



## TURNING STONE ENTERPRISES

收件人： 所有团队成员  
发件人： Kawel LauBach  
人事与文化部高级副总裁  
日期： 2023 年 9 月 11 日  
关于： 我们内部职位发布程序的更新

---

作为我们用以提高有价值团队成员留任率的其中一项策略，人事与文化部门正在更新我们长期以来的内部职位发布流程，以期为员工提供更专注于职业发展、友好且具有支持性的更佳体验。

目前，有意调至新职位的团队成员需要填写内部申请表，以便获得其主管的签名。我们目前的这一流程使得我们的团队成员倍感压力，因为将自己想要调至其他部门工作的想法告知其主管，这会让他们感到害怕。目前的流程可能会使团队成员因为不愿在这些情况下与其主管打交道，而打消在我们组织内寻求新职业发展机会的念头。

只有鼓励员工在组织内寻求职业发展，才能为公司留住人才。因此，我们制定了全新的流程，方便团队成员将其内部调动意向直接提交给人才招聘团队，而无需将新职位意向告知其主管。如果人才招聘团队和招聘部门一致认为，内部求职者非常适合所寻求的职位，那么我们将直接联系团队成员的当前领导，以要求其提供有关求职者工作表现、文化适应性以及与团队成员新职位意向考量相关的任何其他问题方面的反馈意见。一旦确定内部应聘者适合所寻求的职位，则人才招聘团队将确保招聘部门与团队成员的当前所属部门之间进行开诚布公的沟通。为免生疑问，任何团队成员都必须经过与其当前领导的咨询沟通，才可在新部门中入职工作。而且，我们会将团队成员即将调任的情况充分通知给其当前所属部门的领导，以便该部门能够立即采取措施填补这一职位空缺，并在团队成员调任后确定临时的替补人员。

对这一流程进行更新的目的在于鼓励高绩效团队成员在组织范围内寻求能够实现其职业抱负和兴趣的各种机会，进而使其能够留在我们的组织内。因此，无论是当前所属部门还是招聘部门，均不得为留任或聘用某团队成员而诋毁另一部门。相应地，任何部门均不得为留任或聘用某团队成员而向其允诺与薪酬或福利相关的任何事项，因为这些事项必须在考量整个组织范围内的影响之后由人事与文化部门予以批准。

如往常一样，如果您有任何问题和/或疑虑，请随时联系我们中的任何一员。