

第八轮全球HR胜任力调研 初期数据结果

在多样性和包容性方面的初步发现

感谢所有参加第八轮HR胜任力调研的相关人员。在收到大家的反馈后，我们迅速展开了对数据的初步分析和解读，希望能发现近年来HR胜任力的变化，理解这些变化驱动业务发展的原因。

最近，组织多样性和包容性方面的改变在加快，也越来越受到大家关注，我们特别在这个话题上展开了研究。我们的初期数据显示，全球的公司都在大力强调和明确他们对歧视骚扰的态度。这个话题更重要的目标，从帮助业务发展的角度上看，是确保每个人都有公平的机会取得成功。

HRCS 组织多样性和包容性	全球均值
公司的高层领导非常明确地表示，无论你是谁，公司都不能容忍任何形式的骚扰。	4.4
在我的公司，任何形式的骚扰都能得到严肃、妥当处理。	4.4
如果我感到被骚扰或者被歧视，我知道举报问题的途径和方法。	4.5
在我的公司，不同背景的人都被给予相同的机会以取得成功。	4.1
公司的高层领导强调多样性在组建强大组织中的价值。	4.0
我能切实地感受到，每一个人都是公司团队的重要成员。	3.7
我的公司里有互相信任的环境。	3.8

如果将目光聚焦在HR部门自身，相较于非HR部门，HR管理者更多地显示出了对包容性，多样性的重视和关怀。与此同时，HR在公司高层沟通多样性和包容性对业务的重要意义中，起到了比非HR部门更关键的作用。

HRCS HR和非HR在组织多样性和包容性方面的事项	HR	非HR	差异
我的领导欢迎并鼓励观点的差异化。	4.2	4.1	0.09
我的领导重视拥有不同才能、技能和背景的人才。	4.3	4.2	0.06
我的领导强调多样性在组建强大团队中的价值。	4.2	4.1	0.05
公司的高层领导强调多样性在组建强大组织中的价值。	3.9	4.1	-0.17

我们预计以上的一些初步发现，和后续的结果会在下个月正式向大家发布，帮助HR和业务领导者更深入地了解，HR胜任力如何帮助业务成功、如何影响业务、如何提升公司的市场竞争力。