



使工作与未来价值保持一致

通过工作再设计，并结合未来价值创造领域进行人员结构及能力的调整，以释放活力

高管预测：

>1 / 5 的工作



将不复存在

46%

的人力资源管理者规划所需的未来技能

54%

的人力资源管理者评估其组织的技能差距

44%

的公司使用分析来制定人才的内部培养、外部获取以及人才借用或自动化替代策略



建立品牌共鸣

仔细倾听，从数据中学习，创造一个吸引理想人才的品牌主张

人力资源的首要任务 人力资源的次要任务



为临时工作者制定计划/政策



将现有人才与机会更好地匹配

蓬勃发展的员工有：

2 倍

的可能性，会在倡导工作灵活性的公司工作

4 倍

的可能性，会在确保薪酬/晋升决策公平的公司工作



营造工作环境

让工作简单，直接，并通过数字化帮助你的员工蓬勃发展

100%

的人力资源团队投资于改善员工在组织中的体验的技术

30%

的员工认为所在的公司真正了解自己独特的技能和兴趣



实现人才主导的变革

通过围绕员工重新设计组织架构、工作流程和人才战略，唤起成长的思维模式

只有 18%

的组织为员工提供全面数字化体验

在其数字旅程中走得更远的组织有...

3 倍

的可能性，会将人力资源视为业务的重要贡献者

来源：2019 年美世全球人才发展趋势调查