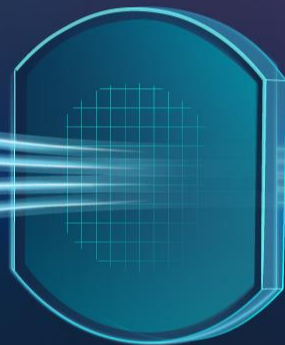




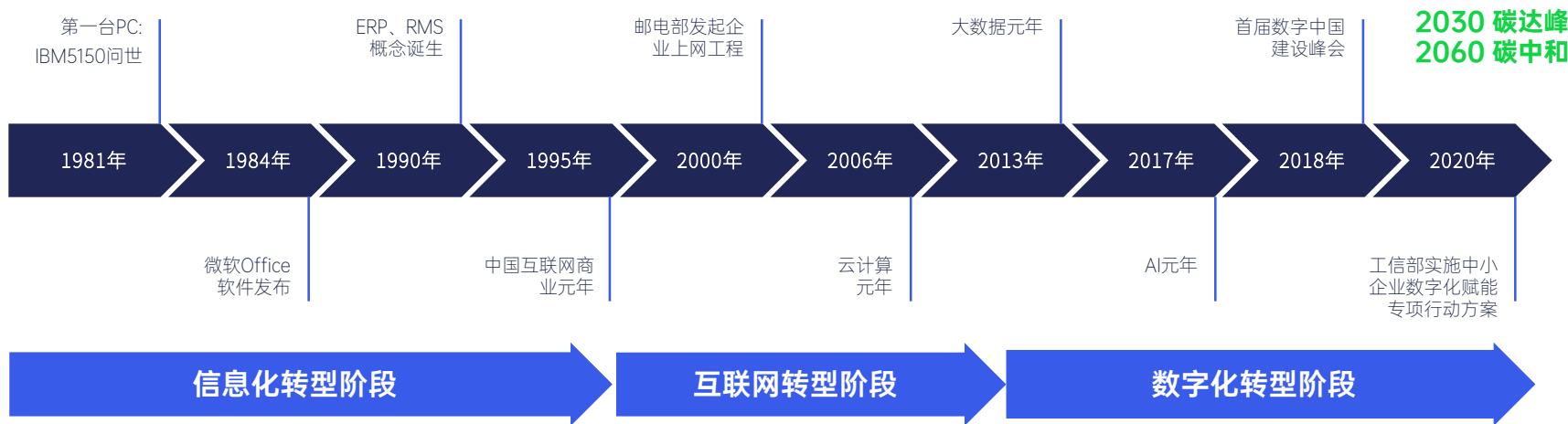
数字化助力 企业人才可持续发展

Digitalization Helps the Sustainable
Development of Enterprise Talents



数字化发展 进程

中国企业数字化发展历程



公司的数字化 & ESG发展

- **数字化：**从创建新的三维BIM模型开始，对建筑和资产进行数字化处理；或将现有的三维模型整合至Akila平台。
- **同步数据：**连接现有的数据点；或在您希望监控的资产上部署新的物联网传感器，实时收集数据、完成数据同步。



- **可视化：**自动化的数据采集，并通过数字孪生实现全面可视化——准确展示您的资产在何时、何地、何种情况下、为何以及如何运行。
- **定制：**根据您最重要的运营或合规性指标，定制仪表盘。
- **优化：**通过 AI 集成、自动化系统和模拟仿真技术来优化性能。

