**《基于业务需求的人才盘点》课程大纲**

**华乃晨**

当下很多企业面临的巨大挑战都是如何降本增效、更好地生存。而人力成本往往是企业各项成本指标中最大的，也是最难压缩的一项。在这种挑战下，HR最能体现价值的工作就是有效地进行组织诊断和人才盘点、梳理并推进服务于业务的人力资源管理工作。

本课程将通过解读人才盘点的底层逻辑，通过7种工具模型，盘点出关键岗位及关键职责、构建岗位关键能力模型，对员工的绩效、能力、潜力、价值观以及敬业度进行测评和分析，明确人才差距，为后续招聘、培训、绩效管理等提供依据，从而更有效地推进战略性人力资源体系的建设。同时，课程结合大量案例深入浅出的分析与讲解，帮助学员最大化实现学习目标，并做到学以致用，知行合一。

**【培训收益】**

1、了解人才盘点在战略性人力资源管理中的定位和意义；

2、掌握从0到1全流程的人才盘点6步法及操作细则；

3、掌握7种盘点方法与8种潜力评测模型；

4、掌握人才盘点的成功条件与角色分工；

5、掌握如何做盘点数据分析并输出人才盘点报告。

**【培训对象】**

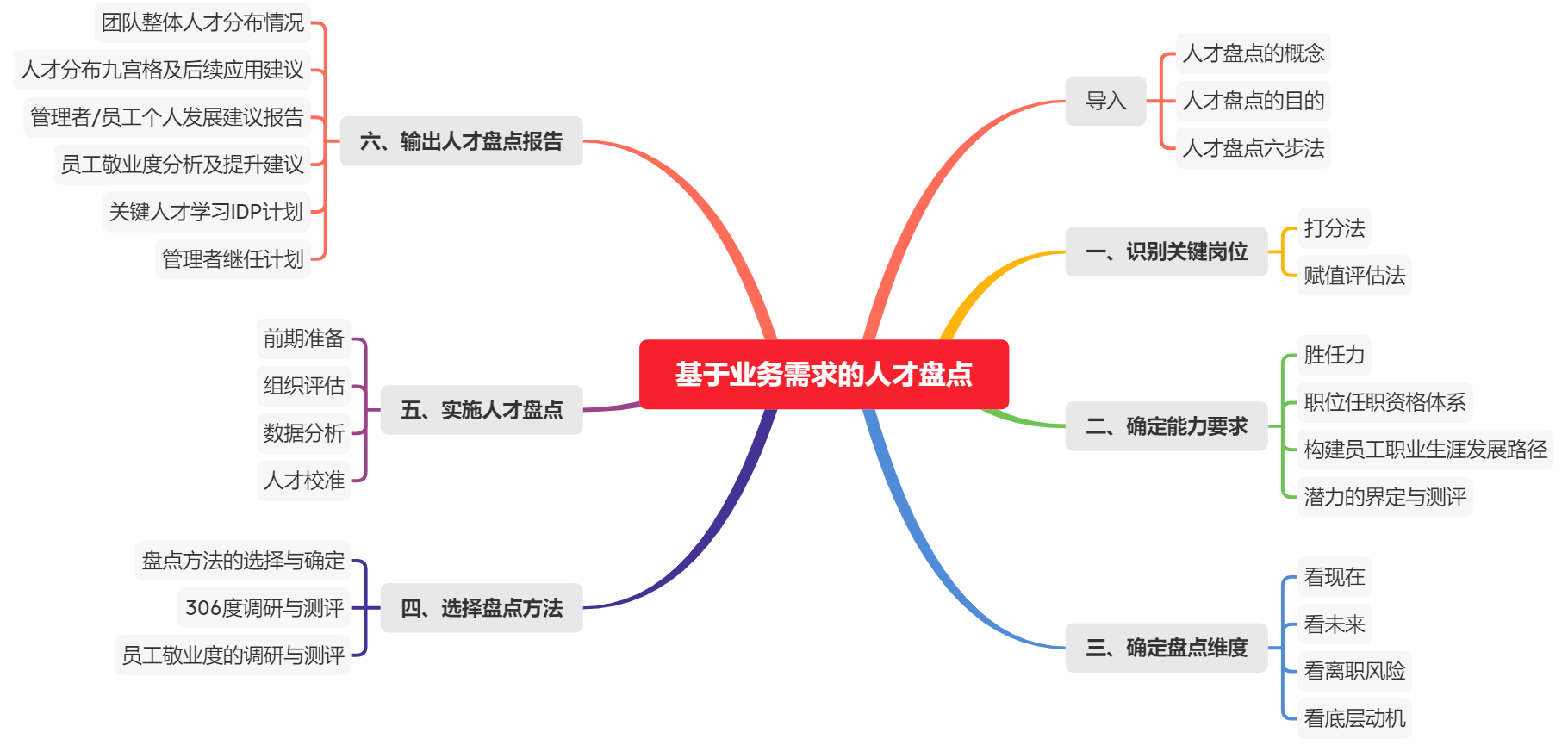
企业人力资源管理从业者、企业中高层管理者

**【培训时间】**

1~2天，6小时/天，为充分达到培训效果，建议2天

**【培训方式】**

讲师讲授、小组讨论、团队共创、游戏教学、视频教学、实操演练、情景模拟、学员分享、讲师点评，以解决实际问题与痛点为导向，关注价值提升与人才赋能，注重实战落地与培训后的知识、工具和方法应用。

**【课程逻辑】**

**【培训安排】**

**课程导入：学习目标建立与破冰**

1、培训规则宣导

2、学习方法介绍

3、团队建设与破冰

**一、人才盘点在战略性人力资源规划中的定位和意义**

1、人才盘点“盘”什么

2、人才盘点的目的

3、人才盘点在战略性人力资源管理中的地位

4、人才盘点六步法

**二、识别关键岗位**

1、如何识别关键岗位

2、关键岗位识别方法

