

RST

论坛

RESEARCH 研究
SCIENCE 科学
TREND 未来

2019年11月5日上海 ◆ 2019年11月7日北京

与我们一起踏上探索旅程，
聆听来自各国嘉宾分享的最新研究
与趋势，
探讨它们对于未来人力资源发展的
深远影响

.....



本届论坛的话题包含了

- ◆ 神经科学
- ◆ 组织设计
- ◆ 人力资源分析
- ◆ 正念
- ◆ 人力资源技术

等众多领域的**最新研究成果**，以及

它们在**提高人力资源管理水平**和
促进组织效能提升中的**应用**。

往届回顾

参会者评价

等您填写

科勒

获得了很多启发，不再只局限于眼前工作，很inspiring

微软

会议组织形式很喜欢，邀请了很多优秀讲师，很有收益

戴尔

非常棒！有各领域的优秀讲师，给了很多思路和思考方式的参考

从科学的角度去看人力资源，让未来人力资源的工作能够更客观更科学

西门子

既脚踏实地又仰望星空，觉得做得事情很有价值，很好

诺和诺德

精彩瞬间

去年，我们和大家一起探索人力资源发展的边界，仰望星空，尝试将领导力语法、行为改变设计、组织分析、神经科学、人力资源分析等领域的最新研究成果应用到人力资源；脚踏实地，希望把人力资源的每一步走的更加扎实而富有新意和科学。



参会企业

- 科勒
- 爱奇艺
- 阿斯利康
- 国美
- 西门子
- 华润
- 华特迪士尼
- 雀巢
- 微软
- 小米
- 亿滋
- 华夏幸福
- 诺和诺德
- 新浪
- 拜耳
- 默克
- 戴尔
- 京东
- 58 集团
- 赢创
- 亚马逊
- 阿里巴巴
- 百度
- 星巴克
- ABB
- 康明斯
- 新奥集团
- ...
- 美团
- GSK
- 华谊兄弟

■ 人力资源是一个无比精彩的行业。

放眼世界,关于人和组织发展的解决方案日新月异,各个流派、各种观念、方法论百家争鸣、各有千秋,交叉学科迸发出的强烈的化学反应在无形中塑造着人力资源的各个领域……身处其中,正在发生的以及即将发生的一切都令人无限向往、着迷。

因此,我们带着好奇和疑问策划了 RST 会议——一次探索人力资源发展边界的旅程,一切出发点基于研究 Research、关乎科学 Science、立足未来 Trend。去年活动所带来的洞见引发每一名参会者对未来人力资源形态的思索,今年,我们仍旧和你一起,在现在遇见未来。

研究 Research。 人力资源分析需要如何扩展和发展,从而对组织产生更大的影响? 对于心理学的研究如何让 HR 充分发挥人的潜力,实行有效激励?

科学 Science。 人脑的奥秘会给人力资源发展带来怎样的启示? 如何将神经科学研究成果应用于人力资源的各个领域? 大热的人工智能、机器人技术将如何影响职场? 是将带来翻天覆地的变化,还是仅仅言过其实?

未来 Trend。 未来的组织发展路在何方? 科技将如何定义职场、塑造人与组织的关系? 我们对人力资源分析技术的探索将为组织带来怎样的变化? 在周遭的巨变中,人力资源又将焕发出怎样全新的生命?

智享会作为高端、专业、广具影响力的人力资源会员制组织,一直秉持“传递智慧,分享实践”的信念,以推动人力资源行业发展为己任,在过往近十年的会展策划经验中,独具匠心,深耕于人力资源各个细分领域,为各行各业 HR 带来了最前沿、最具价值的人力资源实践。

正是基于对人力资源行业深刻的理解和洞察,驱动我们做出这次探索人力资源发展边界的尝试,也让这次探索有了坚实的实践基础和雄厚的资源支持。我们可能无法在旅程中立刻给您一个明确答案,但我想您会和我们一样,出其不意爱上这探索过程本身。



