



# 第二十三届 人才管理与领导力发展年会

数字化时代下的敏捷人才管理

数字化 / 敏捷 / 创新 / 赋能

2020 年  
7月1-2日  
上海

## 为什么要参加？

面对复杂多变的业务环境，人才管理正面临着众多挑战。数字化时代下如何打造敏捷的人才管理？本次会议聚焦于数字化、敏捷、创新、赋能四大关键词，邀请来自不同行业的人力资源资深人士与会者共同探讨在数字化浪潮的冲击下，如何创新敏捷，打造面向未来的人才管理，新业务环境下的人才定位和发展，快速发展组织下的新生代员工培养，并购整合时期的领导力提升，后并购时代的人才培养和发展，如何助推企业文化转型与落地等等结合不同业务场景的人才管理热点话题，为大家带来人才管理中的优秀实践。



## 年会会议结构

	上午	下午
7月1日	研讨会	研讨会
7月2日	研讨会会场一	研讨会
	研讨会会场二	

## 谁应该参加？

来自以下部门的副总裁, 总监, 经理, 顾问, 主管, 专员:

- ◆ 人力资源管理
- ◆ 业务伙伴
- ◆ 人才管理
- ◆ 领导力发展
- ◆ 学习与发展
- ◆ 组织与发展

## 往届参会企业

ABB	康明斯中国	圣戈班
奥多比	艾默生过程控制	思爱普
阿克苏诺贝尔	通用电气	舍弗勒
阿尔斯通	环球教育	斯伦贝谢
A.O. 史密斯	国美电器	壳牌
艾默生	北京现代	上汽通用
约翰迪尔	华泰证券	索迪斯
北汽福田	华夏幸福基业	渣打银行
百特医疗	合众人寿	新风祥控股
拜耳	正泰电器	腾讯
博世	玛氏	利乐
杜邦	科勒	TNT
英国石油	玫琳凯	徐工集团
旭辉	华润三九	远洋地产
招商信诺	默沙东	中国第一汽车
戴姆勒	诺华	文思海辉
戴尔	甲骨文	中兴通讯
东软集团	辉瑞	...
青岛啤酒	高通	
浪潮集团	罗氏诊断	

## 企业嘉宾介绍

**侯佳倩 | 中国区人力资源副总裁 | 博泽汽车**

侯佳倩女士曾任职于不同职能部门，专注人力资源管理工作10余年，曾服务于多家欧洲知名跨国企业，尤其熟悉汽车行业，现任博泽汽车中国区人力资源副总裁，负责中国区人力资源战略规划及管理。她拥有德语文学学士以及同济大学 and 法国路桥大学工商管理硕士学位。她在创建人力资源管理体系，促进公司文化品牌建设，实现人力资源和业务部门战略合作上有着丰富的策划和实践经验。

**杨峰 | 人才发展总监 | 英飞凌科技（中国）有限公司**

杨峰先生现任英飞凌科技（中国）有限公司人才发展总监。在加入英飞凌前，历任美国高通公司高级学习发展经理、思科学习发展经理等。杨峰先生拥有16年的工作经历，在转向人力资源前，一直在业务领域深耕。他拥有强烈的业务敏锐度和丰富的人才管理经验，能促进和提升人力资源项目对业务的价值。

**赵雪 | 领导力发展高级顾问 | 博世中国**

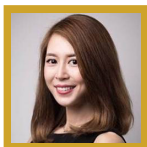
赵雪，领导力发展高级顾问，主要负责领导力发展和教练文化在博世中国的落地和推广。香港中文大学社会学硕士，2010年通过“博世经理人培养计划-JMP”加入博世。多年欧美企业人力资源领域工作经验，以及海外工作经验，人才选拔，人力资源业务伙伴，教练及领导力发展等领域均有丰富实践经验。

**许晨 | 学习发展顾问 | 博世中国**

在人力资源领域13年专业积累，尤其在学习发展、人才甄选等领域有丰富经验，加拿大UBC MBA在读，国家二级心理咨询师。现任博世中国学习发展顾问，负责领导力发展及正念话题。

