

# 人才盘点报告

- 盘点人数：99
- 团队名称：全体成员
- 报告时间：2021.03.28

# 目录

---

一	.....	目录
二	.....	前言
三	.....	九宫格解析
四	.....	盘点结果
五	.....	等级分布情况及类型分析
六	.....	继任岗位情况
七	.....	九宫格盘点结果
八	.....	个人结果

### 一.什么是人才盘点

人才盘点是管理者盘点企业内人才的优势、待发展领域、可能的职业发展路径、职位空缺风险以及现在及未来的继任者的管理流程，是对企业人力资源状况的全面摸底调查。

### 二.人才盘点的目的

通过人才盘点，清晰地了解组织中的人力资源状况，目的是为了通过对人力资源状况的审视，来确认与组织未来发展的差异度，以便做更清晰有效的人力资源规划。让企业得以进一步了解组织中的人才稳定性、优劣势、未来发展方向并找出核心骨干的基础。

### 三.人才盘点的维度

**绩效：** 绩效能够客观的衡量员工的价值贡献，同时也是间接衡量员工的能力。

**能力：** 主要指员工当下所具备的能力项，通常包括专业能力和综合能力。

# 九宫格解析

绩效

高

**熟练员工** 4  
等级：待观察

现职务绩效非常突出，但能力不足会限制发展

**绩效之星** 2  
等级：优秀

在现职务上绩效表现优异，有一定发展能力，需要进一步开发

**超级明星** 1  
等级：卓越

展现出非常优异的绩效表现与未来发展能力，如不安排新的挑战机会，可能出现厌倦或离职

中

**一般员工** 7  
等级：待发展

达到现职务的绩效要求，但潜力水平有限，有突出短板，可胜任范围有限，后劲不足

**中坚力量** 5  
等级：合格

已经达到现任职务的绩效标准，并有一定的发展能力，是可依靠的稳定贡献者

**能力之星** 3  
等级：优秀

绩效一般，但能力突出，可能是由于动机不足，或人岗不匹配

低