■ Andrew Spence | 创始人 | Glass Bead Consulting (UK) Ltd

Andrew Spence 是一名人力资源从业者也是一名劳动力改革者，怀着帮助组织更好的发展的使命。他是 Glass Bead Consulting 的创始人，在技术、战略、组织发展和人力资源有所研究。

Andrew 在英国伯明翰大学完成了认知科学和人工智能理学硕士课程。他曾与英国石油公司、英国百货 John Lewis Partnership、诺华、英国政府服务机构（包括卫生、监狱和交通机构）等 22 家机构合作开展转型项目。Andrew 曾与领先的外包咨询公司埃森哲、德勤、怡安合作过。他最近为 Tapscott 区块链研究机构写了一份研究报告《区块链与首席人力资源官》。

Andrew 的工作得到了业界的认可，被评为全球 30 大人力资源影响者、30 强人力影响者、前 20 位顶尖人力资源分析专家。他也是伦敦 RSA 的研究员和循证管理中心的专业成员。



■ Adrian Furnham | 心理学教授 | 伦敦大学学院

Adrian Furnham 获得了伦敦经济学院经济学硕士学位，并在 1981 年获得了牛津大学博士学位。后来获得了理学博士（1991）和文学博士学位（1995）。曾任牛津布鲁克学院心理学讲师，伦敦大学学院心理学教授。他在国外授课经验丰富，并在新南威尔士大学、西印度群岛大学、香港大学和夸祖鲁 - 纳塔尔大学等地发起奖学金，担任客座教授。他也曾是亨利管理学院管理学客座教授。他还被任命为挪威管理学院管理副教授（2009 年）和夸祖鲁 - 纳塔尔大学（2014 年）荣誉教授。

他为不同组织（尤其是航空公司、银行、行政部门）和不同国家（尤其是欧洲大陆和亚洲）的许多组织提供咨询。他还是一位经验丰富的演讲者，每年在世界各地做十几次主题发言。

他写了 1300 多篇科学论文和 85 本书。他是许多国际期刊的编辑委员会成员，曾当选国际个体差异研究学会会长。他还是应用行为研究协会（ABRA）的创始董事，ABRA 是一家 30 多年前成立的心理咨询公司。

和 Noel Coward 一样，他认为工作比娱乐更有趣，并认为自己是个适应性很强的工作狂。他不用手机，一般早上很早就骑自行车去上班。Adrian Furnham 喜欢写流行文章，去异国他乡旅游，为现实生活中的问题提供咨询服务，提出自己的主张，享受艺术。



■ Amy Brann | 总监 | Synaptic Potential

Amy 是 Synaptic Potential 的总监，Synaptic Potential 是一个引领尖端科学，并将其应用于组织中的国际团队。他们曾与华纳兄弟，安永，宁波中国诺丁汉大学，奥雅纳，NHS，英国新闻社和普华永道等公司合作，量身定制地帮助他们加强战略，文化和绩效等工作。

这支团队在全球范围内应用简单可靠，变革且能产生效果的神经科学。与班戈大学的行为改变中心合作后，研究人员的投入为神经科学的应用赢得了可信度。

Amy 深信：你和你的组织都拥有巨大的潜力，如果你懂得最佳地使用大脑，这些潜力就能更好的发挥。

离开伦敦大学医学院的时候，Amy 还执着于让人从优秀到卓越，她将所有这些想法融为可以拿走就用的方案。人的大脑可能不是问题的全部答案，但肯定是解决问题最好的出发点！

艾米写了三本书，《挖掘大脑潜力》、《教练的神经科学》和《参与：成功组织中培养富有成效人士的神经科学》。

她还是曼彻斯特城市大学的客座讲师，教授 MSD 项目的领导神经科学。



■ **Amit Mohindra** | 创始人 | People Analytics Success 人力资源分析领域咨询、培训和教育公司

Amit Mohindra 是 People Analytics Success 的创始人与首席顾问，指导组织和个人在人力分析之路上走向成功。他是智能化委员会的创始项目主任，也是人力资本委员会高级研究员。