**李盈洁 | 领导力发展顾问 | 博世中国**

李盈洁现任博世中国领导力发展顾问，主要负责教练与领导力文化在中国的落地与推广。在2017年加入博世中国之前，李盈洁曾任欧莱雅集团高档化妆品部HRBP及欧莱雅中国学习发展顾问，负责新员工融入与管培生项目。李盈洁在新员工发展、多元融入、教练及领导力文化领域具有多年实践经验。

**孙明 | 亚太人才管理总监 | 嘉吉**

Selene 现任嘉吉亚太区人才管理总监，负责为嘉吉16个国家68个事业部的业务战略发展提供人才与领导力发展的人力资源解决方案。Selene具有十多年来在美国，欧洲，以及亚太地区的人力资源 and 咨询管理经验。曾就职于金融，初创，IT，咨询和零售行业内的国内外知名企业。Selene在人才战略制定与落地实施，人才激励与发展以及领导继任项目的开发等领域拥有丰富经验。

**庄丽 | 北亚区人力资源总监 | 凯美瑞Kerry**

庄丽女士现任Kerry凯美瑞公司北亚区人力资源总监，负责中国，日本和韩国的人力资源业务，在加入凯美瑞Kerry公司之前，庄丽女士曾在可口可乐，西门子等工作，历任人力资源负责人，商业合作伙伴，组织发展等不同职务。庄丽女士在人力资源领域有着丰富的经验，曾负责或参与全球和中国的公司并购业务，并有着不同文化，以及总部和工厂不同的人力资源管理经验。庄丽女士毕业于上海大学，并拥有香港大学人力资源研究生学历和加拿大皇家大学MBA学位。

**徐海兰 | 全球组织与人才发展总监 | 敏实集团**

徐女士拥有十几年的汽车行业人力资源管理经验，负责集团组织发展，人才发展，文化发展与全人健康发展工作，同时兼任企业大学负责人。多年来基于业务高速发展需要，持续推动人力资源经营效率的提升，集团组织优化，人才加速发展与文化发展，在组织及人才发展等领域有着丰富的实战经验。曾经主导组建集团评价中心、各个职能组织变革与重组、各职能板块高潜、储备人才的选拔以及发展、培训体系的搭建、高层管理者激励、文化与全人健康体系建设，对组织、人才和文化建设有着深入的洞察和独特的见解，助力企业核心竞争力的塑造。

## 企业嘉宾介绍

**金雷 | HRBP 总监 | 卫材中国药业有限公司**

金雷先生一直在生物制药行业深耕，有27年的工作经验。自2007年加入卫材，先后曾任BU head、组织发展中心director、HRBP director。金先生是萨提亚模式的忠实实践者，也是企业教练、组织系统排列师。

**张岚 | 亚太区组织发展总监 | 宣伟涂料**

张岚女士现任宣伟涂料亚太区组织发展总监，支持中国及东南亚组织发展、人才盘点及梯队建设、领导力发展及员工学习发展工作，在宣伟涂料全球收购威士伯后，负责在亚太区推进人力资源流程整合及优化。张岚女士在人力资源领域有15年工作经验，在加入宣伟之前，曾任职于泰科电子、博世中国，负责人才发展与组织发展工作。张岚女士持有Hogan, Harrison 等多项人才及领导力测评工具认证。

**赵隽艳 | 大中华区人力资源总监及亚太区人才管理总监 | 百特医疗**

赵隽艳女士现任百特医疗大中华区人力资源总监及亚太区人才管理总监，在她的领导下百特大中华区在公司内外屡次获得最佳雇主奖项。加入百特医疗之前，赵女士曾担任达能中国人力资源卓越中心的学习和发展总监。此外，赵女士在咨询行业具有丰富的工作经验，曾是美世咨询华东区人力资本咨询业务总经理，大中华区合伙人，并服务过另两家全球知名的咨询公司。赵女士毕业于上海交通大学，获得工商管理硕士和理学学士学位。

