



2011年人才梯队建设调查报告

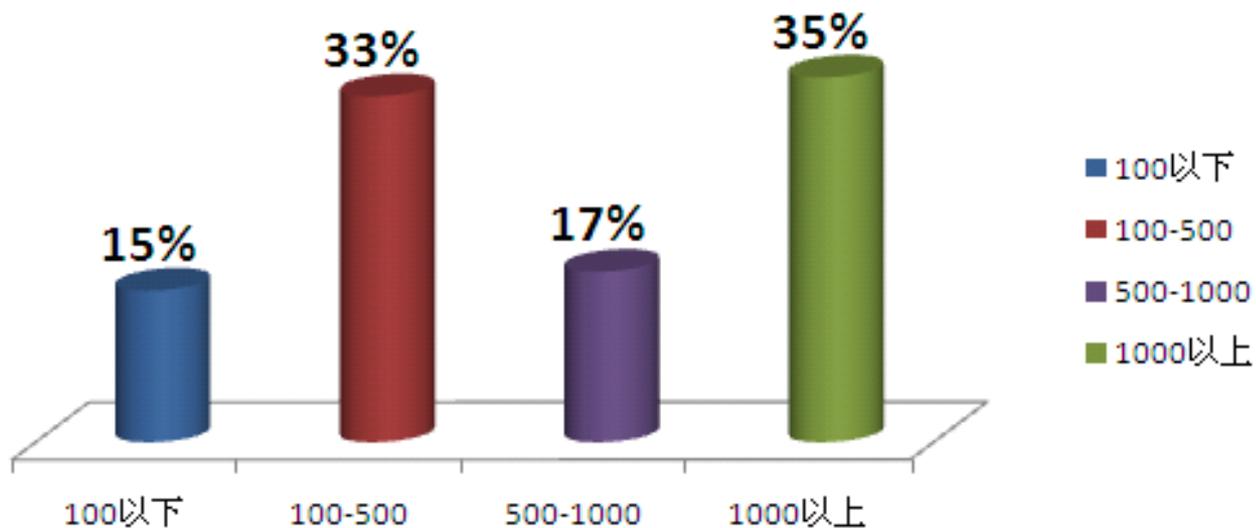
智鼎人才管理研究院
2011年11月18日



样本情况

贵单位的企业规模为：

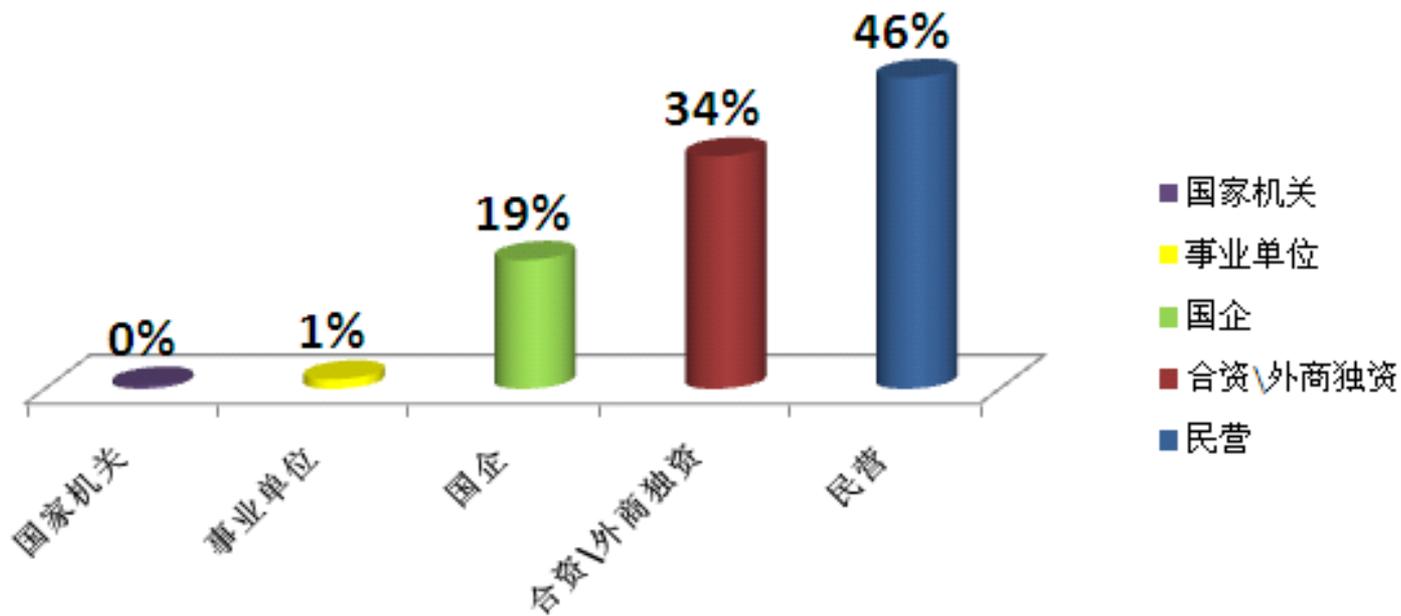
选项	100以下	100-500	500-1000	1000以上	小计
数量	32	73	36	77	218
百分比	15%	33%	17%	35%	100%