Amit 已经在财富十强公司中建立了人力资源分析团队，比如苹果 (Apple) 和麦克森 (McKesson)。他以世界银行劳动经济学家开始职业生涯，在高盛 (Goldman Sachs)、IBM (IBM)、朗讯科技 (Lucent Technologies) 和威利斯塔 (Willis Towers Watson) 等机构提供过咨询和人力资源工作。他在人力资源、薪酬、福利、人才管理、多元化与包容、并购和运营等方面担任全球领导角色。

Amit 乐于助人成功。他指导人力资源领袖在大数据、人工智能和人类分析的世界中茁壮成长。他指导人力资源分析从业者开拓视野，执行路线图，做人力资源领导者。他在加州大学伯克利分校和斯坦福大学任教，是康奈尔大学工业和劳动关系学院的客座讲师。他在世界各地提供 People Analytics Success™ 在线培训和实践研讨会。Amit 是 TrustSphere 和 Trybe 的顾问委员会成员，是人力分析，智能自动化和未来工作的热门讲师。



■ **Natal Dank** | 总监兼创始人 | Southern Blue Consulting

当你被要求用 25 盒人才矩阵来工作，只因为“HR 通常都是这么做的”的时候，你知道 HR 的流程和制度真的有点过分了。Natal 意识到这一点，她开始了一次冒险，让人力资源部重新关注人本身。做这些事也让她在日常中更加“讨喜”。

Natal 是敏捷人力资源的先驱，打破了人力资源常规以实现造福大家的目的，同时她也是最早在英国，欧洲和澳大利亚提供敏捷人力资源培训和咨询服务的人之一。

Natal 将她在人力资源，组织发展和工作场所学习方面的广泛背景与创新的敏捷实践相结合，提供真正独特的变革方法。她越了解敏捷人力资源，就越追随它，不仅仅是从人力资源角度，还从未来工作的角度出发。

纳塔尔在 Southern Blue Consulting 与人力资源团队及其领导者密切合作，帮助他们接受敏捷思维模式，并重新设计人力资源服务，以实现（无阻碍的）敏捷团队和组织转型。

最近，Natal 共同创立了敏捷人力资源社区，旨在建立人力资源和人员实践的新专业标准。Natal 还创建了 Agile HR Meetup 社区，并在英国，欧洲和澳大利亚举办定期活动。



■ **Jack Lim** | 林光明 | 高管教练/励衿领导力咨询董事总经理/《领导力基因》作者

林先生曾任光辉国际高级合伙人、领导力咨询业务大中华区董事总经理；美世咨询大中华区人力资本咨询业务董事总经理；合益集团高级顾问。在职业早期是大学教师。

林先生经常在许多高端的领导力和人才管理论坛演讲，并在许多顶尖的商业管理期刊撰文，例如中文版的《哈佛商业评论》、美国《华尔街》等；特别是最近在美国领导力领域顶尖的杂志《Leadership Excellence》发表了领导力专文。2015 年出版了领导力专著《领导力基因》。

他是《商业评论》杂志的专家编委成员、并被评为其“十大最有影响力的思想领袖”。2012 年，被《中国人才》评为对中国人力资源管理最有影响力的“十五年十五人”之一。



■ **Juliet Adams** | 负责人 | A Head for work Ltd.

Juliet 是高级人力资源专家，专门从事培训设计和提供基于大脑的提高工作场所生产力的方法。她是 CIPD 的成员。她之前担任英国警察培训学院的培训设计负责人，在警察培训学院任职期间，她开发设计了许多国家级的项目。

在过去的十年间，Juliet Adams 一直站在开展正念训练的最前沿，以满足工作繁忙的专业人士的需求。

在 2012 年至 2016 年期间，Juliet 帮助组织了三次关于工作场所正念的国际会议，撰写了三本关于这一主题的书籍，并创建了 mindfulnet.org——一个关于正念，以应用和证据为基础的网站。

Juliet 是英国议会全党正念小组中工作场所正念的专家顾问。她参与撰写《英国正念报告》及《工作场所正念培训的案例》。

在过去的三年里，Juliet 合作开发了 Workplace^{MT}——一种以证据为导向，在工作场所教授正念的创造性教学方法。她共同开发的强化培训师发展计划是唯一被特许管理学院认可的正念培训师培训。迄今为止，她培养了 170 多名培训师。

