人才战略规划解决方案

Talent Strategy Solution

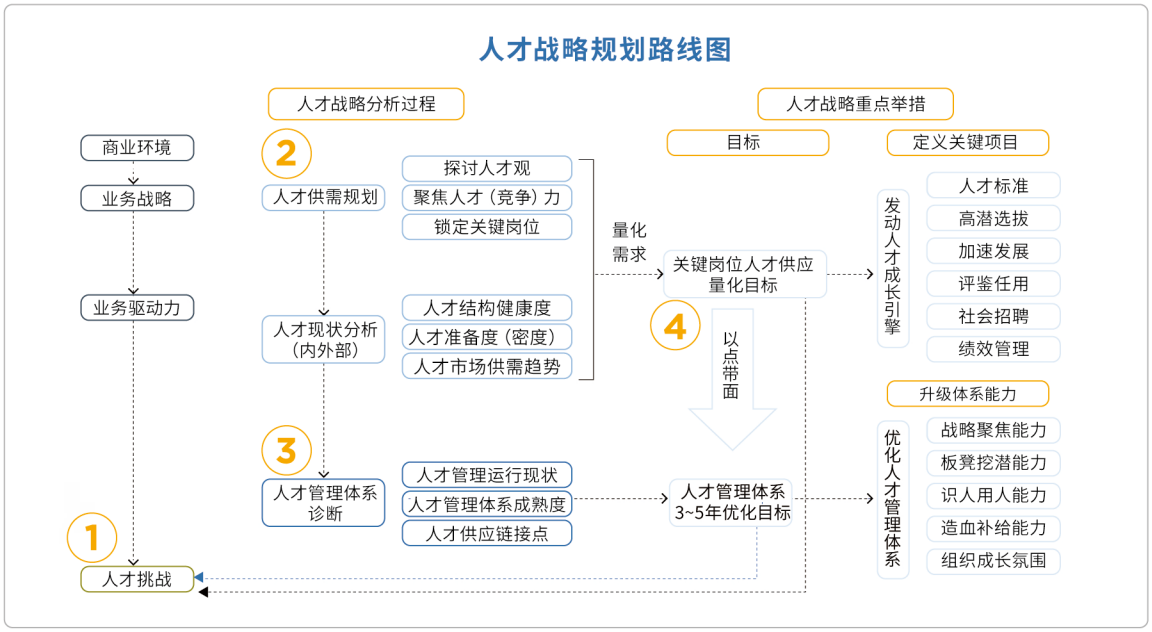
当你面临以下四大挑战：

- *业务发展快，人才成长慢。“缺人”成为了业务发展一大瓶颈。*
- *关键岗位人才断层，外部人才稀缺，内部培养缓慢。*
- *企业蓄力第二曲线，而人才普遍技能老化，人才培养有系统性问题亟待解决。*
- *组织变革进行时，复合型、数字化人才的不足成为转型之痛。*

「人才战略规划解决方案」将协助组织：

- 解构业务战略，对焦人才战略
- 解析人才挑战，设计系统化破局方案
- 诊断人才管理体系，设计体系升级路径

以终为始，规划人才战略



制定人才战略的四大关键点

1 解析商业环境，识别人才挑战

4大类13小类 系统性人才问题

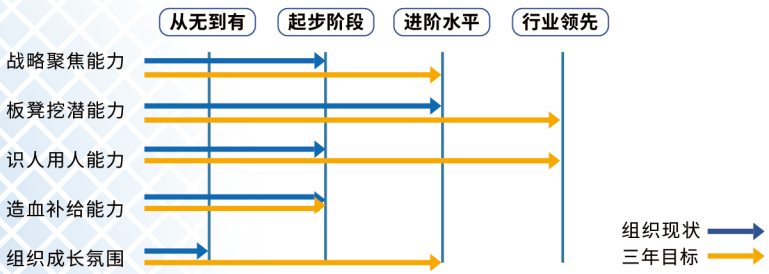
老化问题	断层类问题		流失类问题	错配类问题
人才老龄化	关键层人才断层	全球化人才缺口大	关键层流失严重	班子错配常见
技能普遍老化	关键岗人才断层	数字化人才缺口大	关键岗流失严重	关键岗任用失误频繁
	高潜人才发展乏力	复合型人才缺口大	新人难融入易流失	

