
《人才盘点操作实务》

课程背景

在新的形势下，企业间的竞争已由产品和服务的竞争转向了以人才为中心的经营和管理竞争，很多企业都已经开始把人才管理放到了战略层面。人才管理中的一项重要的基础工作，就是人才盘点，企业通过对人才进行系统的盘点，准确把握企业内部目前的人才状况，以指导未来的人才管理计划。那么，究竟什么是人才盘点？要什么时间进行盘点？要盘点什么？谁来负责盘点？如何进行盘点？

《人才盘点操作实务》课程从人才的定义、岗位胜任力模型、人才盘点操作等方面展开，结合理论和具体的实践方法，使参训学员在培训现场就能够掌握人才盘点的相关工具和方法，实现由知识到技能的转换。

课程受益

- 掌握人才的定义
- 掌握人才盘点的意义和作用
- 掌握岗位胜任力模型的建立方法
- 掌握人才盘点的周期设计
- 掌握人才盘点的内容
- 掌握人才盘点的工具和相关方法

培训对象及时

- 企业中高级管理人员
- 1天（6小时）

课堂要求

- 分组研讨，按6-8人一组，现场学员呈岛状安排座位便于讨论；
- 每个小组至少准备白板纸2张，三色白板笔各一支。

课程纲要

第一单元：人才盘点的概念与作用

-
- 人才的定义
小组讨论：什么是人才？
企业在不同阶段的人才特质
 - 什么是人才盘点？
 - 驱动人才盘点的四大经营背景
背景一：业务引入阶段
背景二：业务高速增长
背景三：业务遭遇瓶颈
背景四：业务发生变革
 - 人才盘点对相关人员的作用
对管理人员的作用
对员工个人的作用

第二单元：人才盘点基础

- 什么是岗位胜任力模型？
- 定义岗位胜任力
规范定义
实操演练：定义某岗位的胜任力
- 划分胜任力等级
划分等级和分级描述
实操演练：划分某岗位的胜任力等级
- 构建胜任力模型
实操演练：胜任力模型建立

第三单元：什么时间盘点？

- 人才盘点的八个时间点
- 人才盘点的时机选择
- 小组讨论：各时间段都要进行人才盘点吗？
- 不同时期人才盘点的重点

第四单元：谁来负责盘点？

- 高管层在人才盘点中的职能
- 直线经理在人才盘点中的职能

-
- 人力资源部门在人才盘点中的职能
 - 标杆员工在人才盘点中的职能
 - 普通员工在人才盘点中的职能

第五单元：盘点什么内容？

- 组织盘点
组织结构匹配性盘点
“三定”盘点
人才结构盘点
- 人员盘点
关键岗位盘点
关键人才盘点

第六单元：怎样进行盘点？

- 人才盘点的两大方法
- 关门盘点：
人力资源部门主导盘点
关门盘点的流程和注意事项
- 开门盘点：
业务部门圆桌会议盘点
开门盘点的流程和注意事项
- 开门盘点与关门盘点的优劣势对比
- 案例研讨：某公司的人才盘点解析
- 高潜人才盘点的工具：
案例分析：关键岗位识别的 CS 模型
现场演练：CS 模型实操
案例分析：关键人才识别的 SKO 模型
现场演练：SKO 模型实操