

未来的人力资源管理 建立起雇主与雇员间的桥梁 (亚洲地区)

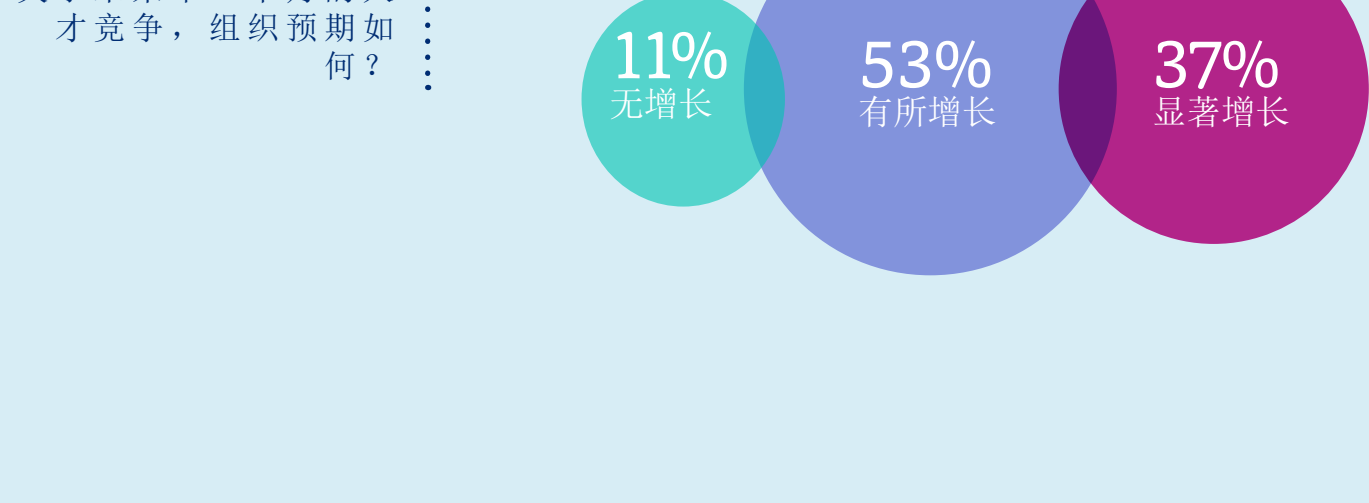
2016美世“全球人才趋势”研究考察的是：-当今时代瞬息万变，多变的社会是如何影响当今的员工队伍的，以及组织将如何应对。我们询问了雇主和雇员以下几个问题：在职场中真正重要的是什么；什么技能最为稀缺；他们如何在个体层面和组织层面建立培养能力以应对未来的挑战。

三种劳动力趋势

日益多元化、多年龄层化和全球化的人才库
尽管66%的组织承认培养多元化人才库的重要性，仅有44%的雇员认为他们的企业具备有效的计划来培养当地领导者和女性人才。

在互联网时代管理大数据
少于五分之一的亚洲企业表示他们目前很大程度上运用劳动力分析，这说明他们正在将注意力放到这一领域。

人才稀缺的矛盾之处
尽管在人才招聘方面进行了创新，增加了流动性和在世界范围内搜寻人才，但是在许多领域人才仍然供不应求——其中，分析思维、激励型领导力和全球性思维在所需技能列表中位列前茅



前五项优先事项

我们如何加速人才引擎？

- 77% 的组织认为他们的人才管理项目和政策需要进行改革。
- 3% HR专员称在其组织内部，人力资源被视为战略业务合作伙伴。

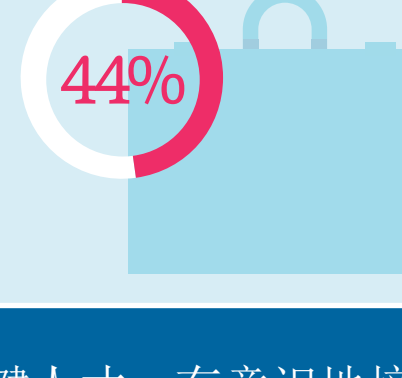
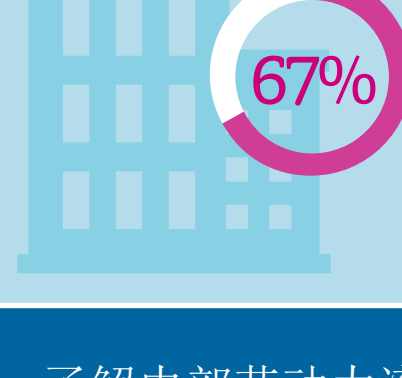
美世“全球人才趋势”研究确立了在审视“人才实践如何满足当今员工队伍不断变化的需求”时，企业今年要推行的前五项优先事项。

1 建立多元化人才库

由于雇主/雇员看法之间出现明显背离，显然，如果雇主想要确保人才优势，那么他们需要做出更大的努力来-搭建他们的人才梯队。

“我们正专注于构建多元化领导力团队。”

“我的企业具备有效的计划来培养多元化领导力团队。”



了解内部劳动力流动，专注于关键人才，有意识地培养稀缺技能。

2 接受新的工作方式

30% 的雇员认为拥有一位能够给予支持的经理会显著改善他们的工作现状，但大部分雇员认为他们需要更多资源来帮助他们表现得更好。

“辅导能力是未来十二个月经理所需的一项技能。”

“就我的经理指导、培养我的能力而言，我对他的评价为‘C’级或以下。”

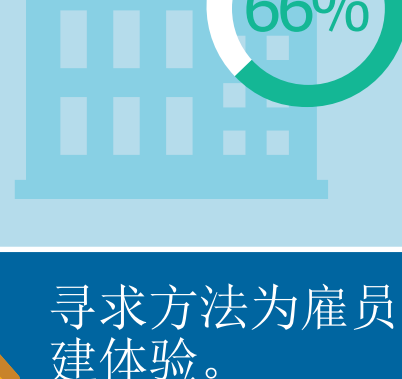
经理的作用至关重要，要确保所提议的流程变更能够真正满足雇员的需求，而不仅仅是经理的个人偏好。

3 创造令人瞩目的职业生涯

尽管许多组织对内部的人才梯队充满信心，但仍有很大一部分对组织满意的员工计划离职，因为他们看不到吸引他们的职业生涯机会。

我们对用内部候选职员来担任关键岗位充满信心。

尽管我对组织感到满意，我计划在未来12个月内离职。



寻求方法为雇员提供他们想要的职业生涯构建体验。

4 简化人才流程

雇主和雇员一致同意的是：人才流程可能要进一步简化。

人力资源流程未能做到“简单有效”

企业的人力资源流程大有改进必要。



对降低效率的陈旧流程和技术进行一次彻底审视。

5 重新定义人力资源的价值

近年来，对人力资源功能的作用的质疑声越来越多。在这个需要人才的经济环境中，是时候重新定义人力资源的价值了。

在培养HR专员方面，我们有系统的课程。

我很难从人力资源处得到好的答案和信息。



明确并公开强调能够使得HR专员在当今人才管理中取得成功所需的技能和工具。