样本情况

贵单位的性质为：

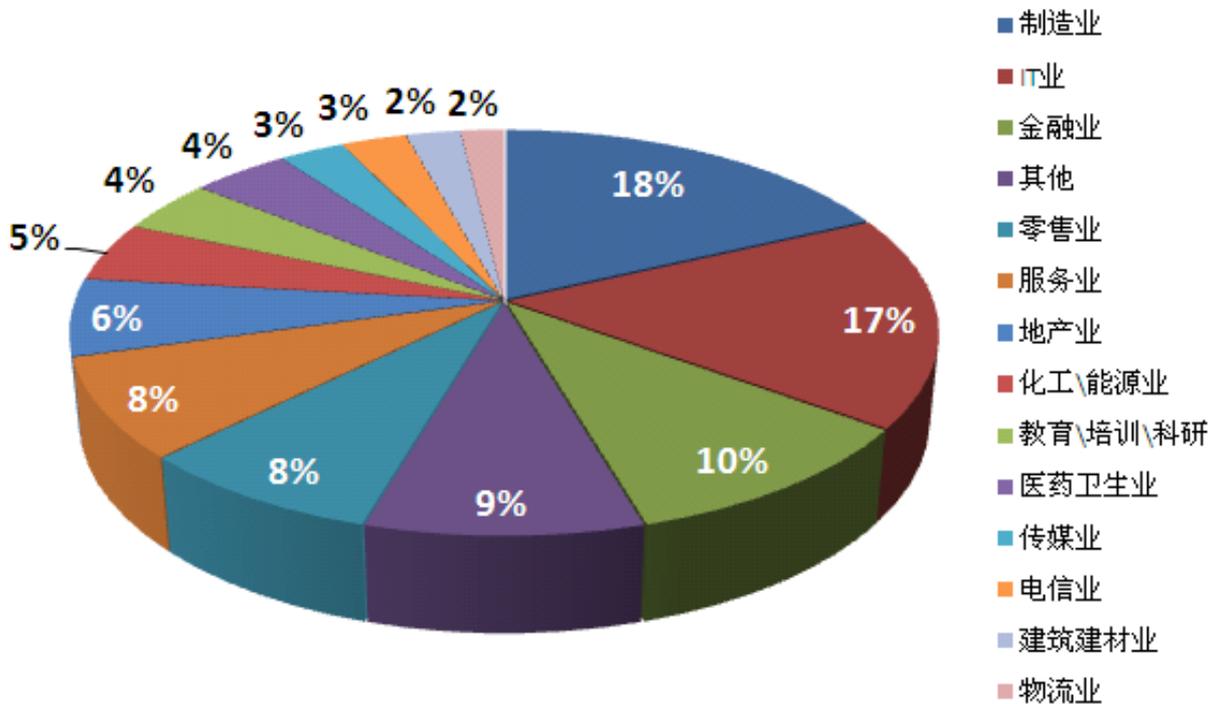
选项	民营	合资\外商独资	国企	事业单位	国家机关	小计
数量	99	74	41	3	1	218
百分比	46%	34%	19%	1%	0%	100%



样本情况

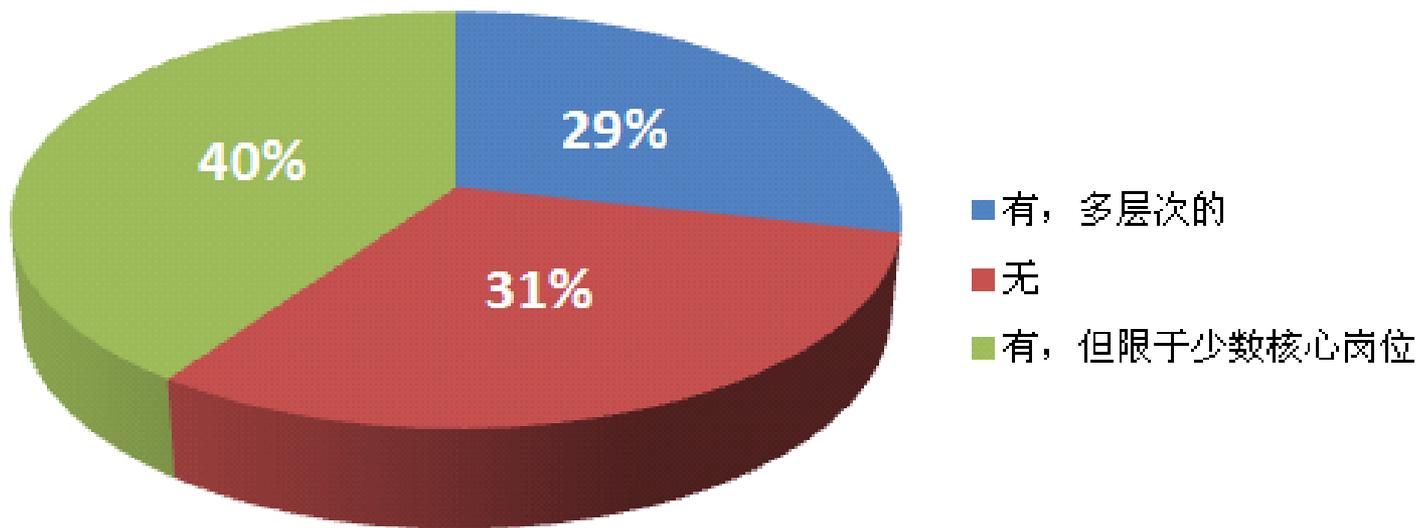
贵单位所属行业为：

选项	数量	百分比
制造业	38	18%
IT业	36	17%
金融业	22	10%
其他	19	9%
零售业	17	8%
服务业	17	8%
地产业	13	6%
化工\能源业	10	5%
教育\培训\科研	9	4%
医药卫生业	9	4%
传媒业	6	3%
电信业	6	3%
建筑建材业	5	2%
物流业	4	2%
小计	218	100%



