这就是为什么我们平时只会见到一些大企业才会设置 HRBP 岗位的原因。

第三，岗位性质的不同

HRBP 对公司的业务负责，而 HRM 一般只对人力资源管理中的一个或几个模块负责。HRBP 属于业务支持型岗位，HRM 属于后台支持型岗位。

第四，岗位职责不同

HRM，不同的公司可能会设置不同方向的人力资源经理，包括招聘经理，培训经理，绩效经理，员工关系经理等，当然不同的 HRM 只需对其所负责的本模



块或几个模块负责即可。如招聘经理，其只需要对公司的招聘负责，岗位职责主要是：梳理拓展招聘渠道，确定人员招聘需求，制定跟进年度人员招聘计划，人力资源储备库的建立，下属团队成员的管理等。

HRBP，其岗位性质决定了其岗位职责涉及的内容会很多。查看了很多资料，个人认为阿里巴巴的总结最为到位：

- 1、关于“人”的问题的合作伙伴：招聘、培训、绩效管理、部门间协调沟通、业务问题协助解决等；
- 2、人力资源开发者：人力资源的增值；
- 3、公司与员工之间的桥梁：员工发展咨询顾问，员工关系处理的缓冲地带；
- 4、公司文化的倡导者、贯彻者和诠释者：以身作则，流程固化，考核培训强化；

第五，能力要求的不同

HRM，只需掌握人力资源管理六大模块中一个或几个模块即可。

HRBP，需要掌握人力资源管理六大模块中的全部模块，同时还要熟悉公司业务，以通过人力资源的专业工具和技术来支撑企业战略的落地。

第六，汇报关系的不同



HRM 向公司的 HRD 或公司老板汇报。

HRBP 的汇报关系和其运作模式有关，一般情况下其运作模式有以下两种：

1、业务隶属型：由归属业务部门管辖，业务部门为直线领导，总部人力资源部为虚线领导只进行专业方面的指导；

2、派驻代表型：由人力资源部门派驻到各业务单元，人力资源部为直线领导，业务部门为虚线领导只进行日常行政方面的管理；

最后，发展方向的不同

HRM 一般情况下只能进一步晋升至 HRD。

HRBP 可以晋升为 HRD 也可以转岗到业务部门做业务单元负责人。





扫二维码下载 **环球网校移动课堂 APP**

移动学习 职达未来