九宫格人才盘点示意图

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 能 力 | 高 | CA | BA | AA |
| 业绩偏低但潜能较好的员工，业绩不佳的原因要深度分析，可能 员工处在新角色或是新进入公司， 需要在工作方式方法上给予辅导， 或目前职位安排影响了能力发挥， 需给予员工更多展现的机会，给予 一段时期的观察其业绩的变化。 | 业绩合格潜能较好的员工，是企业的中坚力量，重点在于帮助他们提高绩效，可设定更高的工作目标，进行业绩辅导。 | 业绩与潜能双优的明星员工， 有能力承担更高层级的任务，也是外部挖猎的主要对象，需要集团重 点关注。这类人员可以承担更高级 任务、优先考虑晋升发展，并注重 能力转型。 |
| 中 | CB | BB | AB |
| 业绩偏低潜能员工，员工有一定的能力还未转化为绩效展现，或 许目前职位安排影响了能力发挥，严格的绩效管理是关键。 | 是大部分员工所在位置，业绩与潜能均合格的员工，也属于 企业坚实的基层力量，这类员工 提升业绩是关键，培养为业务骨干。 | 业绩优秀但潜能合格的员工，这部分人员是企业的业务骨干，安 排合适的导师、一些有延展性的工 作帮助他们提升潜能；这类人员可 以尝试承担更高级任务、注重能力 提升后，优先考虑晋升发展。 |
| 低 | CC | BC | AC |
| 业绩与潜能均偏低的员工，属 于不合格员工，可以考虑解除劳动关系。 | 业绩合格但潜能偏低的员工，要给这类人员业绩压力，给予足够的培训与发展机会，促进业绩达标。 | 业绩优秀但潜能偏低的员工， 多为老练的专业人员，让他们继续发挥贡献，认同他们的贡献，通过培训提升能力水平；让其在现有角色充分发挥价值。希望通过能力提升后有新的职业机会。 |
|  | 低 | 中 | 高 |
|  | 业绩 | | |