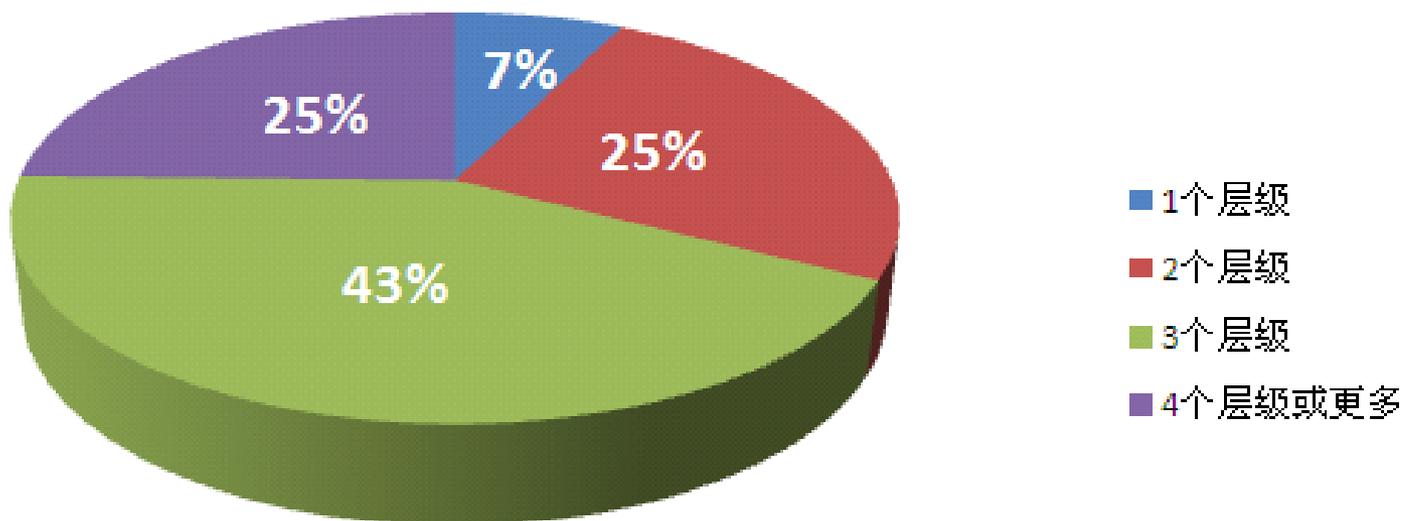
1、贵单位是否有专门的人才继任计划？

选项	有，多层次的	无	有，但限于少数核心岗位	小计
数量	62	68	88	218
百分比	28%	31%	40%	100%



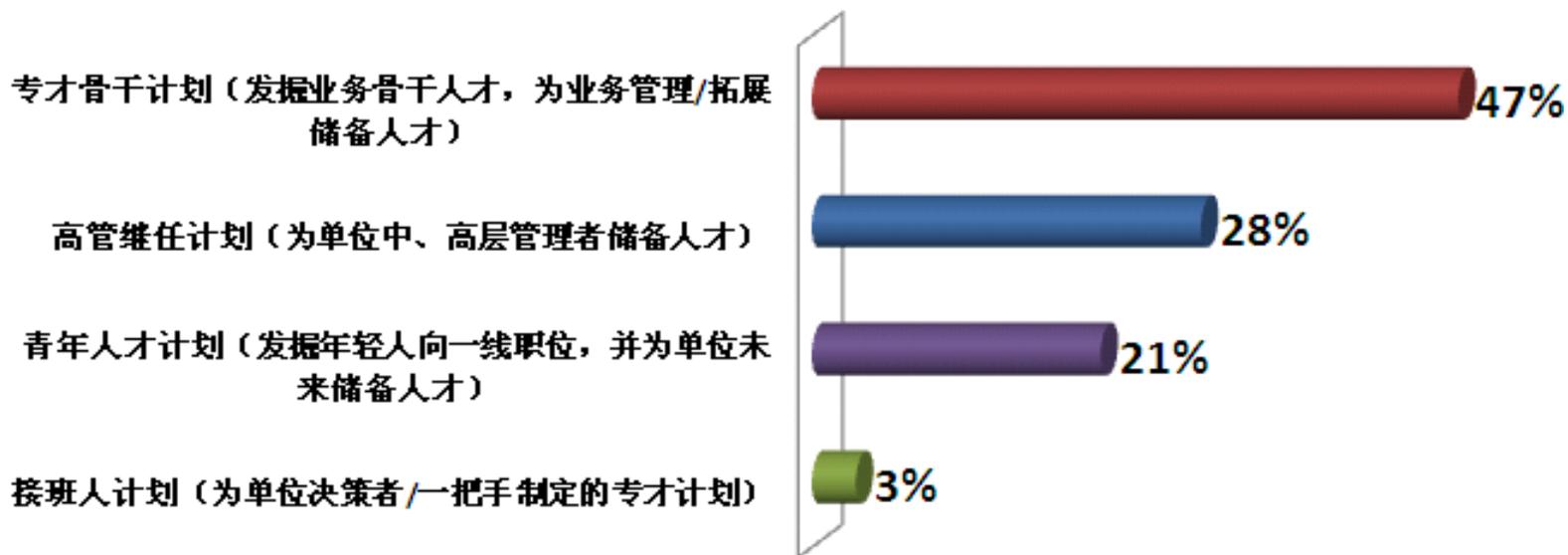
2、贵单位目前人才梯队分为几级？

选项	1个层级	2个层级	3个层级	4个层级或更多	小计
数量	11	38	64	37	150
百分比	7%	25%	43%	25%	100%



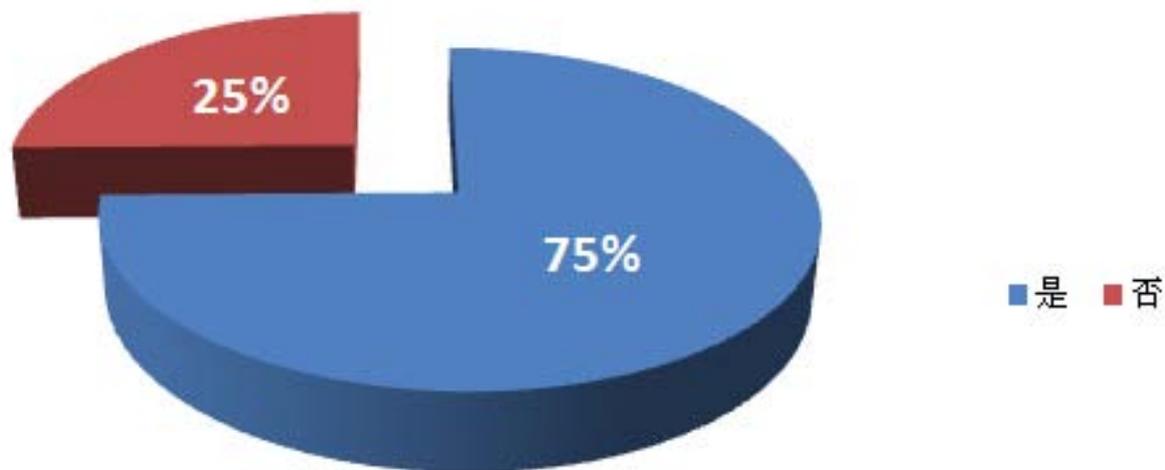
3、贵单位在哪个层次人才上投入资源更多？

选项	接班人计划（为单位决策者/一把手制定的专才计划）	青年人才计划（发掘年轻人向一线职位，并为单位未来储备人才）	高管继任计划（为单位中、高层管理者储备人才）	专才骨干计划（发掘业务骨干人才，为业务管理/拓展储备人才）	小计
数量	7	46	62	103	218
百分比	3%	21%	28%	47%	100%