**问题员工** 9  
等级：末位

未达到现职务标准，能力水平也很有限

**差距员工** 8  
等级：待发展

之前的工作经历显示有一定的能力，但当前绩效较差，可能尚未适应当前职务

**待展现者** 6  
等级：待观察

能力突出绩效较差，可能到岗时间不长尚未适应，或动机不足，或与管理者对工作认知不一致

低

中

高

能力

# 盘点结果

绩效

高

**熟练员工**

最大比例: 40%

人数: 8

占比: 8.1%

**绩效之星**

最大比例: 30%

人数: 12

占比: 12.1%

**超级明星**

最大比例: 20%

人数: 9

占比: 9.1%

中

**一般员工**

最大比例: 30%

人数: 9

占比: 9.1%

**中坚力量**

最大比例: 50%

人数: 9

占比: 9.1%

**能力之星**

最大比例: 30%

人数: 12

占比: 12.1%

低

**问题员工**

最大比例: 20%

人数: 14

占比: 14.1%

**差距员工**

最大比例: 30%

人数: 13

占比: 13.1%

**待展现者**

最大比例: 40%

人数: 13

占比: 13.1%

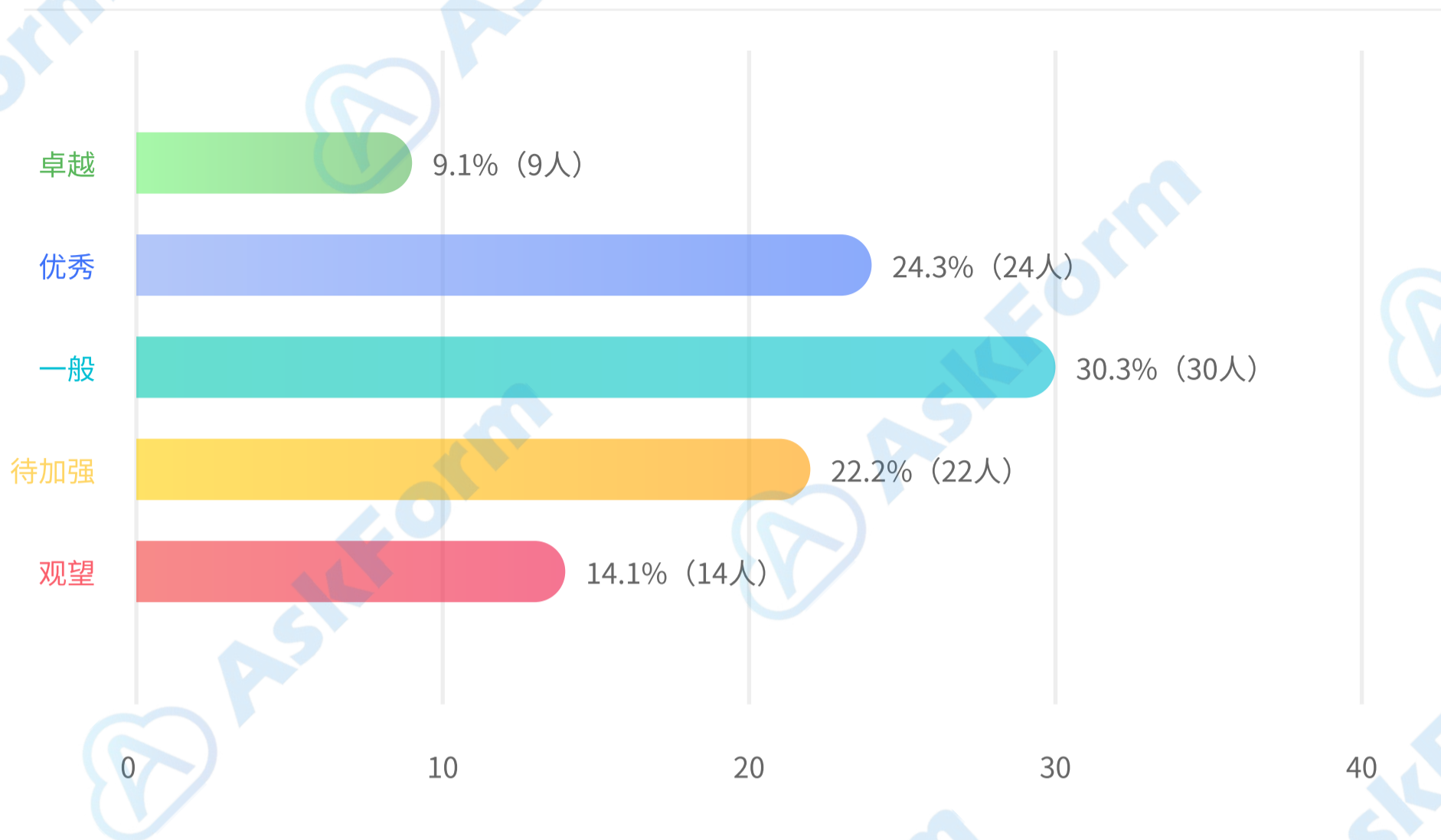
低

中

高

能力

## 等级分布情况及类型分析



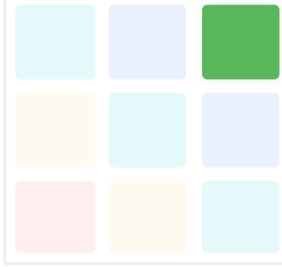
### 类型分析

橄榄型：可以清晰地看到，处于中间（合格、待发展）的人数是最多的，处于优（卓越、优秀）和差（待发展、末位）人数比较少，这种结构是一种比较健康的结构。也就是说，尽管公司优秀的人才并不多，但是公司需要发展的话，还是有很多处于能力中等一些的人才，如果公司需要，这些人是马上可以进行培养和提升的，并且，因为差的人也比较少，不至于阻碍公司的发展。