现状

公司全球化进程加快
跨文化团队管理困难

公司人才流失

知识留存

数字化人才需求



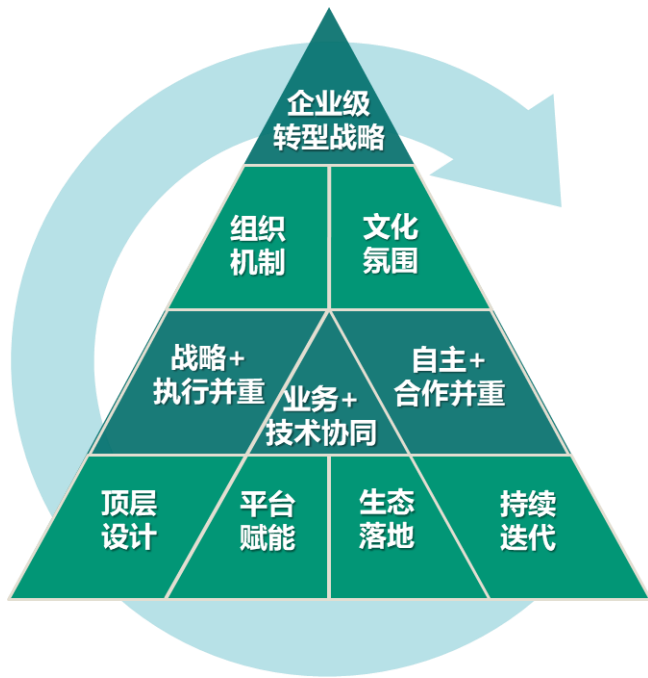
目录

- 1 组织文化转型
- 2 人才价值重塑
- 3 知识沉淀和流动
- 4 AI工具的应用

组织文化转型



公司全球化和 组织转型



敏捷组织



学习发展



文化建设



创新迭代



人才战略

组织文化和需求转变

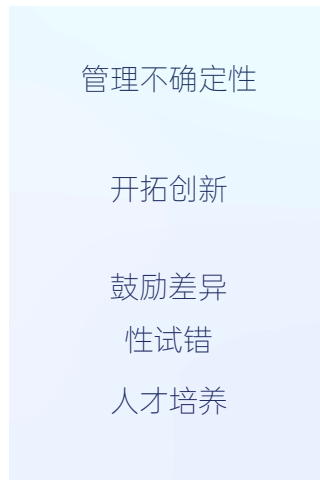


职责

实现

调动

催化



AIGC与 组织人才发展

- **AIGC（人工智能自主生成内容）**是指利用人工智能技术来生成全新的、真实的、有用的数据内容，例如文本、图像、音频和视频等。AIGC技术可以自主地创建内容，这将对组织人才发展产生深远影响。



人才价值重塑



人才重新 定义

重新定义组织胜任力模型，更加通用和实战

Mindset 思维

- Adapt & Learn Continually
- Strategic Thinking
- Encourage Innovation & Digitalization
- 适应和持续学习
- 战略思维
- 创新与数字化

Result 结果

- Develop Customer Centric
- Target Positive Goal
- Make Appropriate Decision
- 顾客为本
- 结果导向
- 明智决策

Team 团队

- Influence & Convince
- Promote Collaboration
- Develop Talent
- 影响说服
- 促进协作
- 发展人才



Please Scan
to Read
请扫码阅读

胜任力要求 趋于通用性

胜在力是可迁移的，用于不同场景问题的解决，
经验通常适用于相同场景。



Mindset 思维



Team 团队



Result 结果



RESULT 结果
Develop business and
ensure performance
驱动优秀的业绩和结果



MINDSET 思维

Move forward in an
uncertain world
在多变的世界持续前进



TEAM 团队
Create a collective
dynamics
赋能并创造有活力的团队

成功属于用心、手、脑努力付出的那些人。



明确定义 数字化能力

定义创新思维，鼓励团队在虚拟和数字化时代积极创新，不断改变。



ENCOURAGE INNOVATION & DIGITALIZATION 创新与数字化

Definition: Have a creative mindset, encourage teams to innovate and support permanent changes in a virtual and digital world.
定义：拥有创新思维，鼓励团队在虚拟和数字化时代积极创新，不断改变。