（1）根据维度和权重打分法

（2）矩阵赋值评估法

3、不同岗位的最优“配置”

4、团队共创：识别关键岗位

**三、确定能力要求**

1、任职资格与任职资格体系

（1）基于不同人群的职位任职资格

（2）员工职业发展通道

（3）员工职业生涯发展学习地图

2、胜任力的概念

（1）冰山模型

（2）岗位胜任力举例

（3）人力资源岗位胜任力级别定义

（4）人力资源岗位能力素质级别定义

（5）人力资源岗位素质能力项定义

3、团队共创：撰写关键岗位的职位任职资格

4、潜力的概念

（1）潜力判断3DO模型

（2）基于3DO模型的智鼎MAP模型

（3）基于3DO模型的北森FAST模型

（4）基于3DO模型的倍智潜力模型

（5）北森与倍智潜力测评方法

5、团队共创：设计人才潜力模型

6、确定能力要求的步骤

7、梳理岗位关键职责的方法

（1）闭门会议法

（2）工作坊建模法

**四、确定盘点维度**

1、人才盘点维度组合

2、团队共创：分析每种盘点组合希望识别的重点

3、盘点维度识别的重点

**五、选择盘点方法**

1、盘点方法的选择与确定

2、360调研与测评

（1）为什么要做360评估

（2）360评估的价值3C模型

（3）360调研问卷的设计

（4）360调研计分规则

（5）360调研得分视图呈现

3、员工敬业度测评方法

（1）体验练习：Q12自测

（2）为什么要测敬业度

（3）盖洛普敬业度测评Q12

（4）案例：员工敬业度数据结果对比分析

**六、实施人才盘点**

1、人才盘点实施流程

2、四个视角下的人才盘点

3、案例：人才盘点项目宣讲会

4、人才盘点数据分析

5、人才校准

**七、输出人才盘点报告**

1、人才盘点报告的主要内容

2、人才分布九宫格及后续应用建议

3、团队共创：不同人群的用人策略

**复盘总结：知识复盘与收获分享**

1、课程逻辑串联与知识点复盘

2、学习心得体会与收获总结

3、学员分享与讲师点评