

人才盘点

您可能面临的挑战

近年来，中国市场上人才需求持续走高，与之相对的是人才培养速度缓慢与人才供给不足，“如何弥补人才短缺”已经成为企业当前最重要的挑战之一。

更多的企业开始关注人才的储备和培养，一批批企业搭建了素质模型，也针对模型开展了一系列的培训活动，但似乎始终无法突破人才瓶颈，表现为：

- （1）人才标准认知不统一，无法贯彻下去；
- （2）业务部门抱怨人力资源部培养人才速度缓慢；
- （3）人才培养体系与业务运营体系相独立，人才培养不被业务领导认可；
- （4）高层参与度不高；
- （5）空缺岗位无法快速找到合适人选；
- （6）员工对于培养与自身发展关系不清楚，缺乏学习热情。

当今中国企业人才培养的困境还有很多。抛开企业治理结构方面的因素，其中的重要原因就是：

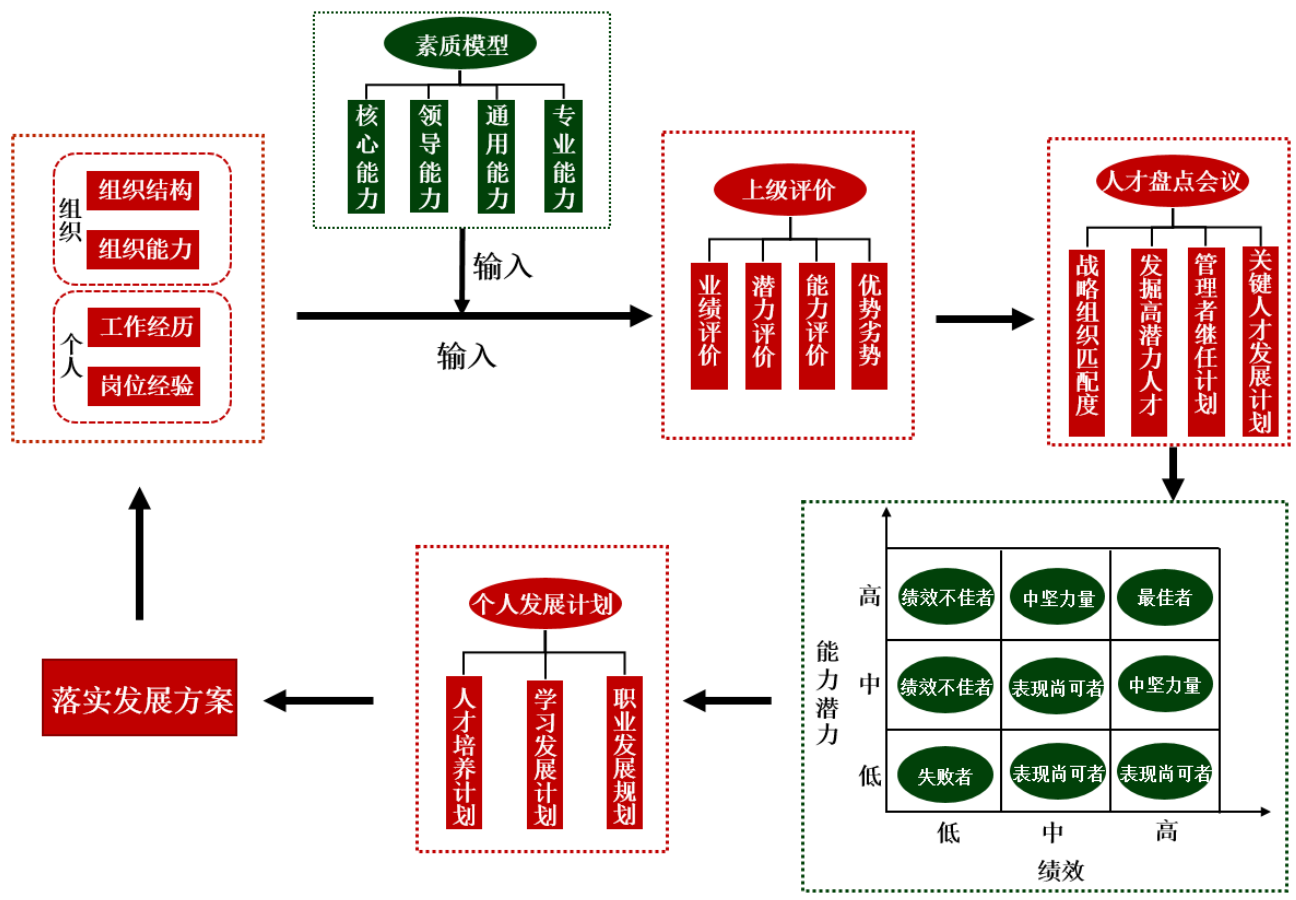
- （1）重视人才标准体系的制定，忽略如何让人接受这个标准；
- （2）重视培养活动，忽略培养的目的和培养结果应用；
- （3）重视满足个人发展需求，忽略组织发展需求。

