

2024 年 人才展望

为具有前瞻性思维的人力资源领导者量身定制

SHL.

在不断发展的的人力资源领域，保持领先不仅是一种选择，更是一种必要。本文旨在分享我们深入研究的 2024 年人才管理预期趋势，更邀请您一齐踏上未雨绸缪和适应之旅。

我们的目标是为您提供所需的知识和洞察力，助力应对挑战，抓住未来机遇。

下文主要探讨：

- 人工智能革命如何重塑人力资源
- 全球经济动态将如何影响企业人才战略
- 人才技能及整体人才招聘方法发生转变的原因

**保持领先不仅是一种选择，
更是一种必要。**

让我们一起踏上这场变革之旅，确保您已经做好充分准备，在人力资源和人力资本管理的新时代引领组织走向成功。

2024 年人才展望

7大演变

人才管理

点击选择演变

01

人工智能革命
正当时

02

全球经济不确定性
将影响职场员工

03

业务转型
将改变人力资源战略

04

劳动力短缺和
劳动力人口变化

05

从关注个人技术
到行为技能的转变

06

数据民主化

07

招聘将放缓，
内部流动性将上升



人工智能革命正当时

生成式人工智能 (Generative AI) 是一股不可阻挡的浪潮，它带来了前所未有的变革，且正在影响所有组织。

2023 年 2 月，随着 ChatGPT Plus 的发布，我们见证了商业和开源生成式人工智能所取得的重大进展。此后，它就一直是人们持续讨论的热点话题。

毫无疑问，生成式人工智能将带来如下变化：

- 改进人力资源和业务流程
- 简化重复性工作
- 在预测性人才分析方面取得重大进展

人力资源科技行业正竞相引领潮流。然而，人力资源专业人士在评估和验证基于人工智能的人力资源技术时应谨慎行事，因为人工智能在很大程度上不受监管，其使用存在固有风险。企业在准备驾驭这一新浪潮、考虑用人工智能支持人才相关决策时，必须特别擦亮眼睛。

01

人工智能基本上
不受监管，
其使用
存在固有风险



全球经济不确定性 将影响职场员工

02

近来，经济挑战和对远程和混合办公的需求纷至沓来，就业市场蓬勃发展。

这些变化导致了“史上最大辞职潮”的兴起，员工拥有了更多的代理权和权力，而雇主则需要更加努力地吸引和留住人才，因此造成的局面是：员工起薪更高而灵活性更大、工作与生活的平衡得到改善等等。

然而现在，钟摆又开始摆动，此消彼长趋势显著，具体表现在：劳动力市场紧张、机会减少、对工作岗位的不安全感增加以及生活成本危机陡升，意味着雇主又回到了主导地位。虽然企业可能很想缩减以员工为导向的举措，但类似行为可能会带来负面影响。

那些持续通过提供人才发展、内部流动机会和职业成长，愿意投资于员工的组织将在未来获得短期和长期回报。



业务转型将改变 人力资源战略

03

对数字化、绿色及可持续发展业务的转变，加之日益激烈和多元化的竞争，将在 2024 年颠覆企业战略。

组织需要转型，转型几乎总是需要从根本上改变成功所需的技能和人才。

近 40% 的CEO表示：如果组织不进行转型，10 年后在经济上将无以为继*。

从领导团队到个人贡献者，成功所需的技能都将发生变化。HR 必须采取灵活的方法以确定个人技能差距，并通过提高技能、内部流动和人才招聘相结合的方式来解决上述难题。

*Source: PWC research

劳动力短缺和劳动力人口结构变化



全球人才短缺达到历史最高水平，77%的组织表示在招聘岗位空缺时遇到困难*。

某些地区、行业和组织正在经历最严峻的挑战。因此，相关组织或企业必须认真评估如何填补岗位空缺并提高生产率。

解决方案可能包括：扩大招聘漏斗的顶端，考虑各种人才来源，如：长者、临时工或少数群体——也许可以通过技能水平以识别目前不在本行业但极具潜力的人才。同样，企业对既有内部人才的关注亦有所加强，主要包含：

企业既有员工中
谁可以做得更多？

企业中谁可以
调至不同岗位？

谁具备潜力
可以提高技能水平
以填补关键技能缺口？



05

从关注个人技术到行为技能的转变

2023 年,HR团队非常重视员工技能,但对“技能”的定义往往并不明确。随着企业努力跟上崭新技能和新兴技能的发展速度,人们倾向于将重点放在技术或职能技能上。

对技术技能的重视有助于HR招聘到能够快速上手并取得成果的人才。然而不断变化的技能环境将导致企业必然不断竞相寻找拥有最新及最先进技能的人才。

2024 年的人才需求将转向行为技能,即识别具有学习新技能的敏捷性、能够解决问题并有效沟通的人才。在这种情况下,专注于招聘、培养和调动具备软技能或行为技能的人才以取得未来成功,将成为HR团队的主要竞争优势。Bersin 将上述技能称为“强力技能 (PowerSkills)”,我们对此深表赞同!



06

数据民主化

2024 年又一大新趋势即人力资源从业人员将竞相提高技能，成为精通技术、善于分析且具有战略眼光的人才。

人力资源已从战术支持职能转变为具有战略重点的高管级优先事项。要想在这一

转变中取得成功，HR专业人士将需要跨职能工作，了解数据和分析，更要积极主动，而不是被动反应。HR作为一种职能，将结合人力资源技术以简化流程和产出，但担任这些岗位的个人需要积极发挥带头作用。



招聘将放缓， 内部流动性将上升

2024 年的外部招聘速度可能会放缓，但内部流动性会上升。

这反映了全球经济、劳动力和人才短缺的现状。近年来，随着人力资源部门不断发展，将人才招聘团队和人才管理团队聚集在一起开展合作成为主流。然而，组织内部流动性并未如预期般被所有员工广泛接受。

当组织依靠内部流动以培养人才并填补关键岗位时，应当明确为何相关举措效果可能不及预期。

- 是否所有员工都清楚了解其在组织内部有哪些机会？
- 员工是否了解自身优势，以及如何能在不同的岗位或业务部门发挥个人优势？

07

对许多员工来说，外部求职比内部调动更有可能带来更高的薪酬涨幅。这些都是企业在 2024 年依靠内部人才流动以谋求填补岗位空缺时必须考量的重要因素。

行动计划

《2024年人才展望》为您阐释了HR领域即将发生的重要变革，由此可见，引领变革的能力将至关重要。

进入2024年，SHL将继续支持您不断前进。我们致力于帮助企业未雨绸缪做好变革准备，确保企业在存续的基础上更蓬勃发展。SHL始终是您人才管理旅程的合作伙伴，帮助您驾驭AI的力量，为动态人才市场制定战略，并培养定义成功的关键行为技能。

即可着手, 引领变革

了解SHL如何帮助您转型成为战略型HR领导者。探索SHL测评工具、洞察和专业知识——帮助您2024年和未来不断实现人才管理突破。



中国大陆客户支持热线 400 120 8840
LearnMore@shl.com
shlglobal.cn

SHL以强大透明的尖端AI科技和数据驱动的客观人才科学,帮助企业吸引、
培养和发展在数字化时代取得成功所需的各类人才。
我们赋能企业人才战略,以释放您最宝贵的人才资产的无限潜力为己任。