ENCOURAGE INNOVATION & DIGITALIZATION 创新与数字化

Observable Behaviors 可观察的关键行为	Performance Standards 行为表现评价标准					
	Needs Improvement 待提高		Meets Expectations 符合期望		Highly Effective 卓越表现	
	N/A 未观察到	0分	1分	2分	3分	4分
1. Has a creative mindset and encourages own teams to bring innovative ideas and solutions. 拥有创造性思维，鼓励团队带来有创新想法和解决方案。		Does not challenge existing solutions and/or resists others' efforts to challenge current processes and procedures. 不挑战现状，也不支持团队成员挑战目前的工作流程。	Generates innovative ideas, solutions and perspectives, is open to own team's suggestions to challenge current processes and procedures. 有创新性的思路和解决方案，愿意采纳团队成员的建议，挑战目前的工作流程。	Generates highly innovative ideas, solutions and opportunities going against conventional thought, actively solicit team's suggestions to challenge current processes and procedures. 提出和解决方案具有高度创新性和创造性，对既有的思维方式，积极征求团队意见，挑战目前的工作流程。		
2. Challenges status-quo and leverages new perspectives to create value. 挑战现状，并通过利用新的视角创造价值。		Protects status-quo and does not leverage new perspectives to create value. 维持现状，不能开如思维，从新的角度创造价值。	Leverages new perspectives to make recommendations on how the organization should change in order to create values. 创新性的机会，就组织如何变革以便创造价值提出自己的建议。	Proactively leverages new perspectives, breakthrough ideas, new paradigms and does not hesitate to challenge status-quo to create value. 积极主动地挑战现状，创造价值。		
3. For own teams, creates an environment that guarantee competitor monitoring and exploration to encourage innovation. 鼓励团队关注市场与竞争对手，不断深入探索，从而产生新的突破性想法和举措。		Does not sufficiently support and encourage own teams' new ideas and initiatives (e.g. criticizes new ideas) 没有对团队成员的新想法和举措给予足够的支持和鼓励（比如：批评他人的新想法）。	Supports and encourages own teams in generating new ideas and initiatives. 支持其团队成员的想法、新举措。	Implement a competitor monitoring organization that encourage own teams to generate breakthrough ideas and initiatives. 鼓励团队关注市场与竞争对手，不断深入探索，并提出突破性想法和举措。		
4. Supports permanent changes in a virtual and digital world. 在虚拟和数字化时代不断改变。		Does not sufficiently support changes in a virtual and digital world. 不鼓励虚拟化和数字化世界做出足够改变。	Supports changes in a virtual and digital world and clarity for everyone, the directions, opportunities and efforts needed to succeed. 鼓励虚拟化和数字化世界做出改变，为每个人明确指出其带来的影响、机会和需要做出的努力。	Is a key actor of major changes and transformations in a virtual and digital environment and get personality involved in their execution. 是虚拟化和数字化世界变革的主要参与者，并亲自参与其实践。		