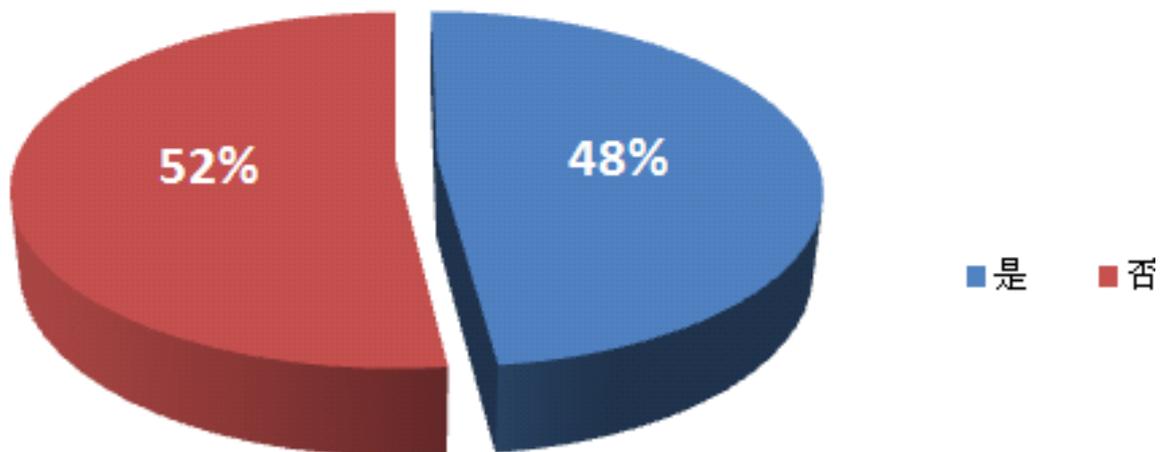
4、贵单位是否明确提出哪些岗位是单位的关键岗位？

选项	是	否	小计
数量	163	55	218
百分比	75%	25%	100%



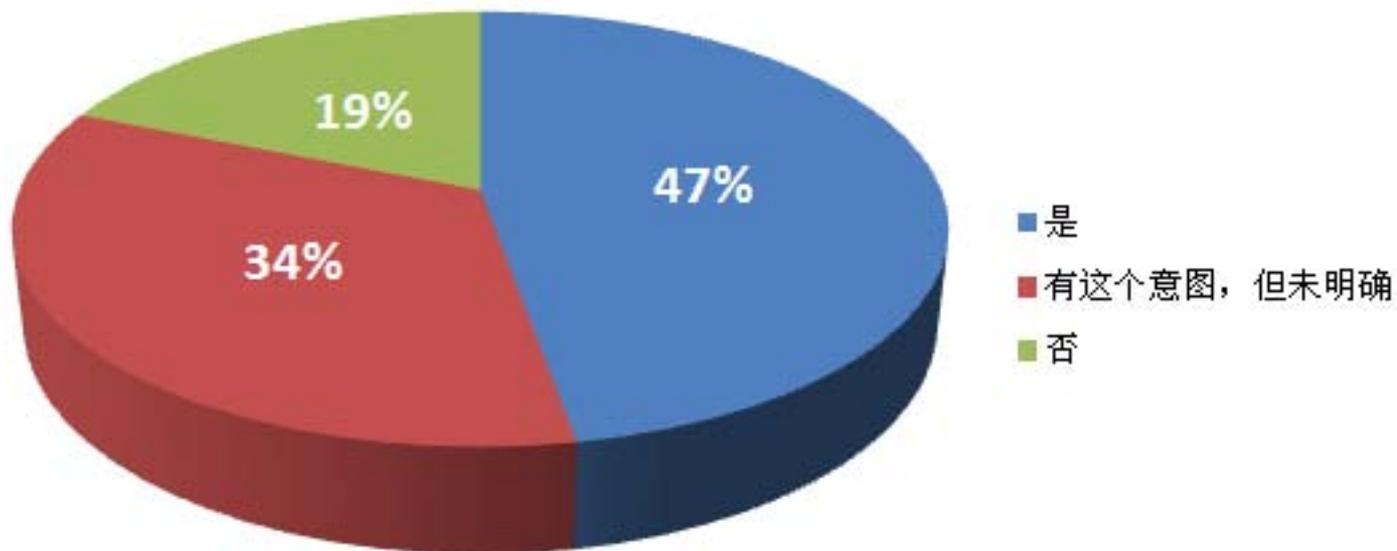
5、贵单位是否建立了专业技术人才的后备库？

选项	是	否	小计
数量	105	113	218
百分比	48%	52%	100%



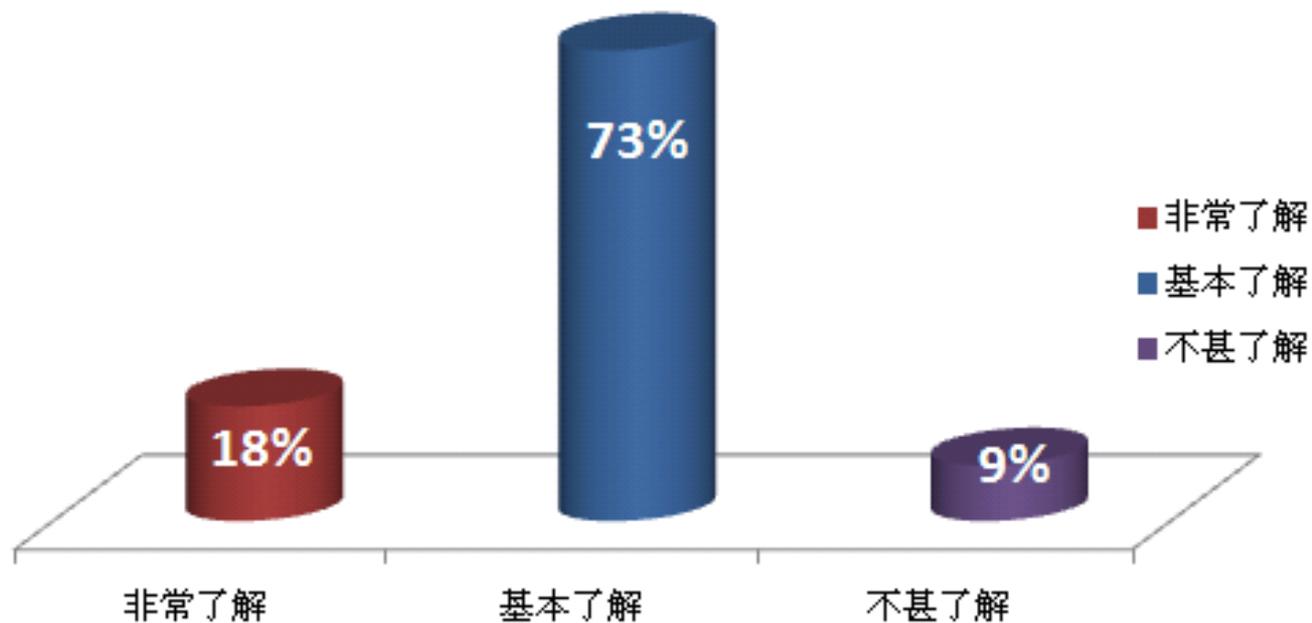
6、贵单位是否将“校园招聘”作为一项重要的人才补充战略？

