



智享会
HR Excellence
Center

高速公路上换轮胎

58集团高潜人才培养项目分享



Visiting us at  www.hrecchina.org



★ 人力资源智享会微信公众账号

在微信查找微信公众账号：HRECChina

右侧二维码：扫一扫+关注

*行业资讯一手掌握



★ 人力资源智享会微信会员服务号

在微信查找微信公众账号：HRECService

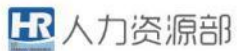
右侧二维码：扫一扫+关注

*最新会员资讯，关注微信一手掌握



高速公路上换轮胎

58集团高潜人才培养项目分享



让生活更简单

01 | 58是一家什么样的公司？

1

0

0

0

1

0

0

0

关于58的几个关键字

神奇

快速

买买买

旗下主要品牌





58的生态布局



02 | 高潜人才培养方面的挑战



过去的一年我们经历了什么？

3

9000-25000

100% 200%

- 公司经历了3次并购和整合
- 整体组织结构在2015年调整了3次
- 公司人数从2014年底的9000多人，到2015年底25000多人
- 整体业务增长目标100%
- 合并赶集报表后增长目标超200%

组织变革和业务转型对人才提出更高要求

发展的快



发展的好

不同业务链上更有增长潜力的**新项目孵化**
现有产品更极致的满足**用户需求**
各产品线有更**灵活自主**的策略
更**高效**的运营及销售
人人信赖的生活服务平台

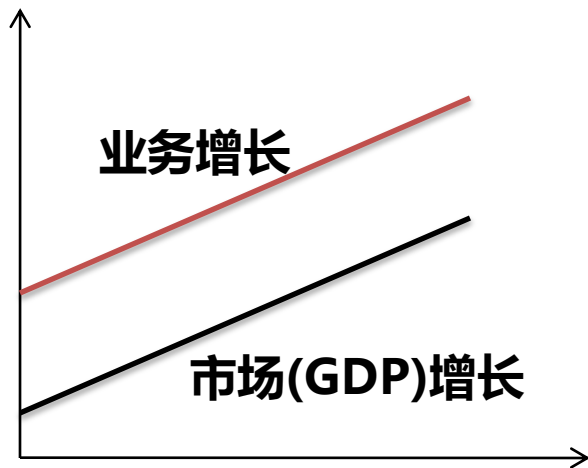
过去

当下

未来

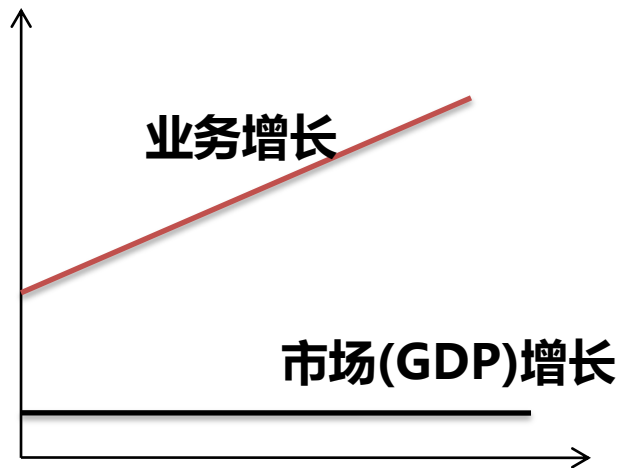
领导力和人才成为驱动增长的重要因素

过去：跟随型增长



由市场推动的增长

未来：智慧型增长



由领导力推动的增长

人才现状与需求之间的GAP

- 伴随组织快速成长的火线提拔
- 只精通或熟悉自己的专业领域

中高层管理人才现状

组织的需求



- 成为真正的业务leader
- 具备商业敏感度
- 懂战略、通市场、精运营

我们的挑战：高速公路上换轮胎

快

业务发展不等人

准

精确把握业务对
人才的要求

稳

不影响现在业务
的发展

03 | 58的实践 白头鹰计划



白头鹰业务带头人培养计划



为组织储备真正具有商业领导力的业务带头人，帮助他们

- 实现从单一职能/业务领导向综合领导转变
- 从整体公司的运营出发、从商业模式的改善出发，从更高的角度和更宽的领域思考改进业务

项目开展前的思考

- 1 / 高潜如何**定义**？什么样的人有成为业务带头人的潜质？
- 2 / 在一个之前没有开展过高潜人才选拔和培养的组织中，如何让**甄选和评估标准**得到不同BG负责人的认可？
- 3 / 培养过程如何更好的和**实际业务相结合**？
- 4 / 如何兼顾**共性需求**和**个性需求**？

