

人力资源4.0转型

很多企业在努力转向工业4.0，以满足技术挑战和创新需求，从而实现更好的业务规模，范围和速度。

人力资源职能更迫切需要转变为HR 4.0，因为它往往在许多企业里只发挥支持作用，而并非作为主要职能之一。

企业应适当审查和提升人力资源职能的作用和重要性，以帮助管理层应对企业转型挑战。

关键人力资源4.0考虑因素

HR 4.0指标不仅只局限于利用科技加强人员管理。毕竟，数字化转型是每个人的事，人力资源部门在其中需发挥重要作用。除其它考虑以外，以下几个方面HR部署可加强企业进行HR 4.0转型。

- **早期和高层参与**：在早期转型战略阶段应该有足够高级的人力资源职能领导参与，以确保提前充分考虑人事问题。关键是要预测人力资源需求的挑战，而不仅仅是被动反应。

- **跨职能知识**：除了核心人力资源能力之外，人力资源职能领导者还需要跨职能知识。跨职能能力将是所有职能的主要挑战之一，应该在人力资源职能的帮助下有意识地发展。应该制定人才发展和忠诚度计划以及按未来所需技能建立储备渠道，否则将需为挖掘市场中的人才而负担高额成本。

- **沟通与文化**：应在每个层面战术性地和具体地进行关于公司战略和发展方向的适当沟通，以确保和鼓励员工在这一过程中作出贡献。人力资源部门应该帮助建立有效的沟通和反馈渠道。这样还有助于建立可持续的创新文化。

- **技能组合和培训**：人力资源应帮助确定和定义实现企业数字战略目标和创新业务模式执行时所需的人才能力需求。学习适当的技能组合对于快速变化的战场中的生存至关重要，人力资源可以帮助建立动态和前瞻性思维训练和学习计划。

- **人才市场情报**：人力资源部门应协助高级管理层了解人才市场的情况，并帮助制定有效的获取人才和保留策略。外部服务供应商也可以有效地满足这些需求。

- **架构**：人力资源部门应根据公司战略和运营目标帮助设计适当的组织和团队结构，以实现最佳运营和决策效率。

- **参与模式**：人力资源应帮助评估和理解人才价值观和期望，探索建立人才服务关系和管理系统的不同模式。这些将包括雇用，顾问和其他伙伴合作关系。