继任岗位情况



## 九宫格盘点结果——超级明星



盘点结果： 超级明星

人数： 9

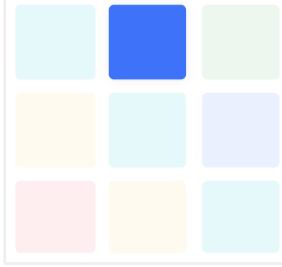
占比： 9.1%

展现出非常优异的绩效表现与未来发展能力，如不安排新的挑战机会，可能出现厌倦或离职

部门	姓名	绩效得分	能力得分	初始位置	继任岗位
总经办	后平安	4.16	81.96	绩效之星	总经理
技术部	苗红鹏	4.33	82.52	超级明星	
销售部	曾建立	4.09	84.67	超级明星	销售总经理
工程部	隆晨辉	3.98	84.51	超级明星	
工程部	卜樱潼	4.08	93.1	超级明星	高级工程师
工程部	闪志勇	3.98	92.06	超级明星	
财务部	占俊凤	4.53	82.68	超级明星	财务部主管
销售部	危利强	3.97	83.81	超级明星	销售副总经理
研发中心	称红贝	4.76	87.41	超级明星	研发总经理



## 九宫格盘点结果——绩效之星



盘点结果： 绩效之星

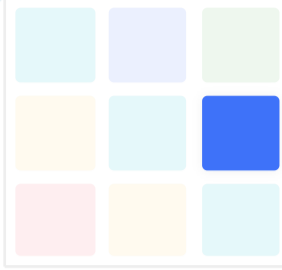
人数： 12

占比： 12.1%

在现职务上绩效表现优异，有一定发展能力，需要进一步开发

部门	姓名	绩效得分	能力得分	初始位置	继任岗位
财务部	詹东宁	3.98	68.88	绩效之星	
销售部	咎炎	4.25	81.06	绩效之星	销售总经理
技术部	淡长帅	4.31	74.18	绩效之星	
研发中心	姬雯婷	4.1	74.98	绩效之星	
销售部	京振州	3.95	79.24	绩效之星	销售副总经理
工程部	其俊江	4.02	77.85	绩效之星	
财务部	错丽红	4.41	80.05	绩效之星	财务部主管
工程部	纳志涛	4.36	72.32	绩效之星	高级工程师
财务部	徐志民	4.69	78.69	绩效之星	财务部副主管
总经办	广帅	3.98	79.34	绩效之星	
销售部	惠俊杰	4.43	75.27	绩效之星	销售总经理
工程部	库秀丽	4.74	78.8	绩效之星	高级工程师

## 九宫格盘点结果——能力之星



盘点结果：能力之星

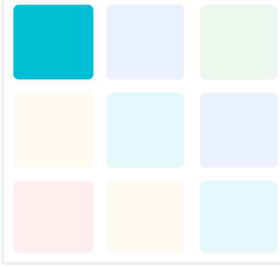
人数：12

占比：12.1%

绩效一般，但能力突出，可能是由于动机不足，或人岗不匹配

部门	姓名	绩效得分	能力得分	初始位置	继任岗位
工程部	史艳庆	3.78	90.46	能力之星	
工程部	折辽源	3.76	93.41	能力之星	
财务部	声红卫	3.6	92.14	能力之星	
工程部	零纪娜	3.27	87.81	能力之星	高级工程师
总经办	束瑞雪	3.77	88.48	能力之星	总经理
工程部	甲淑芳	3.64	83.73	能力之星	
工程部	琴宏娟	3.89	95.82	能力之星	高级工程师
销售部	百金静	3.38	88.98	能力之星	
研发中心	戢朱莉	3.86	84.77	能力之星	研发副总经理
销售部	寸爱魁	3.56	87.67	能力之星	
财务部	龙春荣	3.49	94.89	能力之星	
工程部	魏春东	3.71	92.36	能力之星	

