

做好2024年人力资源规划：人事部应该怎么干？

产品名称	做好2024年人力资源规划：人事部应该怎么干？
公司名称	连智领域企业管理咨询（上海）有限公司
价格	.00/件
规格参数	
公司地址	上海市黄浦区太仓路233号3层04单元
联系电话	862153680000 86 21 5368 0000

产品详情

在迎接令人期待的2024年之际，企业人力资源规划也面临一系列的动态挑战。国际形势的转变以及国内经济的波动，给企业的经营带来了许多不确定性。与此同时，00后新一代员工的入职、灵活办公模式的普及和企业降本增效的趋势也一直推动着人力资源规划的不断发

展。面向崭新的2024年，许多公司都开始组织2023年复盘以及2024年规划工作，人力资源管理领域还会有哪些新变化、新趋势值得关注？

在制定2024年人力资源规划前，以下几个关键趋势将为你提供参考逻辑与思路，希望可以帮助您梳理人力资源管理工作重点的调整，以及更好地了解人事外包、薪酬外包、猎头公司等人力资源服务的新方向，以帮助企业在制定敏捷、跨国业务战略时保持首要地位。

一、【DEIB】将会重塑组织

根据AIHR的研究，2024年HR行业有11个新变化，其中HR需要优先调整解决的问题之一就是DEIB ([Diversity, Equity, Inclusion, and Belonging](#))

来到了时代临界点。Gartner报告称，44%的员工认为，越来越多的人对组织的DEI工作感到疏远。42%的人还表示，他们组织的DEI努力具有分裂性，并对DEI的努力感到不满。在过去的两年里，多元化与包容领域的发展速度前所未有，2024年则是重塑多样性、公平性、包容性和归属感 ([DEIB](#)) 的一年。

在一个具有偏见的社会中，即使一个工作场所怀有让人多元化、公平、包容的意愿，有时也会因为员工感到自己不属于其中而无法留住来自少数群体的员工，所以归属感变得异常重要。

特别是跨国企业面对出海发展时，我国市场的发展模式和海外市场有很大的区别，再加上国内外文化的差异等因素，无论是外籍专家的引进还是海外员工的本地化招聘，从招聘、入职到工作都需要考虑如何让员工有归属感。

HR能做什么？

制定并实施公平和包容性的招聘和选拔策略。确保候选人的多样性和公平的竞争机会，使用包容性语言和广泛的人才招聘渠道，吸引和招募多样性候选人群体。

提供多样性和包容性的培训和发展机会。通过多种培训课程、工作坊、培训材料培养员工的技能和知识，推动多样性和包容性的文化。

制定和实施多元和包容性的人力资源政策。确保薪酬、晋升、绩效评估等政策公平、透明，并照顾到各种身份和背景的员工。

鼓励分享和庆祝不同文化和背景的员工。组织文化活动和庆祝节日，以增进相互理解和尊重。建立一个文化多样性的工作环境，让员工感到包容和归属。

借助名义雇主（PEO/EOR）服务。与优质的人力资源管理服务商合作，可以

让[名义雇主服务](#)

为出海企业发挥价值，从避免法律风险、尊重当地员工的语言、宗教和文化、简化招聘流程、敏捷管理等角度、高度保障员工的合法权益，与当地人才建立信任度，打造归属感。

二、激励和留住关键人才

关键人才往往在公司的核心职能领域有着举足轻重的角色，如果他们离开公司，可能会导致业务中断、人员流失和生产率下降。为了保持业务连续性，企业需要采取措施激励和留住这些关键人才，以确保他们的知识和技能得到传承并持续发展。

根据Gartner发布的《2023年人力资源领导五大优先事项》报告数据显示，有24%的人力资源领导表示他们的领导力发展方法无法使领导为未来的工作做好准备。

图片来源：《2023人力资源领导五大优先要务》

根据研究所示，有五个关键能力对未来的领导至关重要，它们分别是“发现和培养未来人才”、“战略思维”、“引领变革”、“制定决策”和“影响他人”。企业专注于发展领导在这些关键领域的的能力，不仅能够增强其在挑战性环境中的适应能力，还能更好地吸引和留住人才，有效预防员工职业倦怠，并在高度不确定的环境中成功运营，在数字化商业环境中抓住商机。

到2024年，必须采取更加积极主动和可持续地态度，确保组织能够留住关键人才，避免他们离职并到竞争对手处工作。

HR能做什么？

为关键人才提供晋升和发展机会。制定明确的职业发展路径，让员工了解他们在组织内的成长机会。同时，为员工提供持续学习和培训的机会，帮助他们不断提升技能和能力。

打造积极健康的工作环境和文化。营造一种互相尊重、鼓励创新和团队合作的文化。同时，提供良好的工作条件和员工福利，如舒适的办公环境、健身设施等。

及时认可和奖励关键人才的工作表现和成果。设立明确的绩效评估体系，并给予合理的薪酬激励、晋升机会和特殊荣誉。这种认可能够激励员工的工作动力，并增强他们的归属感和忠诚度。

