

关键人群影响分析表

分析维度		后续工作
关键人群名单	标准 <ul style="list-style-type: none"> 变革内容相关性最大者（如：人力资源管理系统更改时的人力资源部门成员） 直接利益受影响者（如：被裁部门员工） 组织内影响较大者（如：管理层、HR 等） 	做：行动计划 <ul style="list-style-type: none"> 提高员工承诺度的行动计划 行动计划时间表 负责人 说：沟通计划 <div style="text-align: center;"> <p>高管层： 具有模范效应，需要定制化的沟通计划</p> <p>经理层： 具有上传下达的作用，可以通过面对面的培训、线上学习等方式，确保其理解是精准和到位的</p> <p>一线员工： 基数最大的人群，主要通过公司内部渠道（如：邮件）进行统一通知，使其知晓</p> </div> <p>注：此处的沟通计划仅根据人群职级做简单分析，具体沟通框架与内容的制定读者可以参阅本报告中“在变革流程中，我们沟通的重点是什么？”与“制定你的沟通计划”这两大章节。</p>
影响分析（利 / 弊）	可以提的问题 <ul style="list-style-type: none"> 对这些人群来说，变革的好处是什么？ 变化发生后，对他们的工作、利益会产生什么损害？ 这些影响还会影响除他们之外的别的人群吗？ 	
影响程度	级别 <ul style="list-style-type: none"> 高 中 低 	
对目前变革的承诺度	级别 <ul style="list-style-type: none"> 知晓 理解 接受 主动推进 	

