

# 关于技能型组织的简介

## 技能型组织的定义

技能型组织是指非常重视甄别、培养和善用员工技能和能力的组织。在技能型组织中，更重点关注个人的能力和胜任力，而非传统工作岗位或职级架构。这种方法旨在最大限度地发挥员工的个人潜力，从而确保个体技能与组织的整体目标和需求保持一致。

通过采用基于技能的方法，组织旨在打造一支适应性更强、效率更高且更具创新精神的员工队伍，从而能够有效地应对瞬息万变的商业环境所带来的种种挑战。

## 为什么要建立技能型组织？

组织可能会出于多种原因考虑过渡到采用基于技能的人才招聘和发展方法，因为此举无疑与当下动态的现代职场环境更为契合。以下是企业选择转型成为技能型组织的主要十大原因：

### 1. 在快速变化中保持适应性和灵活性

在当今快节奏的商业环境中，技术、市场条件和客户偏好都在时刻发生快速变化。以技能为基础的组织可通过专注于开发并使用相关人才技能，从而更迅速地适应变化。

### 2. 提升人才管理效率, 优化员工队伍

采取基于技能的方法赋能组织识别并善用针对特定任务或项目所需的特定技能。此举有助于促使组织更合理地分配资源，减少员工技能差距，提高员工队伍的整体效率。

### 3. 通过个人和职业发展提高员工敬业度

当员工看到组织愿意投资于个人技能发展时，他们可能会更加投入工作。以技能为基础的企业文化能促进员工不断学习，从而提高员工满意度并成功留住优秀人才。

技能型组织可有效预测变化并高效应对的可能性高出 57%\*

与非技能型组织相比，  
技能型组织取得实际业务产出的  
可能性高出63%\*

技能型组织能成功留住高绩效员工的可能性高出 98%\*

#### 4. 优化人才招聘针对性

组织可以通过聚焦特定岗位在职成功所需的技能，更有效地吸引并获取人才。采用此类针对性方法能够简化招聘流程并提高招聘质量。

采用人才技能为导向方法的组织，能够有效部署人才的可能性高出 107%\*

#### 5. 加强协作和跨职能团队

以技能为基础的方法鼓励组建跨职能团队，让拥有多元化技能的个体通过协作实现共同目标。此举有助于组织整体的创新和改进解决问题的方法。

#### 6. 预测未来需求，打造面向未来的人才队伍

通过强调技能而非具体岗位，组织能够更好地为未来行业趋势及变化未雨绸缪。可以通过对员工进行新兴技能培训，鼓励个人发展，从而确保组织始终保持竞争力。

与非技能型组织相比，技能型组织取得实际业务产出的可能性高出63%\*

#### 7. 驱动绩效、成果和可衡量的产出

聚焦于技能有助于实现更加客观地衡量员工绩效。企业可以根据员工掌握关键技能的熟练程度对其进行跟踪和评估，从而制定更明确的绩效指标和目标。

#### 8. 节约成本和优化资源

基于技能的方法有助于企业优化员工队伍，降低招聘、培训和留任可能不具备所需技能的员工及其相关成本。

#### 9. 促进多元化和包容性，强调包容性招聘

基于技能的模式提倡根据个人能力而非传统因素进行招聘，从而培养一支更具包容性且多元化程度更高的员工队伍。

#### 10. 加强全球化和远程协作

在全球化和远程工作环境中，技能已然成为一种通用语言，能使团队更轻松地跨地域开展协作。

### 选择SHL的理由

SHL拥有丰富全面的人才技能相关能力和产品，可支持整体人才生命周期的各个阶段，从人才招聘、人才驱动到识别个人和团队的技能优势及差距均可广泛适用。

所有上述能力的核心是严谨的科学基础。SHL的测评工具使组织能够精准衡量软技能和硬技能，并通过历经验证且公平科学的工具促进企业制定稳健人才决策。我们坚信：历经验证且客观可靠的技能洞察力对于企业做出明智的人才决策、培养敏捷性以及向技能型组织成功转型至关重要。