**谢蓉 | 中国区人力资源总监 | 优时比中国**

谢女士 优时比医药 (UCB China) 中国区人力资源总监。中欧国际工商管理学院MBA。在人力资源行业拥有将近20年的人力资源工作及管理经验，在加入UCB 之前，曾任荷兰帝斯曼亚太区人力资源业务合作伙伴。拜耳医药非处方药人力资源负责人，拜耳中国人力资源变革项目经理，并在德国总部任职，拥有海外工作经验。谢女士在金融、零售、医药、化工等各个行业从事人力资源工作，拥有丰富的人力资源战略规划，组织发展，兼并收购，业务剥离、项目管理实战和实践经验。

**刘玢 | 企业学习与人才发展高级经理 | 联想集团**

刘玢 是一位资深学习与人才发展顾问，有超过14年的人才培养经验。目前刘玢任职为联想集团 IDG China HR 企业学习与人才发展高级经理。加盟联想之前，就职于中国惠普大学，担任高级顾问。刘玢擅长培训整体架构设计；人才发展项目&培训内容定制化设计；培训师&培训运营人才培养；通过培训提升公司凝聚力、影响力与销售份额。

**单立群 | 副总裁（人力资源） | 上海和黄药业有限公司**

拥有21年的人力资源管理经验。2001年至今在上海和黄药业有限公司担任副总裁，先后经历人力资源及行政经理、人力资源总监、副总裁等岗位，全面主持公司的人力资源工作，带领人力资源团队从组织、人才管理和企业文化等方面支持组织的发展和成长，企业从不到1亿的销售收入发展到超过20个亿，员工人数从400人发展到3000人并覆盖全国，从企业的初创阶段队伍的招聘、政策制定到企业快速发展阶段中各类人才管理体系、激励机制的搭建和完善、参与企业文化和公司战略的制定，在企业的不同发展阶段能有针对性地调整人力资源管理重点。

**邓晓曦 | 帝斯曼亲水胶体事业部全球人力资源总监，食品配料科技部亚太区人力资源合作伙伴 | 帝斯曼中国**

邓女士现任帝斯曼亲水胶体事业部以及食品配料科技部亚太区人力资源总监。作为人力资源业务合作伙伴，紧密参与业务的战略制定以及执行，组织变革以及人才发展，并购以及整合。邓女士有近二十年MNC人力资源领域的工作经验。在加入帝斯曼之前，邓女士在汉高亚太及德国总部多个人力资源领域工作过，有丰富的人力资源流程管理，薪酬福利，跨文化合作以及变革管理的经验。

## 企业嘉宾介绍

**许可 | 人才管理总监 | 盖璞商业有限公司**

许可女士现任盖璞商业有限公司人才管理总监，负责大中华区人才管理流程推广，高潜力人才发展，领导力发展和人才管理项目的开发、设计和实施。在加入盖璞之前，许女士曾在泰科、百事食品、拜耳中国等企业任组织发展学习高级经理，组织能力经理，人才发展经理等职。她在人力资源领域拥有近20年的经验，在人才培养、绩效管理、人才测评，领导力发展、继任者规划等方面拥有丰富的经验。

**吴燕 | 中国区人力资源总监 | 科勒（中国）投资有限公司**

吴燕，中国区人力资源总监。吴女士全面负责科勒中国的人力资源管理工作包括中国区人力资源战略规划、领导力发展、人才梯队培养和发展、绩效管理、公司文化建设。在此之前，她负责科勒亚太服务中心的人力资源管理工作以及在亚太区各业务单位的人才发展，并在美国总部负责全球科勒大学的发展和管理工作。吴女士有近20年的人力资源管理经验，擅长组织和人才发展、领导力发展、学习和发展，并有多年的海外工作和学习的经验。

**胡克克 | 中国区人才发展总监 | 蒂森克虏伯电梯**

胡克克，蒂森克虏伯电梯中国区人才发展总监，任职于蒂森克虏伯电梯（中国）人力资源专家中心，主要负责的工作包括人才管理，人才发展及领导力发展，文化及员工沟通，薪酬福利、绩效管理、员工关系等各专家职能的工作。在加入蒂森克虏伯之前，她曾在多家跨国公司担任不同的人力资源岗位，历任亚太区组织发展总监，组织发展高级经理、人才发展高级经理，人力资源业务伙伴总监等职务。胡克克女士在推动组织发展变革，继任者规划，人才管理，高潜人才发展，领导力发展，行动学习，学习体系管理建设等方面有丰富的经验。

