



# 从人才发展视角 看员工的稳定性

演讲人：猎聘人才评鉴与发展中心-霍心

# 目录

CONTENTS

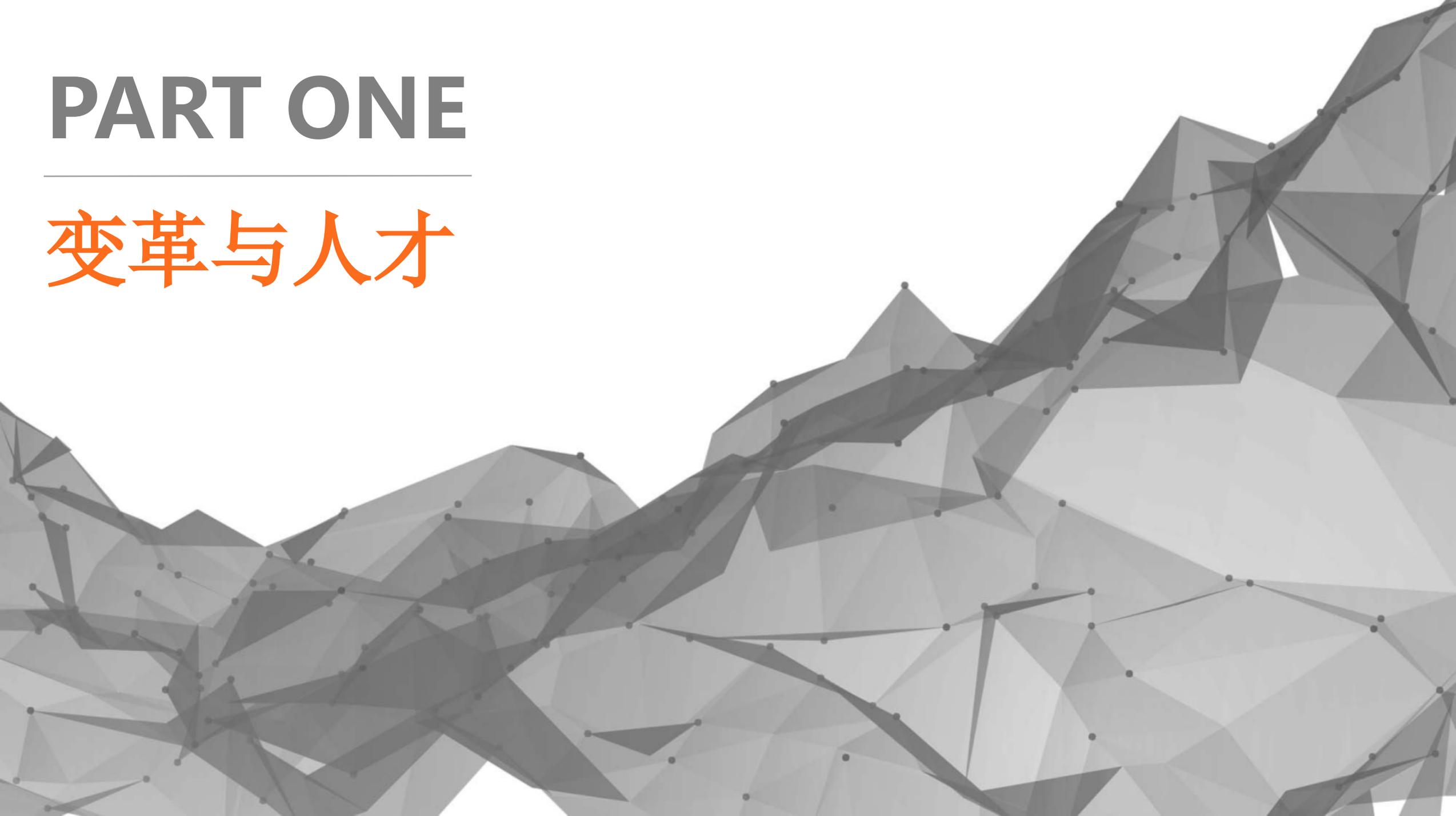
1/ 变革与人才

2/ 人才发展实践分享

# PART ONE

---

## 变革与人才



## 5G时代的机遇与挑战

革新	物联网、人工驾驶、VR、云技术等新技术新应用的突破
机遇	在不同垂直行业带来大量信息化应用的需求和基础设施需求
挑战	新设备的迭代，新设备建设数量的快速增长，新融合业务

## 转型发展战略的举措



## 承接转型升级战略的新型人才要求

适应新设备	<ul style="list-style-type: none"><li>• 5G基站建设与运维</li><li>• 物联网发展配套支持</li><li>• .....</li></ul>
掌握新工具	<ul style="list-style-type: none"><li>• 信息化系统</li><li>• 资源管理</li><li>• 数据分析</li><li>• 监控预警</li><li>• .....</li></ul>
具备新能力	<ul style="list-style-type: none"><li>• 新设备建设、运维</li><li>• 快速迭代</li><li>• 跨行业业务拓展</li><li>• 小团队协作</li><li>• .....</li></ul>

# 人力资源管理理念的变化

- 资本与人才：谁轻谁重？——**资本追着人才跑、为人才服务**。从投资企业、投资项目、投资股票，到投资人才。
- 组织与人才：谁轻谁重？——人才重于组织，组织适应人才的需要，而不是人才适应组织的需要。原来从哈佛搬过来的经典管理逻辑是：战略—组织—人力资源，战略决定组织，组织跟随战略，人力资源适配组织。现在看来，未来需要建立一种新的管理逻辑：人才动起来，**组织跟随人才，组织适配人才，战略和组织都围绕人才转**。
- 开始抛弃“战略→组织→HR”的**管理逻辑**，而启用“方向→HR→组织→战略”的管理逻辑。
- 企业家心中或办公室要挂三幅图：业务版图、组织版图、**人才版图**。如果只能三选一，那就挂人才版图吧。

以上内容仅为本文档的试下载部分，为可阅读页数的一半内容。如要下载或阅读全文，请访问：  
<https://d.book118.com/246125053054010201>