

# 《人才盘点—助力企业腾飞之路》

主讲：孙倩老师

## 【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。

今天的课程将以理论奠根基、以提问引思考、以工具做支撑、以故事敲警醒、以练习助掌握等方式循序渐进，帮助学员快速掌握人才盘点的要领，能独立组织人才盘点项目。

## 【课程收益】

了解人才盘点的价值与内容  
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  
成为企业人才盘点的操盘手

## 【课程对象】

HR、所有管理者

## 【课程时间】

1-2天（6小时/天）

## 【课程方式】

案例分析 + 实战方法 + 角色扮演 + 提问互动 + 分组讨论 + 精彩点评 + 课堂

练习

## 【课程特色】

讲师，风趣幽默；逻辑，环环相扣；案例，情境带入；工具，毫无保留

## 【课程大纲】

为什么要进行人才盘点？

人才盘点有哪些作用？

帮助企业进行人才状况全面共识

帮助企业发现优秀人才

精准淘汰并做到奖惩有依据

打造人才驱动业务链条

提升管理者的能力

形成公平的用人机制

提升人效

互动：企业的人才流动率在百分之多少较合适？

互动：激励的本质是什么？

二、人才盘点的原则与要求是什么？

#### 4 大原则 6 条要求

##### 4 原则：

基于企业发展阶段

基于业务需要

基于清晰人才标准

基于盘点投入产出比

##### 6 要求：

一把手参与

有人才盘点会议

有结果应用

人才管理方法科学

有素质模型

向下 2 层打造梯队

### 三、怎么组织实施人才盘点？

人才盘点的分类是什么？

人才盘点步骤是什么？

精心筹备

现场盘点

人才分析

汇报

结果应用

人才盘点中有哪些重要角色及其分工与要求是什么？

企业高管的分工与要求

业务部门管理者的分工与要求

盘点对象本人的分工与要求

斜线部门管理者的分工与要求

HRBP 的分工与要求

角色扮演：组内进行角色扮演，完成一次人才盘点的组织工作。

案例：华为人才盘点案例&阿里人才盘点案例

人才盘点的组织实施环节是什么？

人才盘点 6 步模型

第一步：进行战略与组织分析

战略梳理方法

组织能力测评

组织架构诊断

第二步：明确人才需求规划

人才数量规划方法

人才质量规划方法

第三步：进行人才数量盘点

人效分析方法

人才结构分析方法

第四步：进行人才质量盘点

人才能力模型建立

人才测评方法

九宫格的使用

第五步：开启人才盘点会议

人才地图的设计

人才发展计划的制定

第六步：落地人才盘点结果应用

招人减人

人才激励方式

人才培养方式

案例：华为五看三定模型

案例：腾讯的4版架构解析

小组讨论：应该开除谁？

工具借鉴：阿里全人才能力模型+美菜城市总模型

实用的盘点方法有哪些？

360人才盘点——使用场景及方法

小组练习：组内围绕指定的5项能力进行自评及互评

个性测评——DISC的运用及注意事项

练习：进行自评并找到待提升点

知识技能考核——试题制定方法及要求

案例：一场突如其来的考试

无领导小组讨论——实施流程与报告撰写方法

案例：某电网的报告

述职——实施流程与模版设定方法

案例：美菜网的述职模版

深度访谈——阿里六个盒子工具的运用

小组讨论：什么样的访谈能打开对方的心扉？

**四、人才盘点结果应如何应用并产生最大的价值？**

可作为人才补给依据

招聘、选拔、改进、淘汰

可作为人才发展的依据

轮岗、培训等

可作为人才激励的依据

薪酬调整、股权激励等

**课程总结**