

人才留任之浅谈

应对人才危机的核心问题

SHL



应对人才危机的核心问题

今年有五分之一在职员工可能跳槽¹。随着史上最大辞职潮愈演愈烈,企业正面临一个竞争日益激烈的人才市场。

一些企业正通过提高薪酬或转向灵活用工方式以争夺人才,但这些策略可能是短视的——虽然此举有助于吸引人才入职,但同时也进一步成为助推辞职的驱动力,因为员工会考虑其他公司或许能提供相同的甚至更为广阔的职业发展前景。

我们现在需要的是一种更为可持续的前进方式,一种减缓人才流失的长期战略,而这不能仅靠招聘一条路来实现。

现在我们必须解决这个问题的核心,即:要怎么做才能留住人才?

为何人才不断流失？

员工辞职的首要原因是缺乏职业发展和晋升机会²。在您的组织内部，这仅仅是一种看法亦或是现实？此种情况是否发生在每个职级的每一位员工身上？

您知道吗？

只有51%的候选人清楚了解企业既有内部职位空缺，而这些情报往往是通过非正式沟通获得的。

在多数企业中，人力资源部门传统上往往专注于发展和投资“顶尖人才”，从而导致很大一部分员工在日常工作中得不到支持。

然而在离职人数屡创新高的时候，压力不再是由于高管离职从而在领导者继任管道上留下空缺所造成，而是对担任中层经理、销售管理、IT岗位的人群所造成的影响最大——这些属于企业中坚力量的关键人才正在纷纷离开，而他们正是对生产力、盈利、文化和声誉有最大影响的人群，因此，当下我们必须以不同的方式进行管理。

您知道吗？

善于管理内部人才流动的企业，其能够成功留任员工的任期几乎是一般企业的两倍

面向所有员工的人才管理

为了确保企业能够继续运作,且从上到下均有良好表现,如何识别、支持、参与、发展和善用所有人才是个中关键。

现在比以往任何时候都更需要了解企业整体人才队伍:人才分布、差距及发展领域和方向。

有了正确的人才数据,企业可建立一套适合所有员工的人才管理战略。每个人均能匹配部署到适合自身能力和愿景的岗位上,员工可以看到清晰的职业发展路径,最终会对企业感到满意,自身敬业度得到有效激发和提高,保证生产力稳定输出。

您知道吗?

如果企业投资并帮助员工学习,94%的员工会留任更长时间。⁴

改变员工的看法,证明所在企业是人才成长和发展的最佳场所。需要谨记的是,职业路径不一定要遵循传统的线性上升路径,而是如何在岗位日常工作中开展培养,打造岗位专家,并寻找横向发展的机会。

您知道吗?

员工一旦认为自身技能未能得到很好运用,跳槽的可能性要高出10倍⁴

SHL 胜任力匹配解决方案

世界正在发生急速变化,人才管理战略也必须随之变革。SHL通过严谨科学和前沿科技为领先企业提供更为广泛深入的人才洞察,赋能并支持企业变革和人才管理转型。

我们的解决方案旨在帮助人力资源专业人士、HR经理和员工轻松收集、分析并可视化海量人才数据,提供准确而相互关联的数据和分析,赋能企业实现:

- 甄别“必须保留的”关键人才
- 基于数据建立有效的发展举措,提高留任率
- 洞察员工队伍与业务战略之间的一致性
- 使用客观人才洞察为各类人才决策提供参考信息,提升企业各个层面人才多元化程度



数据收集

SHL以超过450亿个数据点的世界领先数据库为基准,辅以历经科学验证的客观测评,全面了解并洞悉人才。



数据分析

运用不同视角看待数据,根据SHL全方位胜任力模型、成功素质画像或企业自有胜任力框架对数据加以分析。



数据可视化

在个人、团队或整个组织层面上实现数据可视化,以深入了解企业内部人才情况、不同人群的优势以及其与企业战略的一致性。



中国大陆客户支持热线 400 120 8840 · APMEAmarketing@shl.com · shl.com

SHL是全球人力资源科技和心理测评科学领导者，致力于通过人才、科学和科技的力量，驱动企业变革。

SHL无与伦比的人才大数据和历经验证的人才解决方案帮助组织驾驭员工的无限潜力，最大程度优化业务产出。

我们为招聘者和业务领导层提供覆盖组织、团队和个人层面的深刻人才洞察，加速业务增长、决策制定和人才驱动，激发营造包容的组织文化，助力员工和企业蓬勃发展。

凭借45年精耕于人才领域的丰富经验，SHL是备受全球150多个国家和地区超过1万家客户企业信赖的人才科技合作伙伴，

其中包括50%全球500强企业和80%的富时100指数公司。更多详情，敬请访问www.shl.com。