## 九宫格盘点结果——熟练员工



盘点结果： 熟练员工

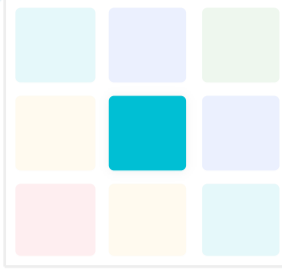
人数： 8

占比： 8.1%

现职务绩效非常突出，但能力不足会限制发展

部门	姓名	绩效得分	能力得分	初始位置	继任岗位
工程部	卞云超	4.00	64.15	熟练员工	
工程部	黄壮	4.72	58.94	熟练员工	高级工程师
总经办	施勇	4.67	61.72	熟练员工	
工程部	度振安	4.61	56.49	熟练员工	高级工程师
财务部	伏春明	4.07	56.76	熟练员工	
工程部	妣篷骏	4.68	55.43	熟练员工	高级工程师
研发中心	由毅蒙	4.42	61.95	熟练员工	研发副总经理
技术部	漫英	4.09	59.18	熟练员工	

## 九宫格盘点结果——中坚力量



盘点结果： 中坚力量

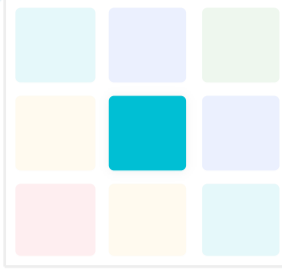
人数： 9

占比： 9.1%

已经达到现任职务的绩效标准，并有一定的发展能力，是可依靠的稳定贡献者

部门	姓名	绩效得分	能力得分	初始位置	继任岗位
销售部	赵巧玲	3.44	66.05	中坚力量	
总经办	魏万华	3.77	80.24	中坚力量	总经理
销售部	邹鹤荣	3.84	66.90	中坚力量	
工程部	象保霞	3.43	74.41	中坚力量	
销售部	及茜茜	3.62	70.33	中坚力量	
销售部	薄新利	3.58	66.50	中坚力量	
工程部	撒凡敬	3.86	75.83	中坚力量	
销售部	类文斌	3.62	71.46	中坚力量	
财务部	澄国娟	3.90	80.66	中坚力量	

## 九宫格盘点结果——待展现者



盘点结果：待展现者

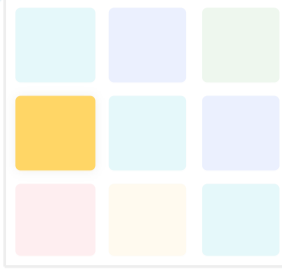
人数： 13

占比： 13.1%

能力突出绩效较差，可能到岗时间不长尚未适应，或动机不足，或与管理者对工作认知不一致

部门	姓名	绩效得分	能力得分	初始位置	继任岗位
研发中心	闵建伟	3.01	84.03	待展现者	
销售部	紫钰文	2.56	88.92	待展现者	
销售部	抄爱军	2.97	95.57	待展现者	
研发中心	乐心虹	2.90	92.83	待展现者	
总经办	钞瑞东	3.23	91.47	待展现者	
工程部	纵庆娇	3.19	85.42	待展现者	
工程部	窦胜超	2.53	86.29	待展现者	
销售部	汉芹芹	2.54	82.69	待展现者	
总经办	牢庆波	2.54	90.17	待展现者	
技术部	霍明艳	2.88	88.79	待展现者	
研发中心	柳美菊	2.60	94.32	待展现者	
财务部	霜荣荣	2.62	84.82	待展现者	
工程部	融富水	3.16	90.99	待展现者	

## 九宫格盘点结果——一般员工



盘点结果：一般员工

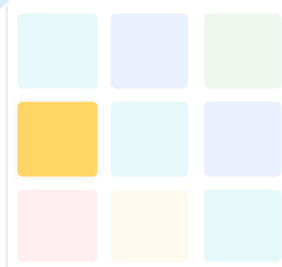
人数： 9

占比： 9.1%

达到现职务的绩效要求，但潜力水平有限，有突出短板，可胜任范围有限，后劲不足

部门	姓名	绩效得分	能力得分	初始位置	继任岗位
研发中心	章静	3.85	60.57	一般员工	
财务部	米国峰	3.76	59.20	一般员工	
工程部	邴林涛	3.75	61.60	一般员工	
工程部	越瑞红	3.32	53.89	一般员工	
工程部	羿林	3.93	63.17	一般员工	
研发中心	邗艳丽	3.81	55.52	一般员工	
工程部	蒲国红	3.24	54.50	一般员工	
研发中心	畅娟	3.30	52.85	一般员工	
工程部	邬爱景	3.41	53.11	一般员工	

