

《如何从战略出发提升人效？》 航空人才盘点实战工作坊

主讲：钟意

【课程背景】

民航行业面临激烈竞争与快速变革，公司战略落地亟需人才支撑，这就要求企业在进行人才队伍建设时，要从现实情况和未来发展出发，从追求人才“数量”到追求人才“质量”转变。

但当前中层管理者普遍存在以下痛点：

- 1.认知偏差：认为人才盘点=绩效考核，缺乏战略视角与长期规划意识；
- 2.工具单一：依赖 360 评估与九宫格，无法匹配不同岗位差异化需求；
- 3.结果失效：盘点结果仅用于晋升，未联动培训、梯队建设等管理动作；
- 4.战略脱节：工具选择与盘点目标局限于短期业务，忽视战略解码需求。

课程针对以上痛点问题，从方向统一、工具掌握、结果应用、系统联动四个维度展开，有理论、有工具、有案例,实操性强，让学员真正实现在人才盘点方面清楚为什么用、知道怎么用、能够具体应用。

意识升级：理解人才盘点对企业战略落地的核心价值；

*工具扩容：掌握 4 类岗位差异化盘点工具及落地场景；

结果闭环：学会将盘点结果转化为人才梯队建设与能力提升方案；

战略对齐：从战略解码到人才校准，建立系统性人才管理思维。

【课程收益】

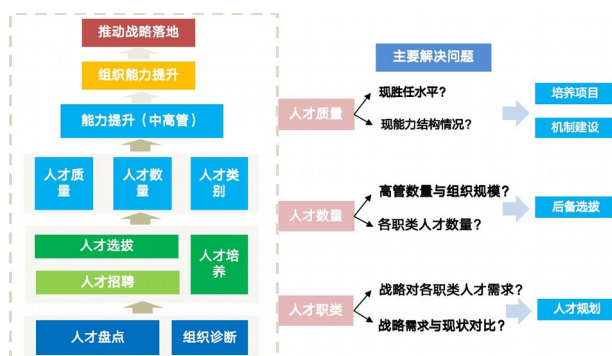
- 战略对齐：让企业高层与中层在人才管理维度上目标一致；
- 4+工具匹配：中层管理者针对性掌握本部门的人才盘点工具；
- 策略转化：学习从人效提升的维度将盘点结果转化为人才梯队建设与能力提升策略；
- 3+工具收益：目标拆解工具、盘点方法手册、AI 应用提示词模版；

【课程特色】定制设计、工具实操、行业案例、操作

【课程对象】企业中后台管理者

【课程时间】1.5 天(6 小时/天)

一、为何人才盘点总被质疑“形式主义”？



1、战略落地为何需要人才盘点？

- 战略发展总体逻辑
- 战略与组织的适配
- 组织的核心目标

案例：“某航线机长断层危机” vs “c 航空数字化转型人才储备战”

工具：战略地图拆解

互动：小组共创（输出组织核心目标）

2、人才盘点如何赋能人效提升？

- 人才经营价值链
- 战略拆解案例
- 人才数量与质量盘点维度

案例：某航“人才冗余 VS 关键岗位真空”困局分析

工具：人才价值链目标拆解

互动：小组共创（输出本部门核心人才需求）

3、破除人才盘点的三大冲突

- 人力资源部与业务部门对盘点目标的认知冲突
- 盘点工作与业务实施的时间冲突
- 评价工具与业务现状的匹配冲突

案例：一线管理者抱怨“盘点耽误航班调度”

互动：冲突原因分析和改善策略

二、如何破除盘点工具“水土不服”？

1、人才盘点流程与准备步骤

- 人才盘点五步法
- 人才盘点基础准备
- 人才盘点目标确定

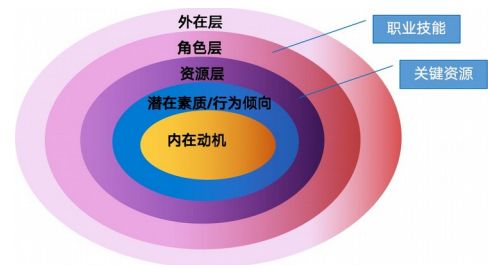
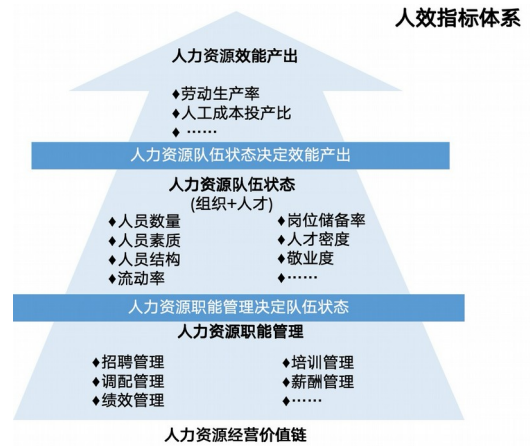
案例：一份无效的人才盘点报告：

工具：人才盘点步骤

互动：问答

2、人才画像与胜任建模

- 脱胎于冰山模型的“人才五维模型”
- 基于 JD 的胜任力模型设计
- AI 建模方法



案例:川航“英雄机组”能力画像

工具:洋葱模型

互动:AI 建模联系

3、人才盘点工具选择

- 人才盘点工具包（漏斗模型、360 评价、素质测评、绩效能力矩阵）
- 人才盘点工具选择（前中后台如何选择？）
- AI 建模方法

案例:某司“后备干部”选拔实录

工具:人才盘点模型

互动:测评工具练习

三、如何让人才盘点落地转化？

1、人才盘点校准会

- 人才盘点会议的目的
- 人才盘点会议的流程
- “合议式”人才盘点会议

案例:国际航线拓展战略与外语人才储备的错位；

互动:问答

2、人才盘点的数据呈现

- 人才九宫格与人才地图绘制
- 人力资本 ROI 评价
- 人才缺口统计

案例:如何使用 AI 进行能力盘点？

工具：人才地图

互动:练习

3、人才盘点的结果转化

- 人才缺口的补充策略
- 人才冗余的调整策略
- 人才资本浪费的重点工作策略

案例:90 后机长养成计划

工具：IDP（个人发展计划）

互动:小组共创（形成策略方案）

四、如何如何能让高层认可盘点的战略价值？？

1、人才盘点与内部管理的系统联动

- 职业发展与人才盘点的关联
- 人才盘点与薪酬绩效的对接
- 人才盘点与招聘培养的对接

案例:航空“客改货”期间地勤人员技能再造；

工具：系统性三位一体管理

互动:问答

2、人效的 ROI 收益计算

- 选择哪些人效衡量指标？
- 人才盘点前后的人效目标值
- 人才盘点应用的效果评价

案例:人效 ROI 数据测算；

互动:小组共创

3、复盘与转化

- 内容复盘
- 答疑
- 结果转化

