



核心人才战略 —— 引领银行 转型、创新、国际化





转型、创新、国际化成为中国银行业发展的新主题，要求快速升级人才队伍建设。中国经济和金融体系正在发生广泛、深刻的变革，整体转型、金融创新、国际化成为中国银行业发展的新主题。转型、创新、国际化分别对银行的人员结构调整、降本增效、跨界人才流动，以及国际化人才储备提出了新的要求。

核心人才战略是新形势下银行的致胜法宝。人才管理已经成为全球企业面临的首要难题。“核心人才”是在战略实施关键岗位上的人才，通常不会超过全行员工数的 20%，往往非常稀缺，是市场力争的资源。聚焦核心人才，既能在短期支撑银行的发展战略迅速落地，又能在长期引领银行发展，帮助其在市场竞争中占领高地。

麦肯锡在长期协助全球银行优化人才战略、支撑战略变革的过程中，

总结出了实施核心人才战略的三大关键策略：

关键策略一：率先全面提升全行领导力。核心领导人才是核心人才中的管理者，包括高层管理者、中层管理者，以及基层管理者三个层次，是银行变革的源动力。核心领导人才需要具备四个维度的领导力，即领导自我、领导他人、领导业务和领导变革的能力。全行领导力的全面提升需要从组织的核心班子开始、知行合一地锁定领导力缺口，并开展有针对性的领导力集训，从而形成领导力在组织内部的“火炬传递”，内化为组织常态管理的一部分。

关键策略二：识别与战略高度挂钩的关键岗位，并实施差异化管理。关键岗位是战略相关性和岗位稀缺度最高的岗位，核心人才则是关键岗位上的人才。识别关键岗位，分析其在战略实施中的职责，才能精准地把握核心人才的能力要求，进而可以评估现有核心人才的就绪程度。优先确保关键岗位上匹配了合格乃至优秀的人才，就能够在全行高度形成统一的人才管理纲领，通过差异化的“选、用、育、留、酬”等管理手段最大程度激发核心人才价值和潜能。

预览已结束，完整报告链接和二维码如下：

https://www.yunbaogao.cn/report/index/report?reportId=1_46946

