

人才盘点

【课程背景】

企业内部是否具备充足的人才池、是否有足够潜力的未来领导者将成为企业能否进一步保持竞争力的关键；与此同时，内部培养出来的管理者与企业的契合度更高，因而相较于外部招聘的投资回报效益往往也更高。

通过对人力资源状况的审视，来确认与组织未来发展的差异度，以便做更清晰有效的人力资源规划。

通过人才盘点——辨识人才，全方位评价各级人才，让高潜浮出水面。实战练兵，展示并提升管理者的识人用人水平。统一语言，不同管理者用同一把尺子评价人。战略连接，真正将人力资源与战略连接在一起

【课程收益】

了解人才盘点对企业的意义，学习人才盘点的做法与成果应用，人才盘点的9种工具

【课程对象】

企业高层，人力资源总监，人力资源经理

【课程时长】

1天

【授课方式】

讲述、实际操作，分组讨论

【课程大纲】

- 为什么要进行人才盘点
 - 对企业战略的影响
 - ◆ 战略的形成
 - ◆ 战略地图

- 人力资源管理层面
 - ◆ 由战略引发的人力需求
 - ◆ 人力需求分析
 - ◆ 需求和盘点结果的差距处理
- 整体运作思路
 - 建立标准、盘点队伍、形成机制
 - 建立基于素质平台的目标实施能力
 - ◆ 素质的冰山模型
 - ◆ 双维人才九宫格
 - 人才盘点的目标
 - 成果产出与需要的工具
 - 运作要点
 - ◆ 确认规模
 - ◆ 评估要素
 - ◆ 评审机制
 - 运作难点
 - ◆ 准备充分、严密精细
 - ◆ 组织的眼光
 - ◆ 流程公开、运作透明
- 运作方案及操作要点
 - 项目运作步骤
 - ◆ 建立素质模型
 - 人员分类
 - 分类方法
 - 确定角色定位
 - 人员访谈
 - 确定建模的方法
 - 素质访谈与素质分析
 - 战略分析
 - 能力需求提炼
 - 专家小组座谈
 - 访谈信息提炼
 - ◆ 素质盘点评估
 - 确定各类人才评估要点
 - 制定评测方法与评测题库
 - 选取关键人才
 - ◆ 形成应用机制
 - 修正，建立素质盘点评估方案
 - 建立人才关联机制
- 工具方法学习与练习
 - BEI，工作行为事件
 - 关键产出分析法
 - 素质要项定义
 - 综合笔试

- 专家访谈
- 情景模拟
- 公文筐测试
- 无领导小组讨论
- 领导述职
- 成果
 - 个人素质比较图
 - 个人能力特征雷达图
 - 评估报告