选项	是	有这个意图，但未明确	否	小计
数量	103	74	41	218
百分比	47%	34%	19%	100%



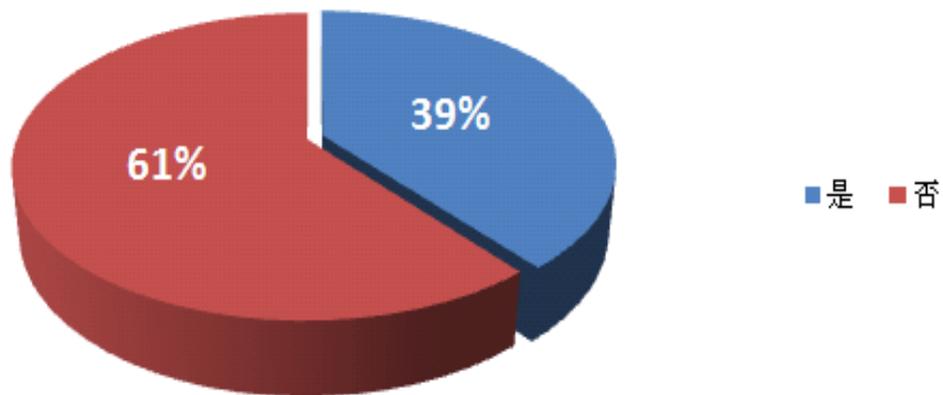
7、贵单位高层对内部人才具体状况（比方说哪些人有潜力等）是否有清晰地了解？

选项	非常了解	基本了解	不甚了解	小计
数量	39	160	19	218
百分比	18%	73%	9%	100%



8、贵单位是否做过比较正式的人才盘点？

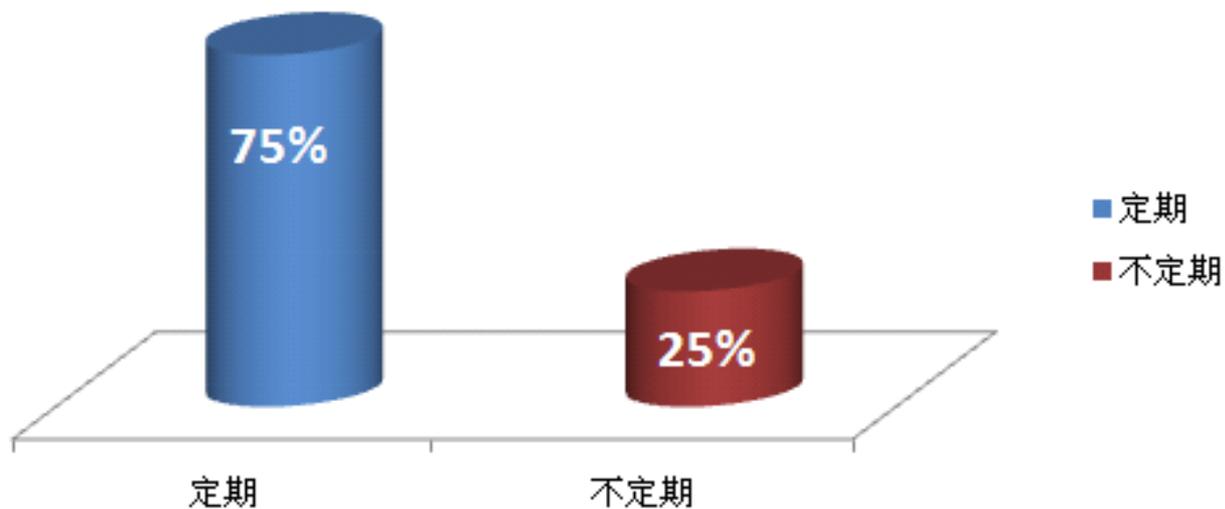
选项	是	否	小计
数量	85	133	218
百分比	39%	61%	100%



