



# 人才梯队建设之落地与实施

（简化版）

# 变革新纪元



## 主要人才趋势

Mercer 2018 © 全球人才趋势研究 |

<p><b>1. 快速变革</b></p> <p>改变以及快速改变的能力逐渐成为区分企业能力的因素之一。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 灵活的组织设计</li> <li>• 指数型学习</li> <li>• 培养试验型思维模式</li> </ul>	<p><b>2. 工作中的使命感</b></p> <p>在员工价值主张中加入高度的使命感，释放个人潜力并让员工成为改变的推动者。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 蓬勃发展合约</li> <li>• 员工渴望获得的职业生涯</li> <li>• 对健康和幸福的承诺</li> </ul>	<p><b>3. 弹性制度</b></p> <p>灵活性不止是随时随地都能开展工作，灵活性还意味着要重新思考工作的内容、方式和主体。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 在流动状态下工作</li> <li>• 适应性工作的崛起</li> <li>• 支持数字化生活</li> </ul>	<p><b>4. 人才平台</b></p> <p>企业正成为匹配技能供应和工作需求的智能平台，同时还要充分挖掘人才的创造力和抱负。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 多元化人才生态系统</li> <li>• 重新审视HR范式</li> <li>• 智能工作场所</li> </ul>	<p><b>5. 彻底的数字化</b></p> <p>要开启人才时代的增长潜力，技术就必须能够增强人们的工作体验。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 数字化生活</li> <li>• 分散和灵活的团队</li> <li>• 营造数字化文化</li> </ul>
--	---	--	---	--

## 数字化变革

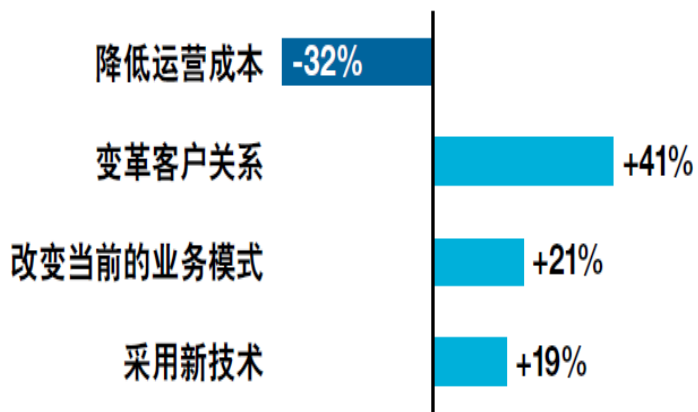
- 57% 工作岗位面临被自动化替代的风险
- 65% 现在的孩子将从事现在尚未出现的新岗位
- 85% 到2020年客户互动将在无人参与情况下进行
- 80% 数字领导者强调：新工作方式是他们成功最佳推动力
- 90% 雇主预计会有更激烈的人才竞争

“改变以及快速改变的能力”逐渐成为区分企业能力的因素之一

# 组织变革

## 战略

过去3年和未来3年的变化预计(%)



资料来源: IBM全球最高管理层调研, CEO问题: “您的业务战略中的最优先任务是什么?”

## 战术



# 变革心态

- 主动
- 敏捷
- 洞察
- 预见
- 文化



企业变革之关键：

拥抱变革

敏捷反应

卓越管理

(人才管理+产品管理+体系管理...)

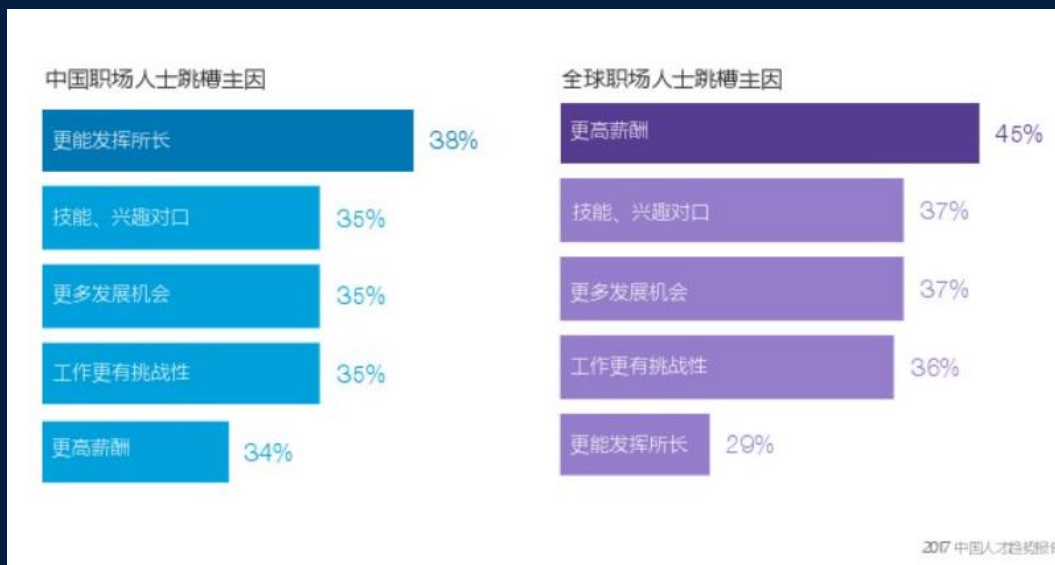
竞争力 = 组织能力 \* 战略

# 人才管理



# 人才梯队建设之意义

- 优化组织架构
- 识别关键人才、高潜人才
- 甄选核心岗位继任者
- 识别人才缺口
- 支持人才发展计划
- 提升管理者识人用人能力
- 统一用人理念与标准
- 链接人才与组织战略



# 人才梯队建设之六脉神剑

行动计划

胜任力评估

继任者计划

管理矩阵

强制性排序

发展规划