## 九宫格盘点结果——差距员工



盘点结果： 差距员工

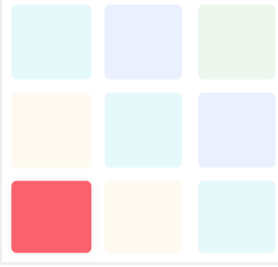
人数： 13

占比： 13.1%

之前的工作经历显示有一定的能力，但当前绩效较差，可能尚未适应当前职务

部门	姓名	绩效得分	能力得分	初始位置	继任岗位
研发中心	解江澎	2.54	79.71	差距员工	
技术部	逮利	3.06	73.95	差距员工	
工程部	碧勇刚	3.12	74.14	差距员工	
财务部	辟根有	2.65	65.40	差距员工	
研发中心	普洪涛	3.18	69.94	差距员工	
工程部	保冬冬	2.98	66.14	差距员工	
总经办	睿丽	2.58	75.13	差距员工	
工程部	犁珊	2.73	69.45	差距员工	
工程部	玄卫壮	3.23	71.41	差距员工	
工程部	鹿春光	2.89	81.33	差距员工	
销售部	笃红岩	3.20	71.43	差距员工	
工程部	钊东霞	2.51	74.36	差距员工	
研发中心	苦军功	2.63	76.34	差距员工	

## 九宫格盘点结果——问题员工



盘点结果： 问题员工

人数： 14

占比： 14.1%

未达到现职务标准，能力水平也很有限

部门	姓名	绩效得分	能力得分	初始位置	继任岗位
工程部	戴江胜	2.91	63.7	问题员工	
工程部	暨子璐	3.10	58.37	问题员工	
总经办	胥天帅	3.11	50.97	问题员工	
财务部	斯卫华	2.86	51.97	问题员工	
销售部	谭艳	2.81	51.06	问题员工	
工程部	之志刚	3.15	60.20	问题员工	
工程部	熊丽珍	2.62	63.52	问题员工	
工程部	源宏康	2.73	57.03	问题员工	
工程部	车迎天	3.1	64.8	问题员工	
总经办	闽利君	3.00	53.68	问题员工	
销售部	悟玉俊	2.88	62.41	问题员工	
工程部	桐仙仙	2.89	61.73	问题员工	
工程部	郁利利	2.89	63.1	问题员工	
工程部	游文科	2.66	53.63	问题员工	



基本信息

姓名:	后平安	盘点时间:	2021年03月28日
所在部门:	总经办	继任岗位:	总经理
能力分数:	81.96	绩效分数:	4.16
初始位置:	绩效之星 — 2	调整位置:	超级明星 — 1

发展建议

1. 设定专门的时间去涉猎完全不在员工熟悉领域的知识，尝试去寻找与本职工作的相似之处；
2. 审视过往发生的错误或异常情况，分析提出解决方案并纳入到现有流程制度中；
3. 引导员工参与一个新产品、新服务、新制度，参与项目的创意、设计、推广、落地的整个过程，了解创新在过程中如何进行机制化；
4. 参与创新管理类的培训，接触行业内外在创新管理上优秀的公司或人，了解和学习他们的做法。

变更原因

1. 工作稳定；
2. 能在团队起牵头作用；
3. 熟悉各流程，能快速与其它部门沟通工作；
4. 在工作中能调动各方资源为项目服务；
5. 听指挥，按要求办事。

笔记区域

职业发展方向：有组织的通过培训，授权，加大管理半径及内容，锻炼，提升员工综合能力。