0830 注册
0900 开幕致辞
0910 快速交流

0920

1 人力资源如何利用技术建立更好的组织

- Andrew Spence 将介绍人力资源领导者如何使用技术, 使用行为科学见解, 并采用基于证据的方法来领导未来组织的设计。
- Andrew 将重点介绍劳动力技术创新的全球实例, 包括云、人工智能、区块链、机器人、增强现实、可穿戴设备和移动设备, 以发展更好的组织。
- 本节将通过来自不同行业的示例, 分享人员管理背景下不同类型技术的机遇和风险。
- 演讲将以新一代劳动力技术将如何影响组织、工作、人力资源和职业生涯结束。

组织的未来是由塑造劳动力和社会的未来趋势所驱动的。了解这些变化的才是成功的组织。我们的人力资源技术正在迅速变化, 实现了更好的自动化和员工洞察力。我们现在有聊天机器人处理客户查询, 机器人进行招聘筛选。

Andrew Spence 将描述人力资源如何通过利用技术, 利用行为科学的见解和采用基于证据的方法, 在设计未来组织方面起带头作用。

你们将听到全球创新劳动力技术的例子, 这些技术正在改善不同行业的决策过程和生产率。包括使用云、人工智能、区块链、机器人、增强现实、可穿戴设备和移动设备, 以发展更好的组织。

Andrew 将总结劳动力技术对组织, 职业以及对未来人力资源职能的影响。

👤 **Andrew Spence | 总监 | Glass Bead Consulting (UK) Ltd**

1020 茶歇

1050

2 金钱与动机心理学

- 介绍
- 关于人力资源的动机和影响的四种理论
- 钱起激励作用 还是消极作用?
- 货币类型
- 工作敬业度和满意度
- 良好领导的本质

Furnham 教授的演讲范围涉及面很广, 但会集中讨论如何激励员工工作的话题。本节将描述和讨论心理学家提出的各种不同的理论。主要关注的是金钱的心理学以及作为激励工具的强大程度。基于其他心理学家的观点, 但又不同于主流观点, 他将得出金钱在激励方面作用消极大于积极的结论。人们必须以“市场利率”获得报酬, 将他们工作上的付出和其他同事进行比较并得到公平的报酬, 但除此之外, 金钱就是弱激励工具。在这种情况下, 我们讨论的是如何让人们在工作中快乐, 有参与度和得到激励。本节将讨论该领域的最新想法和建议。

👤 **Adrian Furnham | 心理学教授 | 伦敦大学学院**

1150

3 运用神经科学于人才策略上

许多公司都说员工是他们最好的财富。在收购和兼并过程中, 员工的文化, 生产力和技能通常被视为公司的极大优势。然而, 很少有人确切知道激励员工工作的原因。当员工不再高效时, 管理人员往往束手无策。

当你了解如何让员工处于最佳工作状态的时候, 组织的成长和发展就能达到更大。了解“神经人才策略”的基础知识可以让你处于竞争优势。这不仅适用于个人, 团队, 整个组织, 也适用于孩子和整个家庭。你能清楚地了解到创造有意识环境的重要性, 并且能够通过成功因素的了解, 适当进行取舍, 节省时间和精力。

- 探索协调人才和业务战略的新方法
- 将“有效简化模型”运用于实际操作
- 得到解决方案, 让神经科学和行为科学在组织中起作用
- 最快地重新聚焦于会带来最佳结果的方法

👤 **Amy Brann | 总监 | Synaptic Potential**

1250 午餐

1350

4 人力分析, AI 和未来工作

人力分析的出现, 让人力资源 (HR) 从沉睡中被轻轻唤醒, 而人工智能 (AI) 的出现更是让 HR 梦中坐起。基于人力分析团队的成长和新兴的成果文献, 人力分析遵循成熟度曲线: 它已经过了膨胀的期望高峰期, 从幻灭的低谷中崛起, 踏上斜坡, 只受到来自人力资源部门自身抗拒变化的威胁, 而数据隐私限制它达到顶峰。