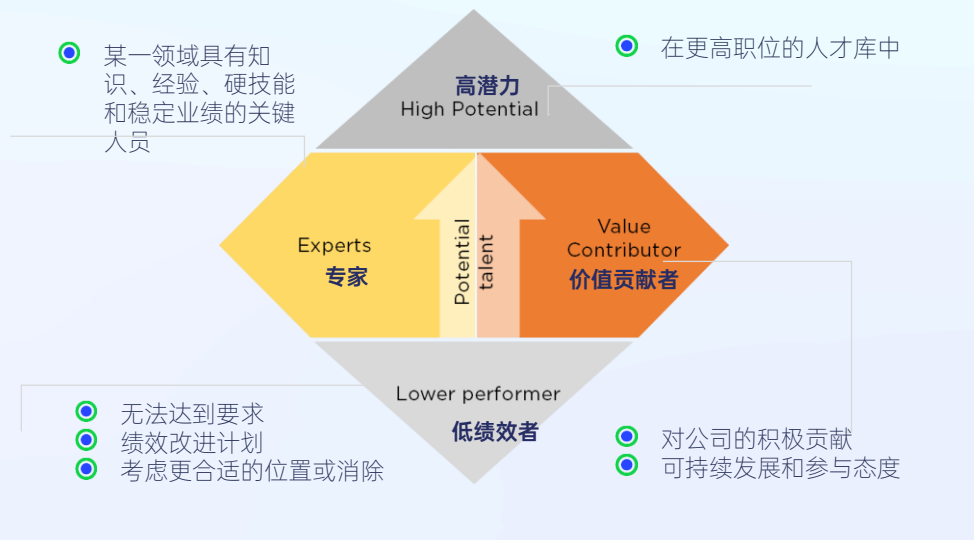
横向对齐 人才类型

人才类型是人才九宫格理论在企业人才管理中的落地应用，更加易于理解。

人才九宫格

高	赌注型人才	潜力人员	明星
开始显现	自我提升者	稳固的贡献者	新星-绩效黑马
低	待定人员	贡献者	可靠的专家
	潜力/绩效 未满足	满足预期	超预期

人才类型



精准聚焦 核心人才发展

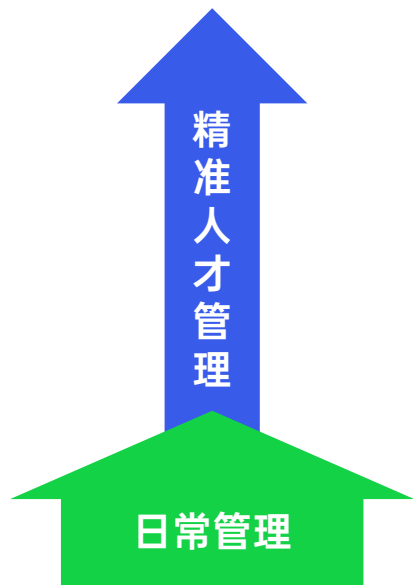
火箭模型，帮助企业规划人才选拔成长路径。



- 培训学院赋能
- 师傅带教
- 个人发展计划

- 盘点分析
- 潜力测评
- 发展中心评估

- 日常反馈
- 绩效评估
- 人才盘点



重塑人才发展内涵 —— 人才激励SHARE模型

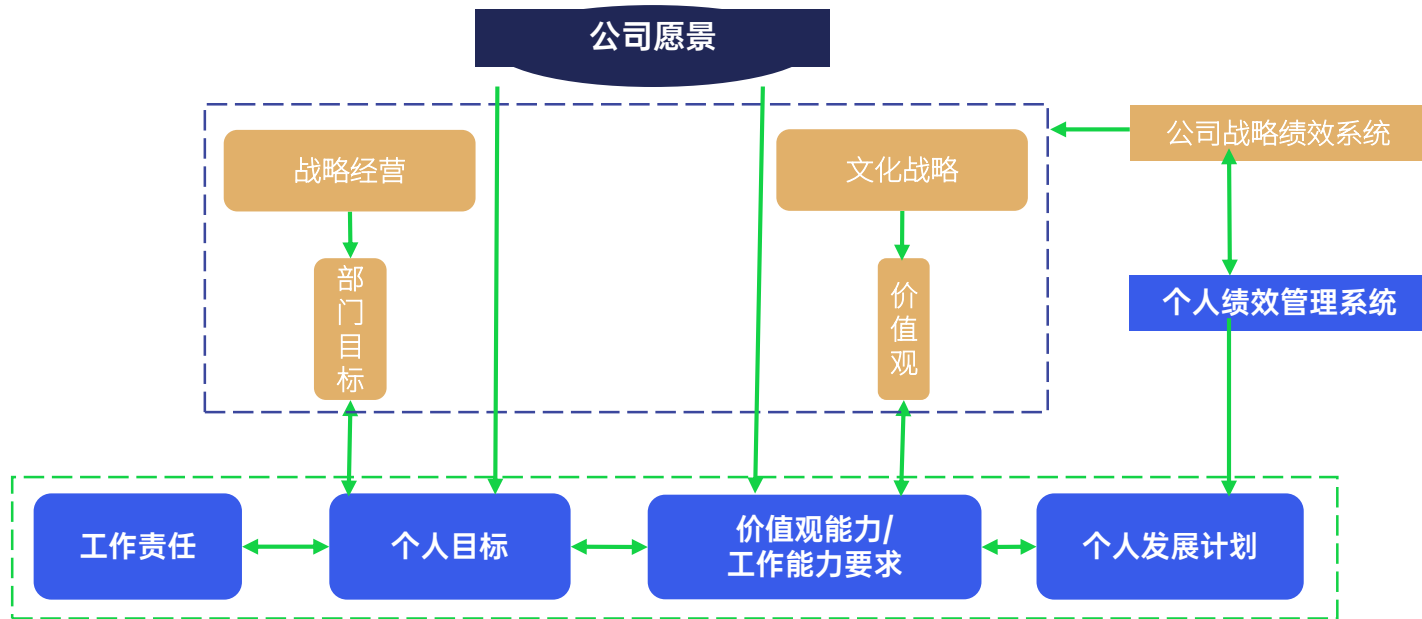
SHARE模型---全流程互动和激励

- ① 话题引起全员讨论
- ② 树立项目人物标杆
- ③ 提炼和沉淀最佳实践



重塑人才发展外延 --- 绩效推动

外延重塑-战略绩效系统和个人绩效系统的串联



升级人才 价值体系

全面升级人才价值体系



知识的沉淀和流动



人才和知识 的流动

利特尔法则在人才领域的简单应用

$$\lambda * W = L$$

人才数量 × 人才流动 = 最大化的人才价值



人才培养

人才保留



人才流动

知识流动

