

重塑人力资本文化

随着企业的转型，人力资源因素被提升到从未有过的重要程度，和从未有过如此多的预期变化。

公司的人力资本战略正在成为转型过程中的关键部分，并对公司未来变革的成功有深远影响。

人力资本职能部门应发挥主导作用，支援组织转型。应重新强调人力资本中的“人”的因素，并与企业目标方向一致。

金隽与你分享一些有用的观察和发展趋势，以便在重塑人力资本文化时考虑：

- 1.领导能力** - 如今数字领导的技能要求是多方面的，也提出了新的领导标准和风格要求。例如某些情况下互补性、即兴性的“爵士式领导”和“基于信任”的管理风格。
- 2.协作和竞合** - 个人体验的强调和一站式平台服务的要求，促进了生态系统内部和跨生态系统的能力共创；更多的协作和竞合（竞争和合作）需要新的管理技能和沟通体系。
- 3.社会责任** - 股东价值和利润驱动的企业宗旨应与社会责任相平衡。另一方面，提高社会意识可以提高员工的凝聚力和忠诚度。社会预期数字企业更具包容性。
- 4.专业交叉** - 行业和专业的界限正在消失。对能力的阐述方式已不一样，人们应该更博学，具多种技能和能处理多重任务。
- 5.架构** - 典型的、敏捷的组织架构一般具有较小的操作单元和多维、交互式的组织框架。这些架构有助于以更高速度和更频繁的沟通和决策，不断作出业务摸索。
- 6.人力资源工具** - 科技发展能够以新的方式获取和分析人力资源系统数据，并从新的角度进行解读。提高员工对人力资源系统的利用和访问权限是一种相对尚未普遍和常规化的做法，但可能改善绩效的管理。
- 7.替代劳动力** - 应通过创新方法参与和管理劳动力，并且可以使用各种劳动力安排来实现更高的灵活性。每种安排可能需要一套不同的创新管理方法来释放人才价值并激发活力。
- 8.跨专业学习** - 公司需要刻意提供系统化学习，使管理层能掌握最新的概念和知识框架。其他人员亦需要公司的指导、资源和支持以增强知识。调查显示这是大多数公司准备最差的领域之一。
- 9.认可** - 作为一般趋势，现时员工流动性要高得多，平均就业时间也要短得多。对员工的认可仍然是留住员工的主要因素之一。随着员工越来越重视个人体验，非物质的激励变得越来越重要。
- 10.人才途径** - 建立人际网络变得更加容易，但人才招聘却变得更加困难。企业外包人力资源工作应该战略性和谨慎地进行，理想的服务提供商应具广泛专业知识。