人工智能在人力分析中的应用遵循相同的轨迹, 但是由于道德考虑; 数据隐私立法; 技术创新; 个人及社会对个人数据、沟通和有益活动接受度高等种种原因, 调整的速度更快。听听人力分析的先行者, 也是 Apple 人力分析团队的创始人对该领域最近的历史和现状进行反思; 人力分析对人力资源, 企业和社会的影响; 以及未来会如何的看法。借助丰富的视角, 了解如何发展人力分析团队, 做出正确的投资, 并制定正确的路线图, 以确保为组织提供最佳的人力资源 / 人工智能, 推动业务成果。

- 从历史中学习: 先行者对人力分析及其 AI 应用的丰富视角
- 获得授权: 通过流行语和宣传, 让人工智能不再是“黑匣子”
- 集中精力: 了解人力资源领域中, 哪些基于人工智能的方法和技术取得了成功
- 为你的组织做好准备: 塑造你的人力分析计划, 通过人们的竞争优势赢得人才争夺战

👤 **Amit Mohindra | 创始人 | People Analytics Success 人力资源分析领域咨询、培训和教育机构**

1450

5 敏捷的人力资源 - 为未来的工作重新设计人力资源

敏捷人力资源为你提供了一种思维方式和工作方法，帮助你的员工实践创新。我们生活在一个乌卡时代，一个不稳定、不确定、复杂和模棱两可的世界里。业务寻求敏捷性、协作性和对客户需求的快速响应，然而员工寻求个人工体验和良好的工作环境。而当前的人力资源实践越来越与这些需求脱节。

敏捷的人力资源改变了人力资源的基本原则。但在现实中敏捷人力资源为何？敏捷人力资源团队又如何开始打造？首先，我们将研究如何让人力资源变敏捷？人力资源专家能够接受他们自己团队和项目中的思维模式和工具。这一变革也开始重塑整个人力资源运营模式。其次，我们将讨论敏捷组织中的人力资源，以及如何重新设计现有的人员实践，以支持敏捷团队和组织变革。

👤 Natal Dank | 总监兼创始人 | Southern Blue Consulting

1550 茶歇

1620 抽奖



1625

6 敏捷——数字纪元的组织、人才与领导力

人类的经济文明从未像现在这样在短短十几年间爆炸性攀升到了这样的高度。代表的人类生产力的人均 GDP 曲线，在 1800 年前后启动，到了 2000 年前后再次突飞猛进。这两次重要的质变，将人类文明从农耕纪元带到工业纪元，又正在将我们引入一个全新的数字纪元。

混沌理论和复杂性科学给数字纪元的企业管理带来什么样的借鉴？数字纪元的核心理念如何摆脱工业纪元的思维习惯？特别是在组织、人才管理和领导力方面提出什么样的新要求？励衿领导力咨询总经理林光明 (Jack Lim)，曾任光辉国际人才与领导力咨询总经理、美世咨询人力资本咨询总经理，将就这些问题与大家分享他最近的研究发现。

👤 林光明 | 高管教练、励衿领导力咨询董事总经理《领导力基因》作者

1725

7 如何将正念最好地引入和整合到组织设计中

正念已经进入了主流，世界上最成功的公司都在进行专注力训练，来改善业绩、适应多变环境的能力和工作关系。与许多专业发展项目不同的是，正念训练是由大量的研究所支撑的。迄今为止，已有 3000 多篇以正念为主题的学术论文，150 多篇关注工作场所正念的论文发表。

这一节聚焦在战略绩效改善工具上。如果你希望提高你的组织以及员工的适应力和绩效，本节演讲将对你很有帮助。鉴于最近的研究和组织案例研究，本节演讲探讨如何成功地将正念引入到组织并将其整合到日常工作实践中。这将为为你提供有效的方法来识别和克服可能存在的文化障碍，可供之后实施使用。

参加本节后将了解到：

- ✦ 什么是正念，它如何提高生产力，参与度，适应力和创造力
- ✦ 正念是战略变革工具
- ✦ 最新研究和组织案例研究
- ✦ 为你的组织引入正念的有效方法
- ✦ 如何识别和克服可能的障碍

👤 Juliet Adams | 总监 | A Head for work Ltd.

