

《科学高效人才盘点》

主讲：廖坪岗

【课程背景】

人才是企业的第一资产。一把手、各级管理者、HR 都希望对企业和团队的人才资产了如指掌。那么如何才能科学有效地盘点？应该选择什么样的工具？应该如何在盘点前后进行组织推动？结果如何高效整理和清晰呈现？盘点结果如何应用？不同发展阶段、不同行业的企业应该如何把握自己的人才盘点特性？

本课程将综合多年人才盘点的研究、在多行业多类型（互联网/传统、国企/民企）等上百个项目的实操经验，为您搭建科学高效人才盘点的全景图，减少试错。

【课程收益】

- 理解人才盘点的价值、内容；
- 掌握人才盘点组织实施的流程、方法、风险防控；
- 掌握现场人才盘点的组织和盘点技能；
- 掌握人才盘点结果分析的流程和方法；
- 理解人才盘点结果应用的方向。

【课程特色】 以应用为导向；干货多；案例多；引导共创式

【课程对象】 各级管理者、HR

【课程时间】 1-2 天，可根据客户情况进行定制

【课程大纲】

案例：36 氪、阿里巴巴、中国移动、一汽丰田等

一、为什么要进行人才盘点

1. 我们的人才分布在哪里
2. 现有人才能否支撑现在业务
3. 现有人才的稳定性如何
4. 现有人才还有多少潜力
5. 现有人才潜力怎么培养发挥
6. 现有人才的是否有后备梯队
7. 还需要补充什么质量和数量的人才
8. 以什么方式来高效补充

二、人才盘点的原则和内容是什么

1. 原则

- 基于企业发展阶段
- 基于业务需要
- 基于清晰的人才标准
- 基于发展导向

- 基于盘点投入产出比

2. 内容

- 公司层面：业务布局、关键人才分布、关键人才明细
- 团队层面：人才梯队、管理动作、九宫格
- 个人层面：绩效、潜力、匹配方向等

三、怎么组织实施人才盘点

1. 人才盘点步骤

- 精心筹备
- 现场盘点
- 人才分析
- 汇报
- 结果应用

2. 人才盘点中各角色的职责

- 一把手
- 各级管理者
- 人力资源部
- 关键人才

3. 重点 1：明确统一的人才标准

- 快速分层分类建立胜任力模型
- 让人才标准生动易用

4. 重点 2：常用盘点方法

- 搜集业绩数据
- 小组打分
- 360 调研
- 个性测评
- 知识技能考核
- 无领导小组讨论
- 述职
- 深度访谈

5. 重点 3：组织实施

- 澄清对人才盘点的常见误会、误区
- 盘点前中后的注意事项
- 现场盘点时的重要原则
- 单个人才的盘点流程及评分规则

6. 重点 4：结果分析

- 给一把手的结果：对经营管理、人才战略与管理的总体建议；人才版图；专项建议
- 给高管团队的结果：人才战略与管理的总体建议、分管业务建议、分管业务人才版图、专项建议
- 给团队的结果：团队管理建议、团队业务建议、团队人才版图、专项建议
- 给个人的结果：盘点结果、总体胜任力及潜力情况、优势、短板、发展建议

四、人才盘点结果怎么应用

1. 人才补给：招聘、选拔、改进、淘汰
2. 人才发展：轮岗、培训等

3. 人才激励：薪酬调整、股权激励