人才和知识的流动



ESG 专家梯队的建立

知识库---专家团队

- ◎ 事业部/各部门
- ◎ ESG 专家梯队

知识

技能

意愿



ESG 知识的普及和推广

知识流动---专家分享

享学课堂 Enjoy learning

气候变化的影响因素

1.5°C

自然因素

- > 太阳活动的变化
- > 大温室效应等

人为活动

- > 煤炭、石油和天然气等化石燃料的燃烧
- > 开垦土地和森林

自然因素包括：自然、温室气体、红色、海洋温度、蓝色、海洋温度、黄色、海洋温度

来源: IPCC

地球表面的平均温度比19世纪末（工业革命前）升高了1.1°C
2011-2020年是有记录以来最温暖的十年

Yi Li
Product Manager

线上 webinar

Akila Vietnam - NEO - Strategy and Group Architecture

04:44

Philippe CBEV, Candy LI, Daisy GUO, Anne DAI, Sharon LIANG, Akira YANG

Nam, Nguyen Hai, Anne DAI

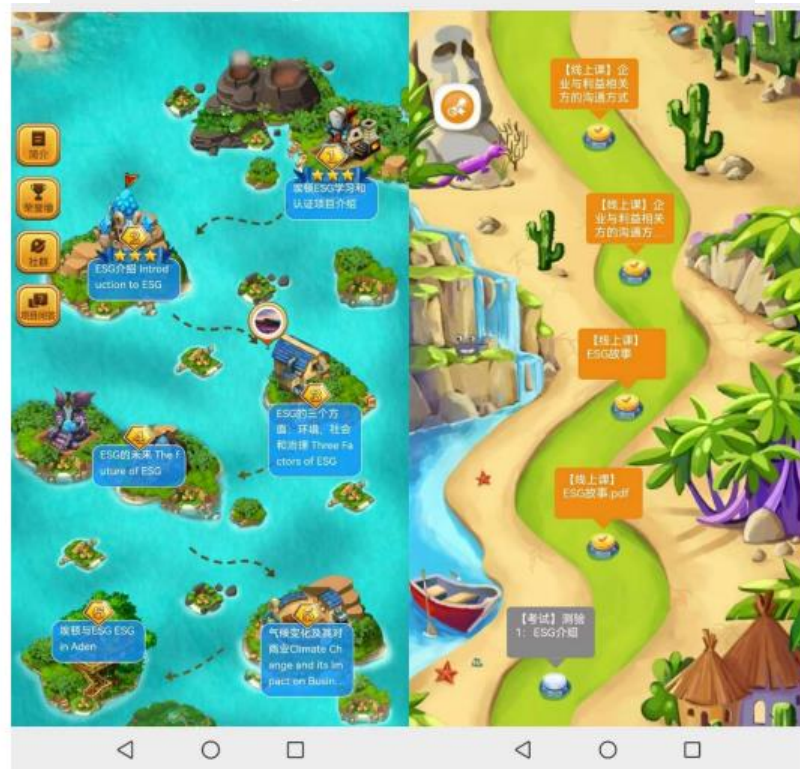
智能学习 地图

多渠道获取ESG知识

- 公众号
- 数字化学习平台学习认证项目



ESG Learning & Certification... ...