每年一次	半年一次	根据需要
30	12	7
61%	24%	15%

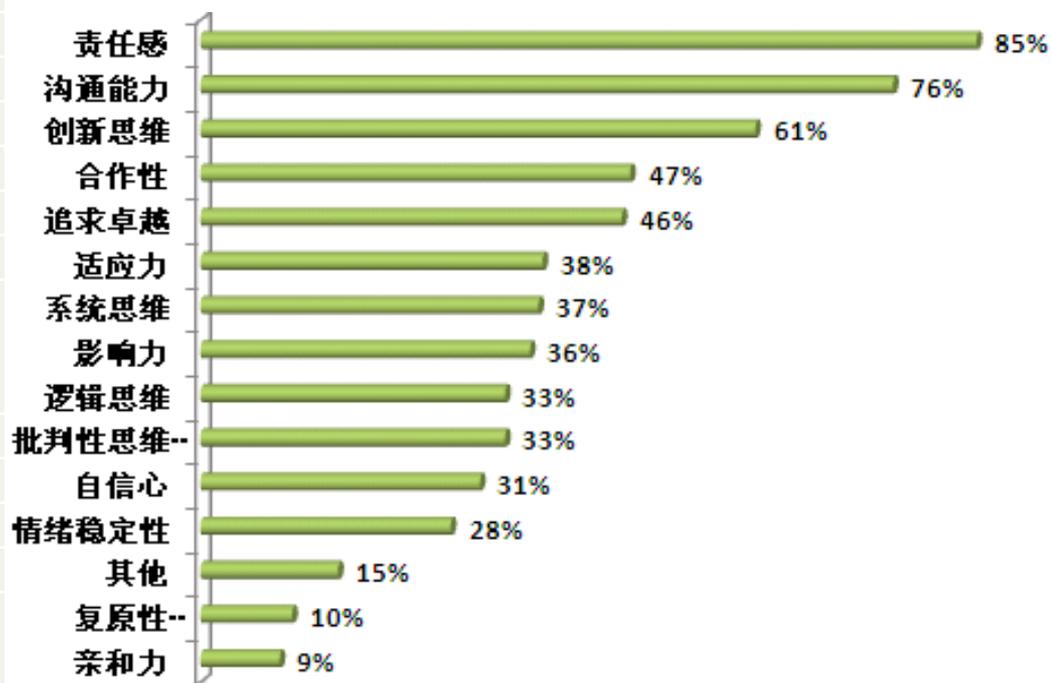
9、贵单位对人才进行盘点的频率是

选项	定期	不定期	小计
数量	64	21	85
百分比	75%	25%	100%



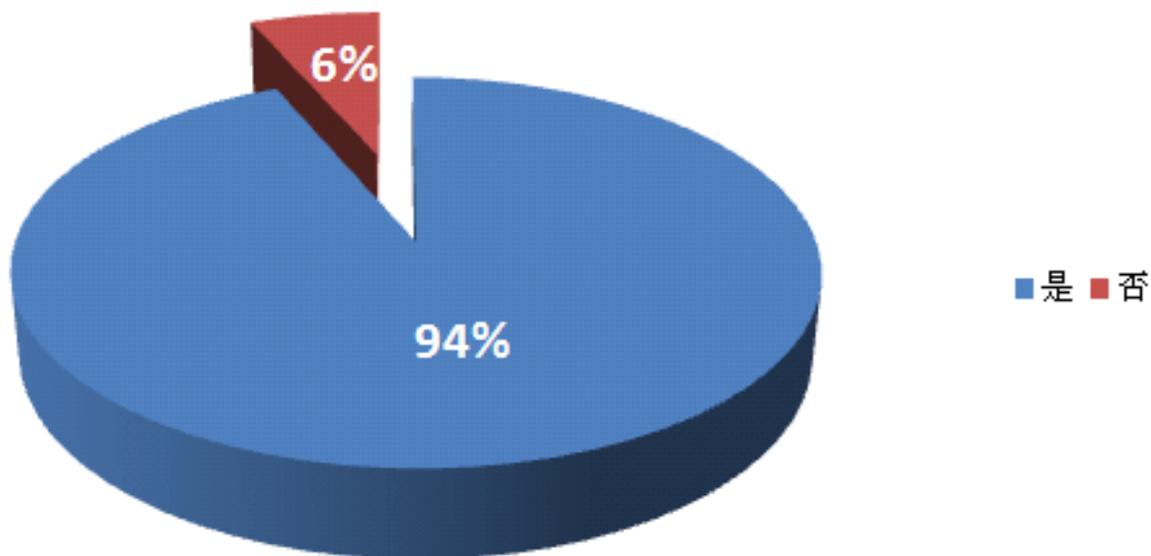
10、您认为高潜质人才应该具备哪些个人特征？

选项	数量	百分比
责任感	186	85%
沟通能力	166	76%
创新思维	133	61%
合作性	103	47%
追求卓越	101	46%
适应力	82	38%
系统思维	81	37%
影响力	79	36%
批判性思维（独立思考能力）	73	33%
逻辑思维	73	33%
自信心	67	31%
情绪稳定性	60	28%
其他	33	15%
复原性（从挫折中走出来的能力）	22	10%
亲和力	19	9%
小计	218	100%