要解决这些问题，企业必须搭建更完整的人才培养体系，其中非常重要的一环就是人才盘点。

康柏思解决方案

人才盘点的目标是塑造组织在某个方面的核心竞争力，为达到该目标，对当前组织的运行效率、人才的数量和质量进行盘点，提前对组织发展、关键岗位的招聘、关键岗位的继任计划，以及关键人才的发展和保留做出决策。

康柏思在多年的咨询经验的基础上，针对中国企业普遍在基础管理、流程建设以及组织建设方面比较落后的特点，梳理出一套符合企业未来发展需要的人才盘点体系（如下图）



流程

- 1.数据收集，主要从组织和员工两个层面进行数据收集。
- 2.上级评价，对下级评价的过程是人才盘点会之前的核心内容，这一过程的有效性取决于管理者在日常工作中投入多少时间关注下属的成长。上级要从能力、业绩、潜力、优劣势

等方面对下级员工进行评价。

3.人才盘点会议，可分为预盘点和最终盘点，前者往往指在某个事业部内部的盘点，后者指由 CEO 参加的年度最终盘点。人才盘点会议必须基于寻找组织与业务战略的匹配性、发现高潜力人才、管理者的继任计划、关键人才的发展计划这四个方面解决对策的角度出发来举行

4.落实个人发展方案

(1) **反馈**，由 HR 和上级共同参与，对参加本次盘点的人员中的优秀员工反馈具体的行为和发展建议，并征求其发展需求，同时与其确定个人发展行动计划；

(2) **发展**，整合公司的发展资源（发展机会），并与素质模型对应，重点落实对高潜力人才的培养。

5.循环，定期举行人才盘点，确定企业战略的变化情况与人才培养的进度效果，不断地进行人才标准的校正和淘汰，为组织打造一支高素质人才队伍。

为何选择康柏思

先进的理念

康柏思将人才标准体系，评价体系，盘点与发展体系进行有效整合为人才培养体系，并将其分为非体系化，体系化，业务化和战略化四个阶段。康柏思将帮客户分析所处的人才培养阶段，根据不同阶段的需求来打造符合公司实际的人才盘点体系与相对应的人才培养体系。

丰富的实践经验

康柏思在过去的咨询实践中，完成多家大型企业的人才盘点项目。为客户提供了一套系统的工具和方法来对组织能力、员工能力进行客观的评价，以便客户能够针对性地改善和提高组织和个人能力，搭建人才梯队。为他们构建以继任计划为中心的人才培养体系奠定了坚实的基础，并得到了客户的一致认可。

充足的资源

康柏思可以提供人才培养全流程服务，在咨询方案的基础上，进行个性化的学习培训项

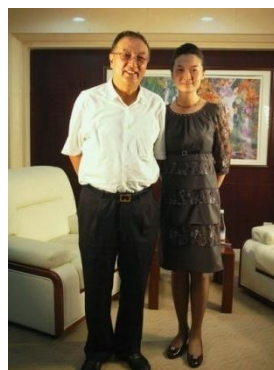
目设计。在人才盘点项目结束后，我们会为客户量身定做符合员工能力需求的培训项目，依托于康柏思丰富的学习资源与多样化的培训方式，充分调动员工的学习热情与培训效果。

专业的团队

康柏思拥有一批人才培养专家，历经数十个人才培养项目的淬炼，在人才测评、人才盘点、继任计划、素质模型构建、领导力培养、人才发展规划等方面都具有极高的专业造诣。

成为中国一流的人才培养智力机构

为中国企业的永续发展，培养匹配的人才



公司简介

康柏思 是中国专业的人才培养机构，旗下包括康柏思企业管理咨询（上海）有限公司、南京康柏思人力资源咨询有限公司。公司的核心业务包括两部分：企业管理培训、人才培养体系咨询。

康柏思的专家团队实现了人力资源实战派与学院派的完美融合，成员有来自于世界500强企业的资深管理人员、知名院校的学者、海外归来的专业人士。公司同时与国内外多家知名高校、人力资源专业咨询机构保持有长久的合作关系。

企业培训 康柏思是华东地区最具专业实力和口碑的培训机构，拥有国内一流的讲师队伍和设计服务团队，擅长运用咨询的方法，为客户量身打造高匹配度的培训课程，坚持追求实际的培训效果。