AI生成 学习内容

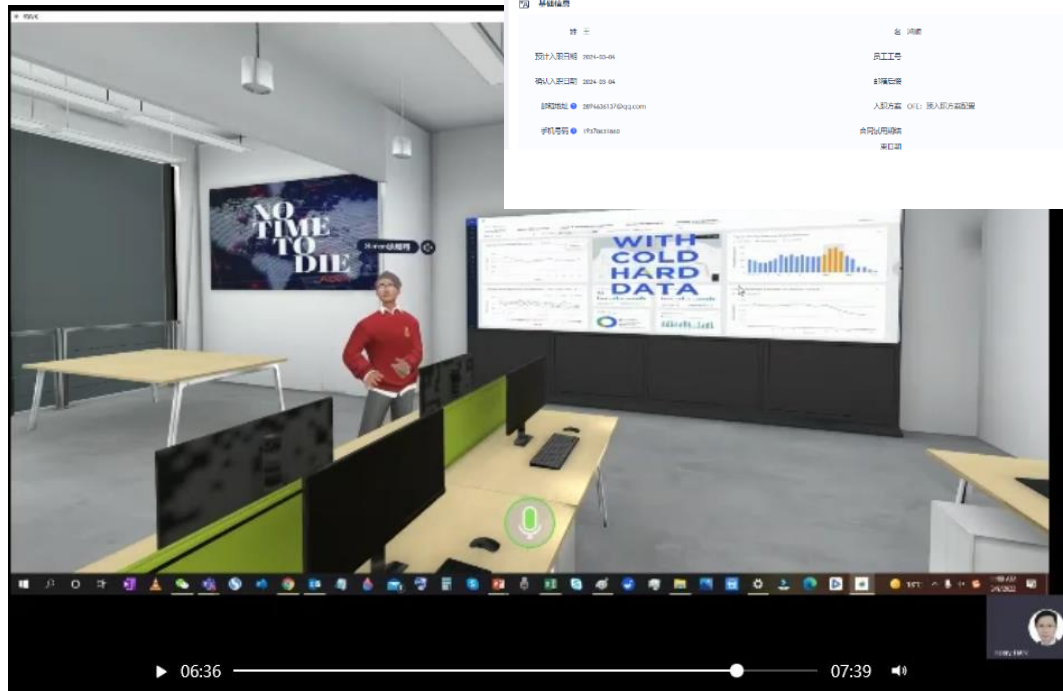
- 🕒 AI帮助语言转化 英文/法语/中文
- 🕒 根据脚本生成视频文件



AI/VR提升 远程培训体验

E-onboarding 流程

AI 入职



AI工具的应用



企业内部 AI调研



47%

关注学习

Learning Opportunities 47% of Adeners participated in the survey are eager to learn about AI and related learning opportunities ASAP

不学就落伍了，赶紧学起来；会尽快安排学习；只是在新闻渠道听过，公司可以组织一场简单的内容介绍，帮助大家了解这个领域；可以多介绍一下，这方面的内容；可以安排实操培训更便于掌握；如果可以的话，场景化体验式学习；实用的话可以学习下；小白阶段开始；希望公司安排学习及使用；希望得到专业知识的培训学习与应用；希望有使用路径和使用指导；希望有机会学习；希望能够有培训具体的了解；慢慢了解吧；期待学习；请安排相关培训；请给予培训；还需要继续学习；看B站；请外部专家进行简单科普

28%

应用场景

Application Scenarios 28% of surveyed Adeners are concerned about the application scenarios of AI in business, work, and life, as well as its relevance

下发相关的资料，以浅显的语言让大家看明白即可，如果短期内不能结合业务落地，作为普通常识了解就行了；与物业管理相结合的方面；了解项目概念和现场执行情况；内容多关注在介绍工作中能使用的场景以及如何使用；写文案可以参考；如何不在人工智能的天下失业；方案智能化；是否可以通过ChatGPT了解一些潜在客户基本信息；生成客户需要的方案以及辅助相关报告的编写；自然语言工具会根据输入者的需求，通过大数据整理分析给出回应。从业务角度来说，学习内容就是尽可能理解客户需求，通过我们的理解整合语言模型、图片模型、视频模型，给出专业的回应；辅助办公；首先需要明确什么是AI，另外AI能给我们工作和生活带来什么

25%

关注工具

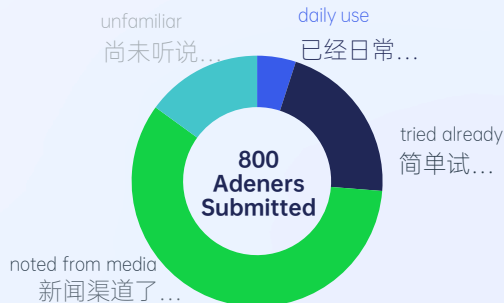
Resources and Tools 25% of Adeners participated in the survey are concerned about AI related tools and use cases

