

进行人才盘点主要盘点什么内容？



盘点人岗匹配状况

在盘点这个内容时，有一个前提，即组织中有明确的素质模型及任职资格体系。素质模型是指该岗位的能力要求，也称为胜任力，是衡量某类岗位软技能的指标，比如，管理者的领导力素质模型。

而任职资格体系，是指一个岗位必须具备的基本任职要求，包括但不限于学历、年龄、职称、工作年限、工作经验等，也称为硬性指标。

在做盘点的过程中，一般情况下，素质模型是通过 360 度评估的方式，盘出现有管理者的能力现状；任职资格体系，可以直接采用上级评价亦或是人力资源直接评价的方式，因为标准清晰。而盘点的关键点即为明确现有人员的能力与组织要求的匹配程度，更重要的是，找出能力差异，同时寻找有效的提升方案。

盘点现有人员的稳定性

人员稳定性的盘点，旨在了解员工的保留度。众所周知，目前因社会的整体浮躁，造成了企业的流动率一年比一年高——而一个核心员工离职的成本将

是在职人员年薪的 50%以上——且离职就像瘟疫一样，极易传播。

因此，在组织中，要提前洞察员工的离职倾向，将这些问题浮出水面，了解造成员工离职的真正原因，为组织出台有价值的政策提供依据。

当然，不仅要盘点员工的稳定性，还要盘点影响员工稳定性的因素，以及这些因素是否为可解决的，如果不可解决，那我们就要考虑人员的替换与补充，这样才能做到有备无患。



盘点员工的绩效状况

盘点员工绩效的好坏，其目的不仅是淘汰或者发奖金，而更关键的是找出影响员工绩效达成的因素是什么——能力问题？个性问题？经验问题？态度问题？明确了问题所在，进而有的放矢地调整策略。

比如，如果是能力问题，看看是否可以让员工参加培训予以改善；如果是经验问题，是否可以通过师带徒予以提升；如果是个性问题，是否现岗位不适合该员工可予以调岗；如果是态度问题，是不是可以做心理辅导等。

不仅如此，绩效结果还可以成为选拔优秀员工、寻找核心骨干、确定薪酬调整方案的有效依据。

盘点员工未来发展方向

员工能否与组织一起发展，取决于员工是否在组织中有发展空间，以及组织是否让员工清晰明了他的发展方向及路径，同时清楚自己的优劣势，从而予以改善及提升。而组织文化的表现之一，即为哪些员工在组织中是有发展机会的，是被重视的，而盘点可以解决这些问题。



如果一个组织注重员工的素质及绩效，使这些方面优秀的员工脱颖而出，则这个组织就是高绩效文化的组织；如果组织中更关注员工与领导的关系，则这个组织就是关系导向型组织。

这些显性行为，是与人力资源政策分不开的。主动审视自己，积极调整，才能为组织健康持续发展保驾护航。

文档来源：进行人才盘点主要盘点什么内容？（智思云原创，请勿转载）