培养和发展具

备良好领导能力的管理人员

。出色的领导能够建立与员工之间的积极关系，[并有效地激励和支持他们的发展](#)。

依托招聘服务商掌握人才发展趋势。寻找关键人才不仅是一个复杂和耗时的过程，同时也是一个竞争激烈的任务。经验丰富的猎头公司能够提供更广泛、深入的人才选择和留存知识，帮助企业找到符合他们需求的人才。以Links连智领域在亚太地区的服务为例，他们在中国香港、新加坡、中国大陆等地成功推荐了超过11,000名中高端关键人才，留存率可高达到93%。

三、掌握技术趋势，AI赋能人力资源发展

生成式人工智能的巨大增长，对2023年的劳动力产生了深远的影响。随着组织继续认识到其变革潜力，大多数组织将在2024年将AI人工智能整合到劳动力和运营中。当人类任务和机器功能之间的界限越来越模糊，劳动力中人工智能的整体方法对于持续的业务增长至关重要。

对于2024年的趋势预测，AI在人力资源管理中的应用无疑是核心。从招聘到员工培训、从人力资本分析到员工体验，AI技术的广泛应用正改变着这一领域的运作方式。根据领英发布的《2024全球人才趋势报告》，有80%的人力资源人士认为，在未来五年中，人工智能将成为一个重要的工具，帮助他们专注于

更具战略性和人性化的工作。此外，61%的人力资源人士已经开始使用与人工智能相关的技术来辅助他们的日常工作。这些技术不仅提高了工作效率，也为基于数据的决策提供了新的视角。

HR能做什么？

保持对新技术和趋势的持续关注。关注行业内的创新、新兴技术和数字化转型的趋势，参加技术会议、研讨会以及关注行业报告和新闻。

利用技术工具和平台来提高人力资源管理的效率和准确性。例如，使用人力资源信息系统，如[Links One亚洲薪资平台](#)，来集中管理多个地区的员工数据和流程，使用协作工具和项目管理工具来促进团队协作和项目管理。

利用数据分析来获取洞察力，并为决策提供支持。采集、整理和分析人力资源数据，帮助评估绩效、预测未来需求、优化组织结构等。这可以帮助企业更好地了解其人力资源情况，并基于数据做出更准确的决策。在Links One亚洲薪资平台上，您可以通过实时整合报表功能获得人力资源及薪资数据的整合视图，从而建立有效的人力资源战略。

与技术公司建立合作关系，了解他们的先进技术和解决方案。通过与技术公司的合作，企业可以获取行业的意见和支持，帮助其应对技术挑战和机遇。

四、强化招聘策略

当下劳动力市场也处在一种相对胶着的状态，一方面，面对不断拉长的招聘周期和持续增加的招聘成本，许多企业在放慢招聘的脚步。另一方面，市场环境在不断变化，需求和技能的变化也在迅速发展，2024年可能会面临业务增长或扩张的需要，因此公司需要更多的人力资源来支持业务需求。

AIHR解读关于2024年人力资源趋势中也强调了挖掘隐藏劳动力在调整人力资源优先事项上的重要性。隐藏劳动力是指被忽视或被忘记的劳动力资源，比如想要回归工作的退休人员、护理人员、长期患有健康问题（包括长期xinguan肺炎患者）以及没有学位的人。

在中国，企业可以逐步开放接纳这些隐藏劳动力。除了消除就业障碍和歧视，人力资源工作还需要在规范性制度文件上更加合规完善，既为隐藏劳动力提供就业机会，也要控制企业风险。为了确保合规性，企业可以考虑聘请法律顾问，或选择第三方人力资源外包机构，让专家为企业提供劳动法方面的法律咨询服务。

因此，强化招聘策略既可以确保公司招聘到足够数量和质量的人才，有效控制招聘成本以满足业务发展的要求；还可以帮助公司吸引不同背景、文化和经验的候选人，增加组织的多样性和包容性。

HR能做什么？

制定全面的人才招聘计划。评估公司的人才需求，制定目标，并根据需求制定详细的招聘计划。这可以包括确定所需职位，制定招聘时间表，并确定招聘渠道。

审查和优化招聘流程。简化申请程序，减少繁琐的步骤和文件，以确保高效率和顺畅地候选人体验。

拓宽招聘渠道。与猎头公司合作是为了寻找和吸引关键人才，企业可以利用国际化猎头公司丰富的人脉、资源以及对各地市场的深入了解，更准确地招到符合企业需求的人才。

近年来，工作世界发生了巨大变化，并将继续发展。公司在应对未来的挑战时也将严重依赖人力资源团队的才能和经验。在亚太地区，[连智领域 Links](#) 有着超过20年的人力资源外包和招聘经验，我们能从多个维度给予客户支持，在不稳定的市场环境中，我们的优势也越加明显。

在业务领域方面，猎头招聘只是我们其中的一环，我们还为企业及个人提供薪酬外包、名义雇主（PEO/EOR）、签证办理等综合性的人力资源外包服务。

在服务区域方面，连智领域Links在亚太区拥有15家分支机构，为超过20个国家和地区提供优质的人力资源服务，在中国香港、新加坡、马来西亚、越南等地区，连智领域Links深耕当地多年且拥有丰富的成功案例。

如果您需要人事服务相关政策及业务咨询，欢迎[联系我们](#)。