使用Edge浏览器的We Tab插件；可以给到一些试用软件来正式使用；多分享一些平台和资源；建议使用；想了解多种使用渠道；提供APP或相关工具；操作系统更便捷，运行稳定；日常提高效率的工具；案例操作；深入学习；目前还没有使用过，如果试用一下以后可以提出更加具体的建议

问卷内容 Questionnaire



- ChatGPT目前已经成为人工智能领域，最受瞩目的应用平台，埃顿管理层也非常关注AI在智能设施行业的发展机遇和战略，并将由总部培训推出一系列相关的知识分享。我们想了解您对ChatGPT的掌握程度，以便推出更多适合埃顿员工的学习内容，请您选择对ChatGPT的了解程度。
- Select your level of understanding of ChatGPT
- 您对ChatGPT和AI相关的学习内容的建议。
- Your Suggestions



企业内部 AI赋能

ENJOY LEARNING -- AI

- Opening
- All you need to know for AI
- Company Internal ChatGPT (Demo)
- The Development and Application of AI
- AI Tools for Design
- The Application of AI in BI
- Competences in AI era



智能选才

AI助力

人才标签智能识别

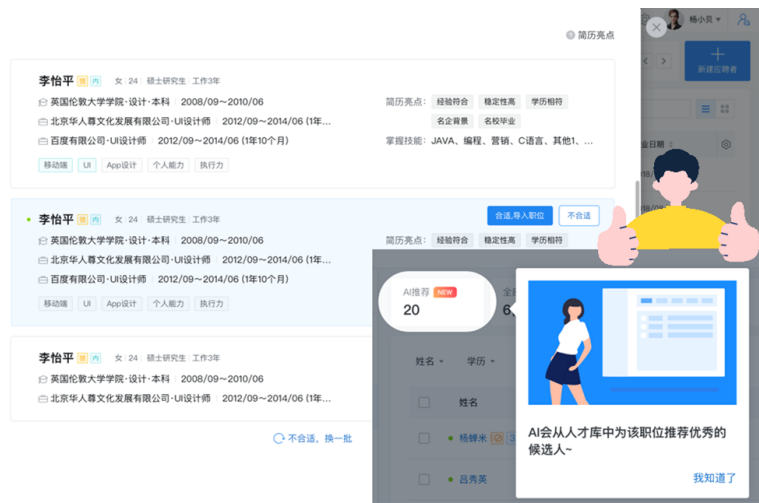
人才自动分类储备

人才持续保温

适配简历发起激活

AI智能推荐 — 人才库的自动蓄水与激活

简历自动激活



智能用才

人岗匹配，人尽其才



工作经历/重点项目

价值观标签/荣耀雷达图

历史盘点结果/盘点评价

360评价/民主测评/胜任力测评

智能育才

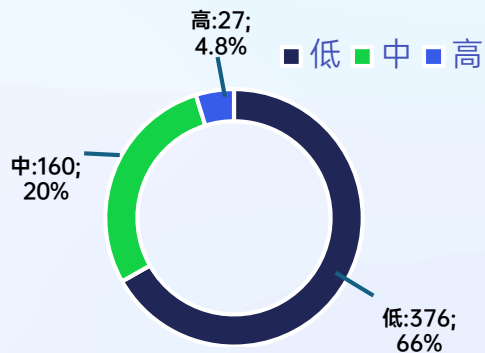
助力企业人才培养和能力建设

轻松打破时间和空间的限制，让全球不同时空的员工齐聚



智能留才--- 离职风险预测

员工离职风险



指标

中高风险人数
187人

其中：
高风险人数27人
占比4.8%

人员情况盘点

开始显现	潜力/绩效 未满足	满足预期	超预期
高	赌注型人才 82人 中高风险人数占比 45.12%	潜力人员 79人 中高风险人数占比 59.49%	明星 39人 中高风险人数占比 48.72%
开始显现	自我提升者 95人 中高风险人数占比 17.89%	稳固的贡献者 138人 中高风险人数占比 31.16%	新星-绩效黑马 70人 中高风险人数占比 28.57%
低	待定人员 13人 中高风险人数占比 30.77%	贡献者 30人 中高风险人数占比 0%	可靠的专家 17人 中高风险人数占比 0%



谢谢