2 锁定关键岗位，分析人才供需

关键岗位检核表

战略相关	业务影响	关键流程	关键技能	稀缺性	复制性
与企业实现未来的战略密切相连	岗位的表现好坏易构成成倍的业务影响	岗位处在业务运转不可或缺的关键流程上	岗位上的人掌握企业发展的关键技能或资源	岗位的优秀人才在组织内外都十分稀缺	胜任该岗位的人很难通过短周期内快速培养

3 盘点组织现状，升级人才体系



©Development Dimensions International, Inc., 2022. All rights reserved.

4 人才战略关键举措（示例）

人才战略目标：提升公司人才密度、造血能力与识人用人水平。打造一支支撑战略实现，支撑业务增长，形成人才竞争力的队伍。

	目标	关键项目 2022	2023	2024
举措1：提升项目总人才充足率	• 1年内提升人才充足率至80%以上 • 2年内提升人才充足率至95%以上 • 3年内优秀人才密度达50%以上	优化人才标准		
		人才盘点项目		
举措2：提升组织识人用人能力	• 1年内形成以量化数据辅助人才任用决策的机制 • 2年内形成关键岗位继任地图与周期性继任盘点 • 3年内内化识人能力至业务线，结合业务战略和人才数据探讨搭班子	关键岗社会招聘项目		
		关键岗位在任者发展项目		
			高潜人才选拔项目	
举措3：建立关键岗位板凳人才池	• 2年内建立后备人才池，形成定期的高潜盘点机制 • 3年内客观地评价和探讨潜力，对潜力人才形成个性化发展，周期性回顾		业务领导者识人能力提升项目	

实施步骤

产出

- 人才战略定稿

补充重点举措，人才战略完稿
- 计算出关键岗的量化缺口
- 补足缺口的关键项目
- 优化人才管理体系的计划

包含
- 链接战略的关键任务
- 组织面临的人才挑战
- 所定义的关键岗
- 人才结构健康度调研结果
- 人才管理体系运行现状
- 人才供应链断点
- 人才管理体系成熟度
- 人才管理体系提升目标

产出

- 访谈摘要
- 人才管理体系运行现状调研结果
- 人才结构健康度调研结果

研讨结论摘要，包含
- 关键岗结论
- 人才管理体系提升目标

关于DDI

DDI是一家国际性的领导力咨询公司，自1970年创办以来始终致力于为全球领先企业提供领导力战略、领导者遴选、领导力发展与继任管理咨询服务。我们矢志陪伴领导者走向卓越，助力企业走向成功。DDI的两位创始人William C. Byham博士与 Douglas W. Bray博士是最早将人才评鉴技术引进商界的心理学家。在其引领下，DDI基于半世纪的领导力科学研究、学术著作及实践经验，不断开发与时俱进的领导力评鉴及发展产品，如今足迹已遍布全球。近年来，DDI整合庞大数据库与研究成果积极研发线上测评与培训产品，连续推出数字时代领导力及企业数字化转型解决方案，获奖无数，广受客户肯定。

载誉满满，励励前行

2021年度全球TOP 20测评与评鉴机构
2021年度全球TOP 20领导力发展机构
2021年度最具品牌影响力人力资本咨询机构
2021中国领导力发展HR甄选服务机构
2021中国测评解决方案HR甄选供应商
2021「金帜奖」人力资源服务业客户满意度大奖
2021「金帜奖」人力资源服务业品牌大奖
……

邮箱：customer.china@ddiworld.cn
网址：www.ddiworld.cn

DDI官方小程序

DDI官方微信

©Development Dimensions International, Inc., 2022. All rights reserved.