多年来，已为三星电子、百思买、百胜餐饮、中国移动、江苏广电、南京军区等数百家企事业单位实施了近千场培训，参训学员超过3万人，单场培训平均满意度超过90%，在业内首屈一指。

人才培养体系咨询 为帮助企业实现制度化、系统化、科学化的人才培养，康柏思结合自身在人才发展规划、素质模型、人才测评、培训体系与职业生涯规划等方面的优势，投入专业顾问团队，为企业打造自身的“人才培养体系”，受到中国烟草、上海大众等众多客户的高度认可。2007年，受邀成为南京大学MBA职业发展指导机构。

国内统一咨询热线：4008-678-178
官方网站：www.compass2010.com



微信平台



新浪微博

康柏思的主营业务

- **服务对象：**年营业额10亿元、成立10年、员工千人以上。



核心培训课程

类别	课程名称	适用对象
领导力与管理类	《卓越领导力提升》、《高绩效团队建设与管理》	中、高层管理者
	《MTP中层经理管理技能提升》、《组织执行力》	中层管理者
	《项目管理》、《企业全面运营沙盘模拟》	中、高层管理者
销售营销类	《销售团队建设与管理》、《渠道开发与管理》	销售管理人员
	《大客户销售技巧》、《项目型销售技巧》	销售人员
	《市场营销策略》、《高效商务谈判》	市场、销售、采购
	《金牌店长训练营》、《门店销售动作分解》	门店管理者
财务管理类	《非财务经理的财务管理》	中层管理者
	《内部审计及内部控制与财务风险管理》	财务、审计人员
	《纳税筹划和税务风险规避》	财务、税务人员
	《企业成本核算实战》	财务、生产、销售
人力资源类	《非人力资源经理的人力资源管理》	中层管理者
	《招聘与面试》、《员工职业生涯规划》	人力资源管理者
	《内训师综合能力提升》（TTT）	企业内训师
生产管理类	《精益生产》、《5S管理》、《六西格玛》、《TPM》	生产、质量等
通用能力类	《赢在职场》、《时间管理》、《快乐工作》、 《商务礼仪》、《职场幸福学》、《创新思维》、 《压力与情绪管理》、《问题分析与解决》 《职业化素养的五项修炼》	全体员工

核心咨询模块

- | | |
|---------------|---|
| 人才发展规划 | 康柏思从企业战略出发，对组织、岗位和人才进行盘点，分析企业人才现状与发展目标，构建培训体系、人才动态管理体系、职业发展体系，并辅导客户制定年度学习发展计划、人才培养计划和职业发展规划，实现人才培养与企业发展战略的完美匹配。 |
| 职业发展体系 | 康柏思通过梳理岗位族，搭建职业发展多通道，设计横向与纵向相结合的发展路径，拓宽员工在组织内的发展空间，让不同条线的专业人才在统一的价值评估体系内，获得公平的发展机会与回报，帮助企业巩固人才大厦。 |
| 人才梯队建设 | 康柏思通过人才梯队资源池、人才区分机制、人才培养机制、人才选拔机制和人才发展激励机制等五个模块的搭建，形成完整的人才梯队建设管理体系。从而优化企业人才考察、选拔、培养、淘汰及使用的机制，打破影响企业持续发展的人才瓶颈。 |
| 素质模型 | 对关键岗位所需的胜任素质进行360度扫描，建立符合企业发展需要的岗位素质模型，根据各岗位具体素质能力的要求进行人才招聘、培训、考核与管理，使企业真正掌握复制核心人才的密钥。 |
| 人才测评 | 康柏思测评中心采用现代人才测评技术，可以根据企业的需要，定制化设计测评方案，对受测人员进行多角度、多层次的测试，帮助企业进行精确的招聘甄选、培训发展、人才梯队建设等。 |
| 培训体系 | 康柏思通过判别企业学习发展所处的阶段，根据企业的发展战略及人才需求情况，从培训项目、培训运营、培训资源和培训制度等方面为您构建科学的培训体系。 |
| 内训师培养 | 康柏思有丰富的内训师培养经验，结合企业实际，设计内训师管理制度，并辅导内训师的选拔、培训、考核、定级与管理，持续提升内训师的课程开发、授课及培训项目组织能力。 |
| 学习地图 | 学习地图主要的目的是缩短岗位胜任的时间。它根据岗位工作内容与素质模型，清晰地归纳出从一名“岗位新人”到“岗位达人”所要接受的所有培训，结合不同的强化培训方式，形成一个最优化的学习路径图。 |