如何评估？看当下（绩效），也看未来（潜质）

58潜质模型



有情商

- 自我认知与控制
- 同理心
- 人际交往

能成长

- 好奇心
- 跨领域思考
- 快速学习



敢创新

- 创造性
- 拥抱变化
- 勇于尝试

促成就

- 领导的抱负
- 勇于承担
- 追求极致

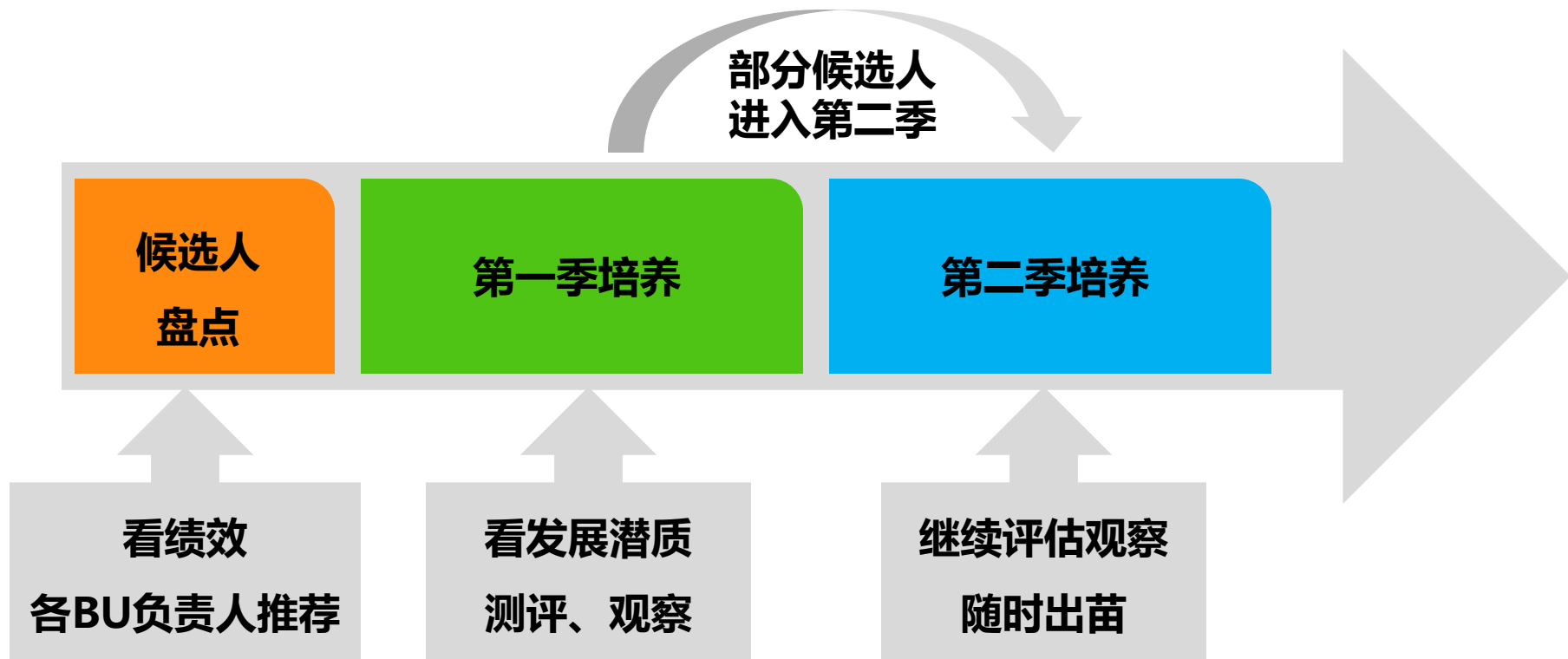


如何评估？看当下（绩效），也看未来（潜质）

引入KORN FERRY潜质测评



动态管理的人员选拔与培养过程



培养方式更深入的和业务对接



精选课程
学用结合



标杆探访
开阔视野



行动学习
实践落地



商业模式画布



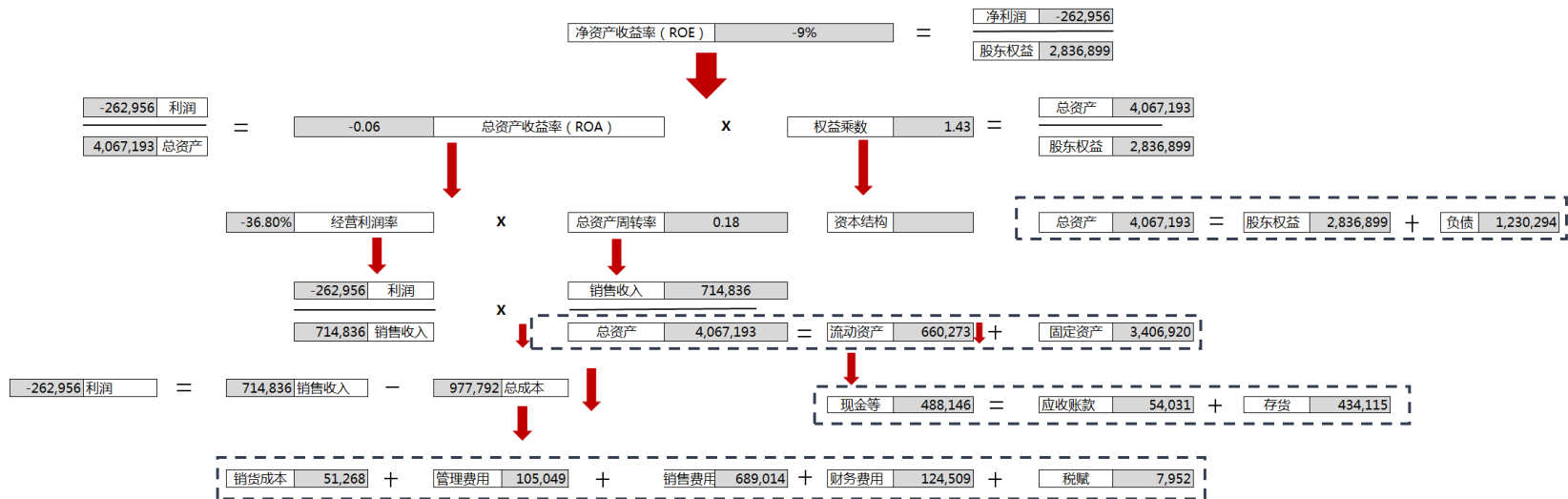
TECHMARK

商战模拟



课后作业

58和对标公司财报分析及解读





腾讯参访



滴滴参访

个性需求与共性需求的协调



学分制

课程和其他培养方式均采用学分制，学员可根据自己的需求及能力短板选择其中参与其中部分课程



老姚在白头鹰项目开训仪式上 对业务带头人提出的期望

