

组织与人力资源管理的数智化转型

丁守海

丁守海，1998-2004年在华为技术有限公司市场部 and 人力资源部工作，拥有丰富的管理经验。2004年到中国人民大学读博，2007年毕业留校任教，2014年破格晋升为教授，现为中国人民大学应用经济学院教授、博士生导师，中国劳动学会常务理事，国家自然科学基金委员会工商管理学部评委，兼中国邮政、正大集团等多家企业管理顾问。著有《人力资源管理实操十一讲》、《公司治理与股权激励》。

一、从数字化到数智化

- 1、中共二十大报告对高质量发展与数字化的论述
- 2、数智化是推动高质量发展的重要引擎，数实融合具有重要的时代意义
- 3、从数字化到数智化的升级
- 4、因数而智，因智而能
- 5、数智化的核心在于利用数字化工具更好地理解客户需求，为商业模式赋能
- 6、案例：以华为智能汽车解决方案为例

二、数智化时代组织与人力资源管理的演变轨迹

- 1、组织与人力资源管理发展的核心命题
- 2、数智化时代组织与人力资源管理创新与重构
- 3、数智化时代创新驱动的八大组织因素
- 4、数智化时代组织的互联、互通、互动、互惠
- 5、数智化时代人力资本与组织能力再造
- 6、基于生态型组织的人力资源管理体系再造

三、数智化背景下的组织迭代

- 1、传统组织结构是机械式的
- 2、数智化时代的组织结构是柔性的
- 3、柔性组织的五个特征
- 4、案例：以亚马逊的柔性组织为例

四、数智化与人力资源管理体系再造

- 1、传统人力资源管理面临的困惑
- 2、基于三支柱模型的人力资源管理解决方案
- 3、数智化为三支柱模型提供了无限可能

五、数智化战略下的人才梯队建设

- 1、有怎样的战略，就需要怎样的能力
- 2、数智化战略下任职资格模型的推导
- 3、构建五位一体的数智化人才复制系统
- 4、打造咬合型的数智化人才梯队

- 5、数智化人才的胜任力测评
- 6、如何加快数智化人才成长？

六、数智化人才的激励约束机制

- 1、数智化人才管理的特殊性
- 2、数智化业务考核指标的变化
- 3、考核方式的创新
- 4、数智化人才激励约束机制的设计要点
- 5、多元化激励体系的构建
- 6、数智化人才的激励创新