**赵文丽 | 全球人力资源总监 | 宁波均胜群英汽车系统股份有限公司**

赵女士，现任宁波均胜群英事业部全球人力资源总监。在人力资源领域工作将近20年，曾在天合汽车、AVL李斯特等多家跨国企业任职。对于跨国企业并购，及并购后的人力资源整合有着丰富的实战经验。荣获第五届“中国长三角优秀人力资源经理”称号。曾任前程无忧“专家精英汇”版块特邀嘉宾。并蝉联2014和2015年度前程无忧“人力资源管理杰出奖”等多项荣誉。2018年受聘于浙江万里学院客座讲师。在企业人才梯队的培养和搭建，跨文化的交流及企业组织架构重组等方面具有丰富经验。赵女士毕业于上海交通大学，中欧商学院EMBA工商管理硕士。

**吴俊所 | 人力资源副总经理 | 艾欧史密斯（中国）环境电器产品有限公司**

吴俊所先生，现任艾欧史密斯（中国）环境电器产品有限公司人力资源副总经理一职，负责公司企业文化建设、人力资源和行政管理的工作。2000年加入美国A.O.史密斯公司，先后负责客户服务、培训与发展、文化建设、招聘管理、行政管理和ESH等全面人力资源管理工作。在企业文化建设、组织建设与人才培养、绩效管理、员工关系及员工沟通等方面积累了丰富的经验。

**杨莉莉 | 大中华区人力资源副总裁 | WeWork**

杨莉莉，2017年10月加入WeWork，担任大中华区人力资源副总裁的同时负责打造独特的WeWork企业文化。她在零售及快销品行业已拥有超过16年的人力资源及企业管理经验，主要工作内容为企业设计合理的组织架构、构建人力资源管理模式及引导企业组织变革。她致力于构建一流的人力资源体系、吸引多元化人才以打造高效业绩团队、国际化本土团队及塑造新时代的企业文化。在加入WeWork之前，她曾作为人力资源资深总监任职于耐克，负责大中华区商业团队的人力资源战略和管理工作，并同时担任全球组织变革项目负责人，在推动管理层组织转型，确保业务连续性并推动规模化的增长方面作出了卓越贡献。她还曾任职李维斯大中华区人力资源总监，通过与领导团队的紧密合作，成功扭转李维斯在中国的业务效益并帮助李维斯打造了致胜理念的高效管理层和团队。杨莉莉拥有华东师范大学英语教育学士学位，及复旦大学与挪威商学院的工商管理硕士学位。

## 企业嘉宾介绍

**孙佩 | 亚太区人才和发展总监 | 欧瑞康**

孙女士是一位资深的全球人力资源管理者，拥有20多年的全球人力资源，跨行业，跨地域，涉及10多个国家的人才与组织发展经验。目前孙女士任职为欧瑞康亚太区人才与发展总监。Oerlikon欧瑞康是一家拥有100多年历史的瑞士集团公司，是世界上最具创新力的工业集团之一。通过制造材料、设备和表面技术，为客户的高性能产品和系统，提供延长其寿命的专家级服务。在加入瑞士欧瑞康之前，孙女士曾就职于英国吉凯恩、法国圣戈班、德国默克制药等全球汽车、航空、制药化工行业，并分别担任亚太、大中华等地区的组织人才发展、人力资源、创新等管理岗位。负责公司全球高管领导力发展项目、高潜人才项目、员工敬业度、并购整合、组织变革效能提升、组织创新能力、人才培养体系构建、人才测评等工作。孙女士拥有工商管理学位，并获得了ICF专业教练、盖洛普优势教练、多家全球知名人才测评认证。