1825 总结致辞

1830 会议结束

关于人力资源智享会

人力资源智享会 (HREC) 是高端、专业、广具影响力的, 面向中国人力资源领域专业人士的会员制组织。截至 2018 年 6 月 30 日: 智享会付费会员企业超过 3500 家, 已经进入中国的世界 500 强和福布斯全球 2000 强企业中, 超过 90% 的企业正在享受智享会的各项服务。智享会的产品和服务覆盖人力资源全领域, 且形式丰富、立足前沿、全方位满足人力资源人士的“学习需求, 采购需求, 激励和认可需求”。

◆ 智享会满足学习需求

- 线下学习渠道:** 每年 (1) 举办超过 40 场的大型品牌年会及展示会; 众多细分领域的品牌盛会已深入人心, 成为专业人士学习前沿趋势、优秀实践的首选。(2) 超过 30 场 HR Frontier 活动与标杆企业探访带您深入剖析领先企业的最佳人力资源实践。(3) 覆盖人力资源各模块、领导力开发和软技能发展的超过 100 场的公开课培训和内训, 提供会员企业一站式的学习解决方案。(4) “享问”微咨询平台, 帮助 HR 找到指定领域的专家, 在碎片时间中获得专业咨询、靶向指导。(5) Member Bridge 一对一会员互访服务, 每年帮助超过 200 家会员企业对接搭桥, 促进企业会员之间的深度交流, 满足会员之间经验分享的需求。(6) 智享会公益教练俱乐部, 致力于教练技术的实践和应用, 并通过教练技术帮助企业或个人实现突破、找到方法、达成目标, 过去 4 年已经累计招募经过专业认证教练 50+, 服务超过 500 名会员, 满意度超过 95%。
- 线上学习渠道:** 60 多场空中课堂与网络会议使会员足不出户就能了解管理前沿、法规动态。
- 阅读和深度学习渠道:** (1) 6 期《HR Value》杂志兼具理论性和实践性, 读者人数超 3 万名。(2) 20+ 权威研究报告, 200+ 中国本地实践案例, 覆盖人力资源各个领域: 管理培训生项目、人力资源共享服务中心、人才管理与领导力发展、蓝领员工管理、招聘流程外包、校园招聘、在线学习与移动学习、人力资源业务伙伴、变革管理等等, 提供人力资源行业的洞察分析、前沿趋势以及优秀实践分享, 帮助人力资源从业者做出科学决策。

◆ 智享会满足采购需求

- 智享会每年在中国主要城市举办覆盖学习发展、招聘任用、薪酬福利、人力资源技术各主题的大型专业研讨会和展示会, 吸引超过 500+ 中国最顶尖人力资源服务机构和解决方案供应商, 全面满足会员企业采购需求。
- 线上供应商采购指南 (The Purchasing Guide), 基于行业内上千位人力资源专业人士的用户真实评价形成, 帮助人力资源从业者在采购服务时节省时间、降低风险。
- 内训咨询服务平台, 每年帮助超过 200 家公司找到服务好、质量高、满足企业定制需求的经智享会认证的咨询和培训服务提供商。
- 智享会会员共保池, 结合会员集体采购力量, 降低保费。

◆ 智享会满足激励和认可需求

- 智享会以“汇聚优秀企业, 发现最佳实践, 引领人力资源行业发展”为目标, 每两年举办的“中国学习与发展价值大奖”、“中国招聘与任用价值大奖”, “中国人力资源共享服务中心”和“中国薪酬与福利价值大奖”颁奖盛典, 作为中国人力资源业界的“奥斯卡奖”而备受瞩目。智享会遵循“公正、公开、公平”原则, 邀请独立的人力资源领域资深专家组成评委团, 打造出专业、公平、公正的人力资源奖项, 以激励和认可行业中的优秀企业、优秀团队、优秀实践和优秀人物。
- 《HR Value》杂志、调研报告及案例、会议论坛等汇聚大批行业领先企业, 成为展示优秀实践和团队成果的舞台。

