

谨防人才盘点的几大误区

有的企业在做人才盘点时由于缺乏经验，往往会陷入一些误区。

第一，盘点工作目标不清楚，为了盘点而盘点。没有从公司的业务目标或者是管理目标的角度去出发，在这种情况下，即使做了盘点，也是得出来一些结果数据，但如何跟目标去挂钩，以及后续的应用还是没有落脚点。

第二，人才盘点得不到高层的支持。如果公司管理层的支持，进行人才盘点的难度是非常大的。

第三，没有业务部门的参与，人力资源部闭门造车。人力资源管理是三位一体的管理。一是公司的高层，比如说总经理董事长，第二人力资源团队，三是我们的业务部门经理。这三位一体对人力资源管理的支持力度应该是合在一起的，所以在做盘点的时候，需要业务部门充分地参与进来，提升盘点的参与度。

所以说高层团队和业务部门的充分参与，对于去激活这样的项目，以及让盘点人员在整个过程中有更好的这个体验感其实是非常重要的。

第四，把人才盘点等同于人才盘点会议。有的公司可能觉得，我是不是内部开几次会把我的人去定一定，盘一盘。人才盘点是一个专业度非常高的一个工作，不是说你开几次会，就可以解决的这个。

第五，人才盘点的过程开放度不够。人才盘点的结果跟企业文化和氛围有一定的关系。如果企业是一个比较开放的这种文化氛围，对于开展人才盘点工作是最合适的。在这个氛围下，大家有足够开发的心态去接纳这种反馈，去做自我的提升。每个人其实都是希望朝着去做更好的自己，发展更好的自己，把自己把公司把业务做的更好。所以，从这个角度出发，那么其实大家更愿意来参与这样的的工作，把它看成自我提升的机会。

第六，过度的人才盘点。就是人才盘点是做过了，但是对于后续的结果和计划，那么缺乏一些行动或者是只开了个头，但是没有很好的结尾，这也是很多企业会遇到的一个问题。

在人才盘点之后，我们一般会开展一个自我反思自我提升的工作坊进行总结。把所有参与盘点工作的这个人员，汇集在一起，以一个工作坊的培训形式，让大家去了解这个群体，这个团队他有什么样的特征。他的特点是什么，什么地方是得到大家认可的，那么还有哪些地方这个团队整体上需要去提升的。

从团队的角度去帮助大家，看清楚我们当前的现状以及我们未来的目标要求。那么同时我们也会，在现场去做很多的这个反馈的工作，包括学员之间，被盘点人员，经理人之间互相的同台反馈，还有导师，测评老师，导师现场的入组反馈，相当于一个教练的角色，现场把同事的反馈和导师的综合盘点这个结果的一些观察反馈给到我们的人员自己，让他对自己的这种优势才干和待发展的能力上都有更清楚的认知。

这其实是盘点之后会去首先开展的第一项工作。开展一个领导力的自我反思或者是提升的工作方法。让大家对这个有一个认识。

除此之外，我们人应该盘点的结果，然后会帮我们输出我们的核心人才，我们哪些可以成为我们的人才池里面的重点人员去做重点培养发展，那么针对这一群人员也可以做针对性的培训发展计划，形成我们核心梯队人才的培养项目、培养计划。