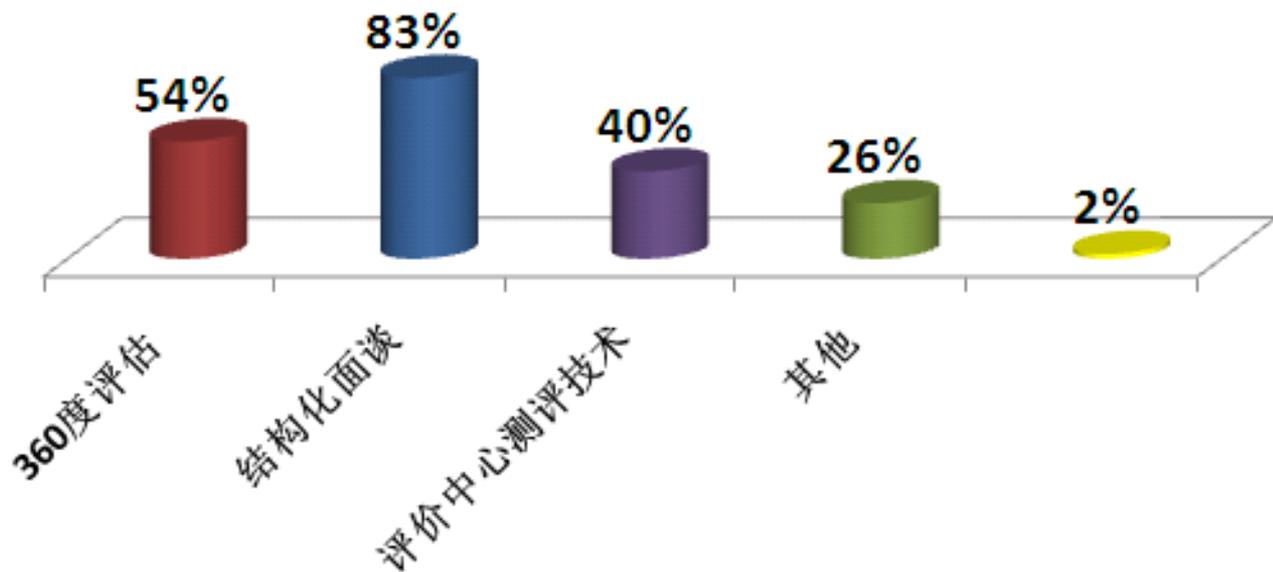
11、对关键管理人才的评估和培养，是否提出要关注其价值观与公司的相容程度

选项	是	否	小计
数量	204	14	218
百分比	94%	6%	100%



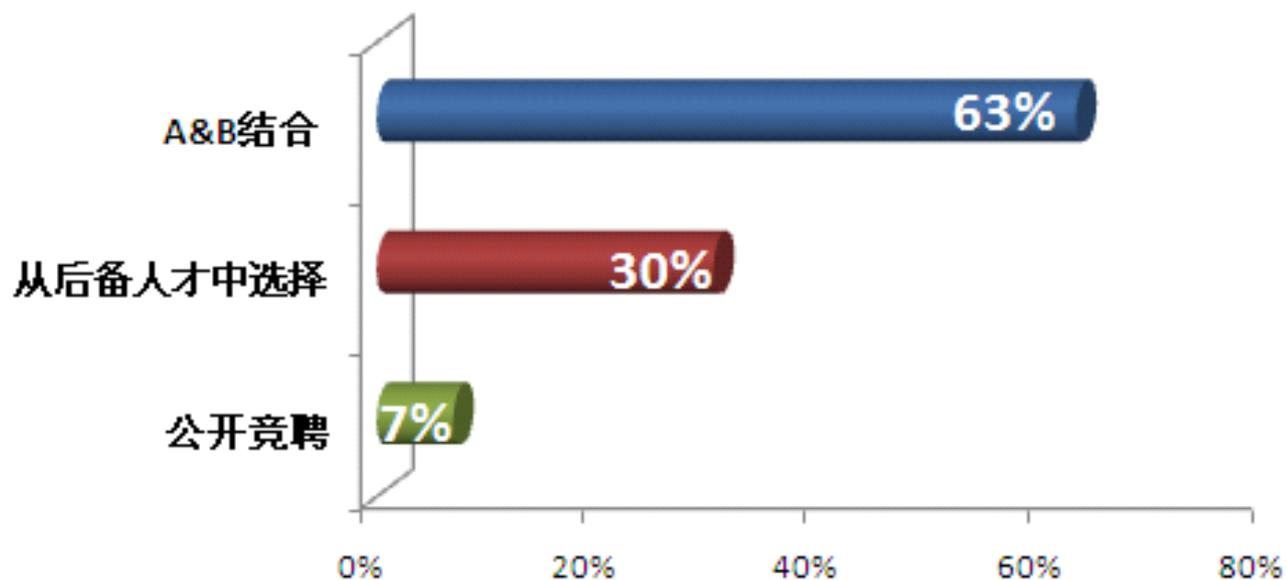
12、贵单位运用哪些方法进行人才评估？

选项	工作业绩数据	360度评估	结构化面谈	评价中心测评技术	其他	小计
数量	182	118	88	56	5	218
百分比	83%	54%	40%	26%	2%	100%