**袁耀宗 | 首席人力资源官 | 百胜中国控股有限公司**

袁耀宗先生自2008年起服务于百胜中国，现任职首席人力资源官，为全中国超过450,000员工制定人力资源策略。袁先生曾负责培训发展，人才及组织发展以及人力资源科技优化等工作。在加入百胜之前的近十年间，袁先生任职于美国国际集团位于香港的亚太区总部，负责亚太区10个国家的培训，人才招聘与发展。袁先生在美国国际集团的最后职位是人力资源副总裁，负责友邦保险在东南亚5个国家及其香港区域总部的人力资源战略与管理。在此之前，袁先生在汇丰集团，渣打银行等银行金融机构就职，主要负责区域的人员培训与发展工作。袁先生是认证的高管教练并接受过Hogan, DiSC, MBTI等心理测评机构的认证。

**熊凌 | 首席人力官 | 安踏体育用品集团有限公司**

熊凌女士目前担任安踏集团首席人力官，负责安踏集团人力资源战略规划、人力三支柱建设以及重大人力相关事宜决策。她拥有26年左右的工作经验，在加入安踏前，历任阿斯利康中国人力资源副总裁、达能中国区人力资源副总裁以及百特医疗人力资源负责人。

**刘国峰 | 院长 | 阿里巴巴集团淘宝大学**

阿里巴巴集团淘宝大学培训学院副院长，新商业学院院长；2002年入职阿里巴巴，为阿里巴巴早期创业员工；2002~2014年就职于阿里巴巴B2B中国事业部业务大区总经理；2014~现在，负责淘宝大学培训学院业务；2019年担任阿里巴巴&商业评论新商业学院院长；具有丰富的管理经验，历经阿里巴巴各发展期的组织人才发展实践。

## 7月1日会议日程

## 上午

0830 签到

0900 智享会开场

0905 大会主席致辞

## 创新敏捷, 面向未来的人才管理

## 0910 | 第一讲 打造“数字化”文化, 驱动企业数字化转型

在数字化浪潮的冲击下, 打造敏捷创新的组织, 让其具备更强的应变能力和适应能力, 成为企业的首要任务之一。作为成熟的大企业, 如果无法自我转型、持续迭代, 容易被新技术或新商业模式彻底颠覆。时代的进步影响着消费者生活方式和需求观念, 在移动互联网时代, 消费者对便利、快速、个性化的服务体验的要求越来越高, 我们必须以数字化为核心, 打造企业的“数字化”文化, 驱动企业数字化转型。

- ★ 数字化创新, 引领行业
- ★ 数字化转型, 重在“转型”
- ★ 打造不可复制的战略核心竞争力
  - ★ 重燃创始人精神
  - ★ 注入创新力, 强化可雇佣能力
  - ★ 构建敏捷、创新、高效的组织

👤 袁耀宗 | 首席人力资源官 | 百胜中国控股有限公司

## 0950 | 第二讲 来自合作伙伴的分享

1025 茶歇

## 1055 | 第三讲 新业务环境下的人才定位和发展

基于医药行业诸多政策的变化, 和企业的战略转型, 优时比医药期望培养出更多跨界人才, 培养多领域技能综合性人才, 为此施行有针对性的人才发展项目, (Acceleration 加速, Corporation 合作, Empowerment 赋能)。帮助员工具备拓展职业领域, 应对组织变化。

- ★ 项目背景
- ★ 项目实施
- ★ 其中的挑战与解决之道
- ★ 项目总结

👤 谢蓉 | 中国区人力资源总监 | 优时比中国

## 1135 | 第四讲 数字化时代的阿里人才培养实践分享

- ★ 阿里选人机制的4个关键词
- ★ 内部人才培养体系构建
- ★ 跨部门协同的考核机制
- ★ 人才激励分配机制

👤 刘国峰 | 院长 | 阿里巴巴集团淘宝大学

1215 抽奖

1220 午餐

## 下午

1320 抽奖

## 1325 | 第五讲 变革中的博泽

汽车行业经历低谷, 对业务影响巨大。如何在危机中进行调整? 博泽在拥抱变革, 开源节流两步走, 寻求和打造更加高效、更加敏捷、更加创新的组织。

👤 侯佳倩 | 中国区人力资源副总裁 | 博泽汽车

## 1405 | 第六讲 组织变革下的人才管理

随着外部环境的变化和竞争的加剧, 组织变革成为一个热点话题, 而组织的变革对于人才管理也提出了新的挑战, 百特在内部实施了一系列人才管理的新举措更好地发展、激励和保留人才:

- ★ 取消绩效评级, 倡导月度面谈 (A.C.E Check-in), 形成反馈文化
- ★ 制定经理人积分卡 (Manager scorecard), 提升管理者有效性
- ★ 实施 +me Program, 鼓励跨界发展, 探索不同的可能

👤 赵隽艳 | 大中华区人力资源总监及亚太区人才管理总监 | 百特医疗

## 1445 | 第七讲 打造一支具有国际竞争力的员工队伍

作为中国体育用品的第一品牌, 安踏早已不是一个单纯的“中国品牌”, 在走向“国际化”的道路上, 离不开组织与人才的支持, 行业的快速变化又不断对人才发展提出挑战。持续打造组织能力、源源不断地提供优秀人才, 是企业众多竞争中脱颖而出的最大推动力。

- ★ 国际竞争需要什么样的能力? 什么样的人才?
- ★ 安踏的人才发展战略是什么?
- ★ 安踏人才发展实践分享

👤 熊凌 | 首席人力官 | 安踏体育用品集团有限公司

1525 茶歇

## 1555 | 第八讲 HR 如何推动组织创新能力提升?

对于高科技行业来说, 企业具有强大的研发创新能力是企业生存的根基。HR 在企业中相对来说是较难去推进企业创新的。此讲将以思科研发中心促进员工专利成果产出的案例来讲述 HR 如何根据创新框架来进行人才管理, 从而激发员工创新动力, 从5年间无任何专利产出到每年几十个专利产出的变化。

- ★ 营造创新文化氛围——激发意愿
- ★ 提升创新能力——搭建平台、打通通道
- ★ 创新领导力——系统层面支持创新 (高管目标导向制、流程支持、激励创新等)
- ★ 项目挑战和复盘

👤 杨峰 | 人才发展总监 | 英飞凌科技(中国)有限公司

## 1635 | 圆桌讨论: 如何做好面向未来的人才管理?

- 👤 单立群 | 副总裁(人力资源) | 上海和黄药业有限公司
- 👤 邓晓曦 | 帝斯曼亲水胶体事业部全球人力资源总监, 食品配料科技部亚太区人力资源合作伙伴 | 帝斯曼中国
- 👤 许可 | 人才管理总监 | 盖璞商业有限公司
- 👤 吴燕 | 中国区人力资源总监 | 科勒(中国)投资有限公司
- 👤 孙佩 | 亚太区人才和发展总监 | 欧瑞康

## 1715 | 第九讲 未来的工作方式

在 VUCA 时代下, 成长型企业如何从联结、成长、影响, 3个维度着手, 打造数字化、敏捷的组织?

- ★ 运用数字化提升组织效率
- ★ 运用成长型思维作为人才发展核心打造高中层的领导力项目
- ★ 其中的挑战与解决之道
- ★ 效果衡量

👤 杨莉莉 | 大中华区人力资源副总裁 | WeWork

1755 抽奖

1800 第一天会议结束

## 7月2日上午会议日程

## 关键人才管理和领导力发展

0830 签到

0900 智享会开场

## 会场一

0905 大会主席致辞

## 0910 | 第一讲 价值观和业务驱动下的 A.O. 史密斯管培生项目实践

- 价值观和业务驱动下的人才发展战略
- 组织画像之 TRIP 胜任力模型及其量化考核
- 制度和流程保障下的管培生发展项目之实践分享
- OJT 的项目委任法在管培生项目中的体现
- 管培生项目之延伸与持续改进

👤 吴俊所 | 人力资源副总经理 | 艾欧史密斯(中国)环境电器产品有限公司

## 0955 | 第二讲 宣伟并购整合时期领导力项目实践

背景: 宣伟涂料于 2017 年年中收购当时全球涂料行业排名第五的威士伯, 成为全球涂料行业的领头企业。在收购完成后, 亚洲区组成新的领导团队并制定新的业务目标。如何快速让新的领导团队快速理解业务战略和布局, 相互融合, 协同合作是重中之重。在整合背景下, 亚太区于 2018 年初快速启动全新的领导力项目针对不同层级的管理者, 本地化设计了卓越领导力项目和宣伟人才加速计划, 将全球整合阶段最重要的核心领导力标准通过混合式学习的形式, 在亚太区推广, 旨在搭建 Mission 2020 目标下坚实的管理团队和人才梯队。

