**企业年终人才盘点，你知多少？**

转眼到年终，这时，人力资源部门在忙着做考核、总结、做来年的人力资源规划，这无可厚非，非常关键。但更关键的是要做好人才盘点，清楚自己的人力资源状况才能支撑来年企业发展需求。所以，企业年终人才盘点，你知多少？

人才盘点也叫做全面人才评价，是通过对组织人才的盘点，使人与组织相匹配，其内容包括明确组织的架构与岗位发展的变化，确定员工的能力水平，挖掘员工的潜能，进而将合适的人放在合适的岗位上。

人才盘点六个重要意义

对企业来说，人才盘点有六个重要意义：

1. **明确组织的需要**

人才发展是支撑组织发展服务的，企业的战略需要通过什么样的形式来实现？所以我们在进行人才盘点时，首先要通过分析企业战略基于当前与未来的组织架构、岗位设置等各方面的情况，明确组织需要什么样的人才队伍来匹配。

**2、统一人才标准**

如果企业内部对人才的标准认识不一致，那么人才的管理也就不易落地执行，人才盘点可以推动企业管理层用一套统一的评价标准来进行人才的选拔和培养。

**3、摸清人才发展现状**

通过人才盘点，可以清晰地了解公司是否有充分的人才储备进行发展，明确人才队伍的优势和不足，掌握未来需要什么样的人才，如何去培养和任用人才。

**4、发掘高潜人才**

人才盘点不仅能了解整个人才队伍的现状，其更大的价值在于——可以发掘企业中那些具备高潜质的人才。高潜人才对企业的未来发展是至关重要的，尤其是对于企业的中高层管理岗位以及基层的关键岗位，都需要建立相应的继任计划以满足企业发展的需要。而在人才盘点中，我们就可以找到各个岗位的继任人选的高潜人才。

**5、形成人才规划**

根据组织需要和目前的人才现状，人才盘点能够有针对性的去拟定一系列的人才规划，包括人才的引进、晋升、流动、培养、激励等等，形成人才管理的行动纲领。

**6、整合人力资源**

人才盘点最大的价值就是将人力资源系统性地整合起来，使胜任力与任职资格，绩效考核与能力评价成为一体；使人才选拔和人才培养无缝对接；使人才发展支撑业务发展；使各个模块不再孤立脱节，形成一个系统，一个整体。总的来说，人才盘点最大的价值是打造人才竞争优势，推动组织的发展，让人才来支撑组织的战略发展。

人才盘点五大最佳时机

“企业做人才盘点前，要结合公司的发展战略和人才规划等实际情况，准确把握做人才盘点的最佳时机，以及科学的盘点流程、工具，以及盘点的结果运用等要素”。

　　那么到底企业在什么时候需要做人才盘点？我归纳了五个做人才盘点的重要时机：

1. **企业快速发展阶段**

当企业的规模不断扩大，就需要更多的人才来支撑企业的发展，对人才的数量和质量都提出新的要求。

1. **企业战略转型期**

企业的战略转型需要跨界的复合型人才，对人才的标准和要求都发生相应的变化，这个时候企业内部的人才是否适应公司新的发展，企业需要仔细地盘一盘。

1. **外部招聘量过大时**

如果外部招聘量过大，会对企业的文化造成冲击，员工对岗位的适应能力也有待观察。这时，企业需要进行人才盘点。

1. **关键人才流失比较严重时**

关键人才流失严重，使企业用工成本增加，造成人才的青黄不接，也会对团队的士气造成影响。这样的情况下，到底哪些人可以继续用，哪些人可以重用，都要了解清楚，因此企业需要进行人才盘点。

1. **企业人才供给、分布不均衡的时候**

比如，同一集团在不同的部门，不同的区域，不同的分、子公司，人才的数量和质量都不一样；或者是有的部门人才济济，有的部门人才青黄不接，而每个部门都想把好的人才留在自己身边，这就阻碍了人才在组织内部的流动，造成人才内部流通梗阻。而人才盘点的作用就是让人才透明可见，建立无障碍的人才流动机制。

人才盘点六大误区

人才盘点主要难点有两个：第一个是高层的支持力度与业务部门的参与度不高，如果整个人才盘点都变成人力资源一个部门的事，人才盘点就很难成功。第二个难点是盘点的结果要不要公开的问题，要不要把这个盘点结果告诉我们盘点的对象。如果在关键问题上把握不好就会陷入盘点误区。

**1、把人才盘点等同于人才盘点会议**

　　这是很多HR在盘点过程当中都会遇到的问题，如果把人才盘点等同于人才盘点会议，以为人才盘点就是开一个会，公司的经营班子或者几个高层领导凑在一起凭感觉对每个人进行一番评论，然后根据这个结果进行人事决策，这种没有工具和数据支撑的人才盘点，注定会失败，因为它不科学、不客观。

　　在召开人才盘点会议之前，我们其实是需要做很多准备工作的，包括前面谈到的组织现状的分析、人才素质的测评以及充分了解组织状况和人才队伍的现状，这样的人才盘点会议开起来才有科学的依据。

**2、为盘点而盘点，不从公司战略目标出发**

　　人才的盘点一定要与公司的经营战略，年度工作计划紧密相连，其起点就是公司的经营战略，同时还要在年度工作计划当中进行落地。

　　我们现在常用的人才盘点会议其实起源于通用电气公司，通常是在一年当中把公司的管理分为几个阶段：其中第一阶段是指公司三年的业务规划，也就是我们的战略规划；第二个是第二年要完成的目标规划，国内企业通常叫做年度工作计划；第三个阶段是对人力资源工作进行评估，人才盘点会议就是在第三阶段召开，所以人才盘点会议也被称为C会议。

**3、公司高层支持力度不够。**

　　人才盘点是为公司战略服务的，为经营服务的，为业务服务的，如果仅仅是人力资源部门来运作，高层对此不关注，或者即使关注也是被动参与，这样人才盘点的价值会大打折扣，但是有很多企业的情况实际上就是这样的，平时总裁、CEO只关心业绩指标而不关心人才的培养，当企业用人成本压力较大，就首先砍掉人才培养的费用，因此人才盘点第一责任人应该是总裁、总经理、CEO，而不是人力资源部门。

**4、业务部门不参与**

　　这种情况有的专家把它叫做闭门盘点，不是很开放的，因为业务部门并没有参与到人才盘点过程当中，主要是人力资源做推动，这样把业务部门拒之门外，业务部门不参与，人才盘点对业务的支撑力度不够，最后导致人才盘点效果打折扣。

**5、开放度不够**

　　在人才盘点的过程当中会谈论到对人的评价，谈论到继任计划，谈论到关键人才、核心人才的选用预留。不管民营企业、国企还是外企，这都是非常敏感的一个话题，特别是在国企，以往很多公司是领导班子凑在一起内部关门商量，或者老总私下决定。

　　人才盘点就需要大家在一起共同分享不同的看法，必须要有足够的开放的文化氛围，科学客观地对人进行评价，真实表达自己的想法，认真倾听他人的观点，只有在这样开放的氛围下，人才盘点才能成功。

**6、对盘点的结果不跟踪**

　　如果我们盘点的结果不跟踪，那我们通过盘点所形成的结果、决议、决定就很难落实到实处，也很难跟我们的业务和战略紧密结合起来，最终导致脱节，所以我们对盘点的结果是一定要跟踪的，而且这种跟踪不是普通的跟踪，是需要形成明确的执行计划，并且跟我们平时的业务工作以及其他重要的工作，捆绑在一起同时来进行推动。