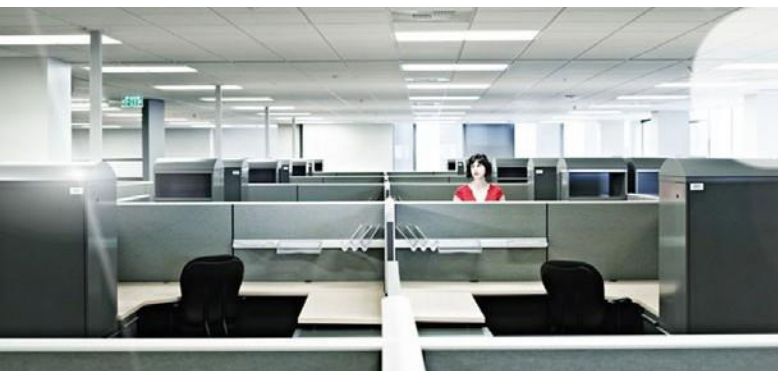


创建可持续的 混合型雇员战略

混合型雇员成为常态，这要求组织重新思考他们的人才战略

从现在，规划未来

COVID-19 疫情迫使员工的工作场景发生了巨大变化，那些预言办公室即将消亡亦或是将恢复到疫情前的办公常态的人都错估了形势。准确而言，现场办公和远程办公的**混合办公模式**将成为新标配。



我们了解到，在疫情场景下混合办公模式要求组织以不同的方式领导和连结他们的员工，而且，很多组织已成功地应对了挑战。举例来说，我们的调查研究发现，50% 的组织打算投入新技术，42% 的组织计划调整其办公地点，以支持持续的远程工作。然而，为这种新办公模式所带来的长期影响进行规划的时机有限，特别是与人力资本管理相关的影响——传统的人才战略往往无法兼顾远程以及办公室工作人员的不同需求和期望。现在是时候积极主动地管理这个巨大转变，带来的关键人才和变革影响了。

准备迎接混合型雇员的转变

在为这一转变做准备时，组织必须研究四个关键领域：

引领型领导力

我们如何...

...赋能领导者促进团队的连结和成长？

...有效管理个人和团队的性能？

...真正地创造包容和归属的文化？

人才管理

我们如何...

...为岗位识别合适的人才？

...提供有效的的学习以提升员工的技能？

...奖励和表彰员工以提高生产力？

员工体验

我们如何...

...培养我们的员工队伍，使其更加敏捷与自适应？

...塑造合适的员工体验？

...优化我们的技术以支持新的工作方式？

敏捷灵活

我们如何...

...鉴别组织是否为转换到新的工作模式做好准备？

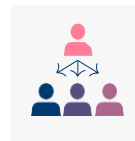
...恰当和迅速地组织做好准备去践行新转变？

...将敏捷雇员的价值融入我们的品牌 -- “我们是谁”与“我们如何运营”？

深思熟虑完这些问题以后，组织必须确保拥有合适的团队、领导者、经验和工具来有效管理混合型员工队伍：



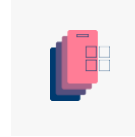
合适的员工能在混合办公模式中技巧娴熟、高情商、独立和坚持不懈地解决问题和应对困难



合适的领导者能促进整个团队的创新和连结，并能围绕目标、绩效和发展，开展开放和坦诚的对话



合适的文化和员工体验，将会强化那些对于激励、提升、连结和消除摩擦而言意义重大的全新关键时刻



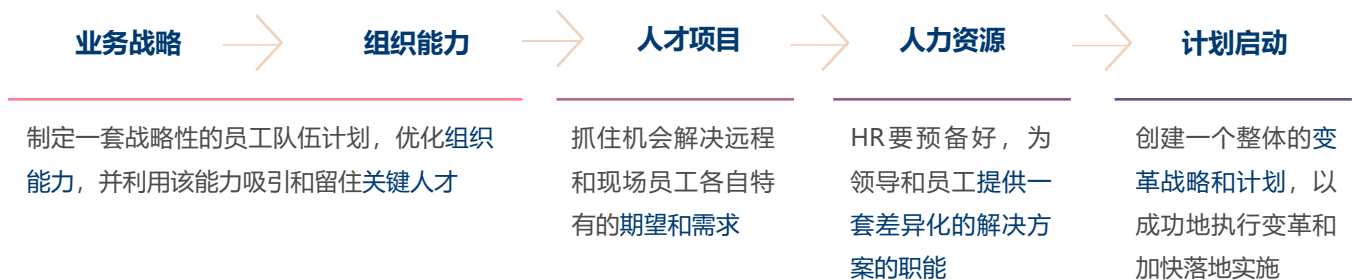
合适的技术和基础设施，支援沟通、协作和无阻碍的员工体验需求

建立一支可持续的混合型雇员队伍

一旦解决以上的问题，为了创建和维护一支成功的、高敬业度的混合型雇员队伍，组织必须确保他们应用了与业务战略相一致的整体解决方案，结合足以支持新办公模式的人才项目和HR实践，强化预期的组织文化和员工体验。

使用敏捷人才战略框架来帮助识别、优先考虑和持续改善人才、组织和HR解决方案，可以在传统和混合型雇员环境中，促进积极的业务成果，并实现理想的员工体验。

敏捷人才战略框架



前路漫漫

在疫情影响下虽然许多组织几乎一夜间就已经成功转换为远程工作模式，随着疫苗接种的陆续开展，疫情的影响也得到了缓和，向混合型雇员模式的转变尚需时日。HR团队应当用好这段时间，设计业务流程、政策和组织文化，使混合型雇员模式迈向成功。

关于KINCENTRIC 人力资源与人才咨询服务

Kincentric的解决方案融合了数十年的专业知识、数据驱动的见解和强大的技术平台，形成了深思熟虑的战略方案，推动意义深远的结果。我们的整体方案起始于对您的组织战略、当前人才与组织措施、以及人力资源职能准备的思虑周全的评估。与您的紧密合作，我们可以识别关键人才与组织优先事项，保证您的人力资源职能已准备好交付这些优先事项，并且创造出可以加速采用混合型雇员战略的计划。

联系我们

Tom Friedrich
合伙人
人力资源 & 人才咨询 | 美国
tom.friedrich@kincentric.com

联系洽谈