- 基于并购期间组织架构和文化转型、领导力能力提升背景下的领导力项目设计 (共同愿景和目标设置、内容高度契合需求)
- 新团队中的领导力项目设计, 如何破冰? 如何求同存异?
- 领导力项目的效果评估 (基于个人应用, 基于职业发展)
- 挑战和解决方案、经验总结和回顾

👤 张岚 | 亚太区组织发展总监 | 宣伟涂料

1040 茶歇

## 1110 | 第三讲 敏实国际化人才的管理和培养

无论是为了扩大市场, 亦或是响应一带一路的国家战略号召, 国际化是很多本土企业面临的必然趋势。HR 在国际化趋势下要如何帮助企业保持自身竞争力, 如何设置人力资源战略来为企业战略服务, 又要如何制定人才培养计划来支撑业务发展? 此讲将讲述敏实在推进国际化的进程中, 如何搭建和设置国际化人才的培养平台和项目, 促进全球人才可流动性。

- 敏实的全球化战略和人才策略
- 敏实国际化人才的管理 (政策、评价维度、激励机制)
- 国际化人才培养和发展实践分享
  - 全球工厂总经理项目
  - 全球高潜质人才培养项目: “天使计划”和人力资源的全球派遣的计划

👤 徐海兰 | 全球组织与人才发展总监 | 敏实集团

1155 午餐

## 会场二

0905 大会主席致辞

## 0910 | 第一讲 有梦高远 展翅飞翔——联想中国区应届生培养项目

联想中国区从 2009 年开始实施应届生培养项目—展翅训练营, 通过不断优化, 2018 届开始形成一套为期一年、系统性的人才培养项目, 留存率达到 87%。

- 90 后的特点分析, 如何根据年轻人才特点设计人才发展项目
- 如何根据公司不断的发展变革, 设计应届生培养项目
- 融入指导人计划陪伴成长, 运用系统辅助项目进行
- 联想中国展翅训练营目的、衡量指标及达成形式
- 2018 届项目实施分析与结果
- 2019 届项目迭代与进展

👤 刘玟 | 企业学习与人才发展高级经理 | 联想集团

## 0955 | 第二讲 后并购时代的人才培养和发展

由于业务增长, 海外并购之后业务需深度融合, 市场竞争激励等等的挑战, 结合均胜未来 5 年人才战略计划, 储备未来人才, 提升管理层和高潜人才的领导力, 均胜正在实施 J100 项目。

- 项目背景
- 体系和理论相结合, 建立人才素质模型—“乘电梯”和“走楼梯”差异化培训, 有效利用资源
- 运用高管教练, 进行一对一辅导
- 根据业务需求, 实施有效跟踪

👤 赵文丽 | 全球人力资源总监 | 宁波均胜群英汽车系统股份有限公司

1040 茶歇

## 1110 | 第三讲 团队氛围激活组织战力

我们发现用愿景驱动人才, 人才驱动战略, 有盟约的团队才能长久致胜。好的领导能创造好的组织氛围, 而好的人才需要好的氛围才能产生好的结果。此讲蒂森克虏伯将分享如何通过提升管理团队的领导力, 打造健康的环境, 激发人才的使命感和责任感, 营造良好的组织氛围, 从而提高组织战斗力。

- 如何运用自己的领导风格提升团队氛围?
- 团队氛围的前后端测评, 如何真实感知?
- 如何改变领导者风格? (自我认知建立 - 改变 - 学习反思 - AI 跟踪、记录和反馈)
- 结果评估与反馈 (40% 的团队改善氛围)

👤 胡克克 | 中国区人才发展总监 | 蒂森克虏伯电梯

1155 午餐

## 7月2日下午会议日程

## 主会场

## 1310 | 第四讲 如何助推公司文化转型和落地——博世中国的实践分享

- 推动文化建设的时代背景和意义 Why
  - 2016年博世推出新的领导力准则，借此机会博世从领导力文化着手推动公司文化转型和落地
- 我们做了哪些努力推动公司转型及推进文化落地 what
  - We Lead Bosch——博世人皆为领导者
  - 着眼点：教练文化、积极领导力、正念、数字化领导的转型
  - 项目分享：博世文化黑客松、领导力文化周…
- 在这些方面我们有哪些创新以及取得了哪些成果 How
 

从活动设计及形式上的创新 - 文化黑客马拉松：

  - 注重用户体验：邀请活动受众参与活动设计
  - 在组织内外部开展广泛合作：活动设计者跨区域，跨事业部打散部门，组织，分支甚至是公司界限
  - 让领导力文化变得生动有趣：打破领导力话题严肃的刻板印象，从高管到实习生，倾情演绎领导力文化
  - 敏捷项目管理
  - 线上线下结合，多种参与形式

成果：

  - 活动覆盖亚太及中国多个区域：日本东南亚及中国7个事业部员工实时参与
  - 1周内中国员工1000+人参与
  - 中国输出全球最佳：带动其他非亚太区域的参与，如北美

赵雪 | 领导力发展高级顾问 | 博世中国

李盈洁 | 领导力发展顾问 | 博世中国

许晨 | 学习和发展顾问 | 博世中国

## 1355 | 第五讲 来自合作伙伴的分享

1430 茶歇

## 人才识别和培养

## 1500 | 第六讲 嘉吉变革转型中的人才管理

业务利润最大化的需求、亚太农业市场的快速增长、贸易重心向亚太区转移等重大业务变化，使嘉吉对人才的需求和要求愈发迫切和重要。为了更好地部署亚太人才战略，嘉吉的人才管理战略和体系也不断地进行变化和调整。在变化过程中，嘉吉始终重视承担支持员工发展的责任。

- 嘉吉的人才管理战略和体系
- 人才盘点体系的变革：从人才盘点到人才讨论
- 亚太人才的储备和培养
- 重视员工发展的人才项目

孙明 | 亚太人才管理总监 | 嘉吉

## 1545 | 第七讲 数字化赋能员工的管理实践

作为一家 B2B 传统食品行业，凯美瑞积极迎接数字化变革潮流。在员工全生命周期中，积极用数字化方式进行人才管理。

- 招聘及员工入职过程中微信平台的使用，提升员工体验度
- 学习平台搭建，人人都是内训师；
- 学习路径管理，引导员工自主学习

庄丽 | 北亚区人力资源总监 | 凯美瑞 Kerry

## 1630 | 第八讲 个人职业发展 (IDP) 的变化 - 蜕化 - 进化

IDP 是基于人才需求，企业为人才量身定制的培养方案。通过 IDP，企业可以最大限度在职业发展方面来保留员工。

- 个人成功三角 = 员工能力 + 团队匹配度 + 动力匹配度
- IDP 方法论：变化（提升能力）- 蜕化（成为复合型人才）- 进化（使命驱动）
- IDP 的四维度发展
- 全员 IDP 项目实践分享（关键词：从“心”开始 IDP 项目设计、IDP 宝典、IDP 工具包、持续跟踪、复盘评价）

金雷 | HRBP 总监 | 卫材中国药业有限公司

1715 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 2019 年 6 月 30 日: 智享会付费会员企业超过 3800 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 99%。
- **线上学习渠道:** 70 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) 24 份权威研究报告, 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、社交媒体与人才招聘、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、人力资源数字化转型、弹性工作制与灵活用工、企业绩效管理改善与优化、企业员工健康福利与健康管理等等, 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、人力资源数字化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”和“中国人力资源共享服务中心”颁奖盛典, 作为中国人力资源业内的“奥斯卡奖”而倍受瞩目。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。



#### 联系我们

地址: 上海市武宁路 99 号我格广场办公楼 1001-1003 室  
 邮编: 200063  
 电话: +86 21 6056 1858 传真: +86 21 6056 1859  
 邮箱地址: marketing@hrecchina.org 网站: www.hrecchina.org