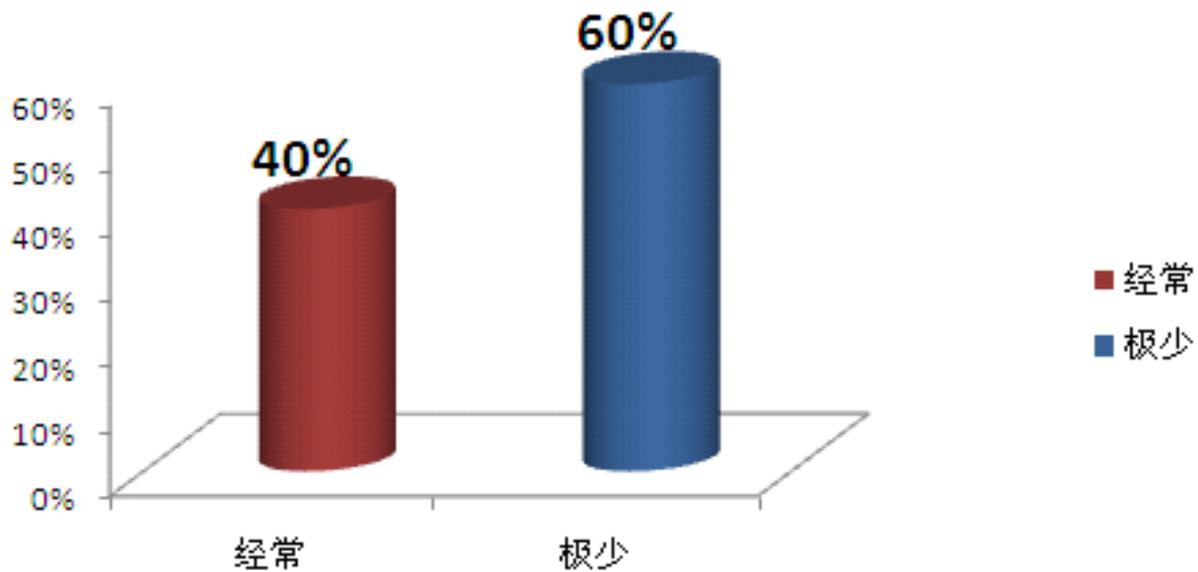
13、贵单位中、高层管理者的产生方式是哪一种？

选项	公开竞聘	从后备人才中选择	A&B结合	小计
数量	15	66	137	218
百分比	7%	30%	63%	100%



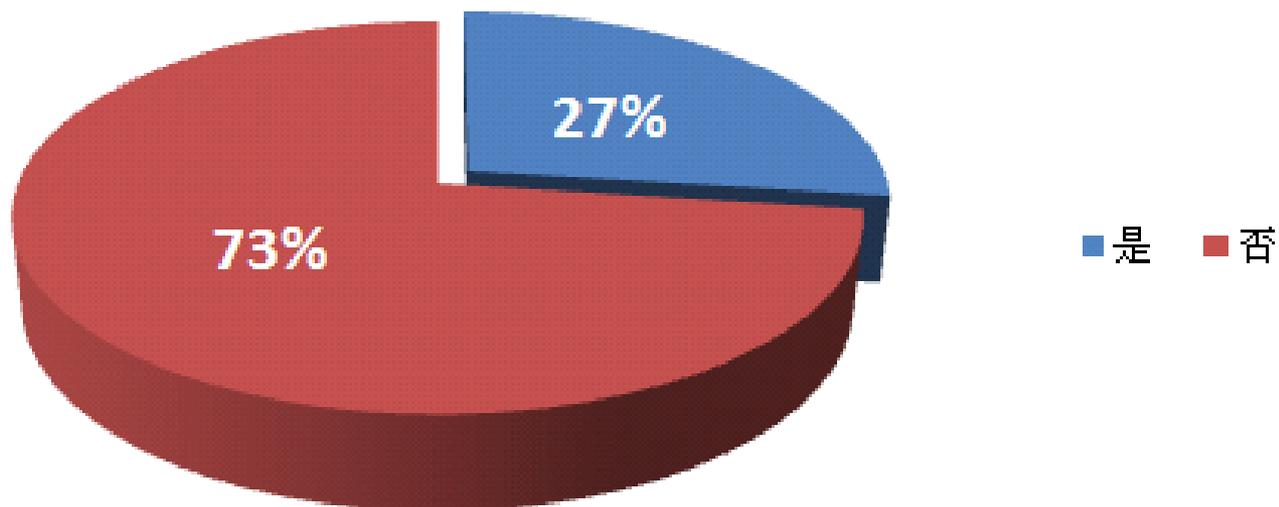
14、贵单位对潜力人才是否破格提拔？

选项	经常	极少	小计
数量	88	130	218
百分比	40%	60%	100%



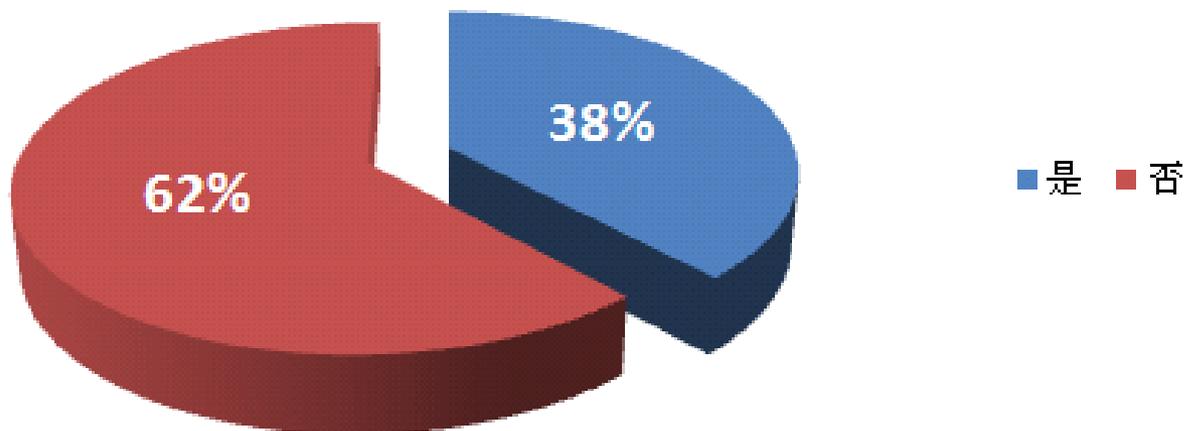
15、贵单位是否实施过系统的关键人才加速成长项目？

选项	是	否	小计
数量	59	159	218
百分比	27%	73%	100%



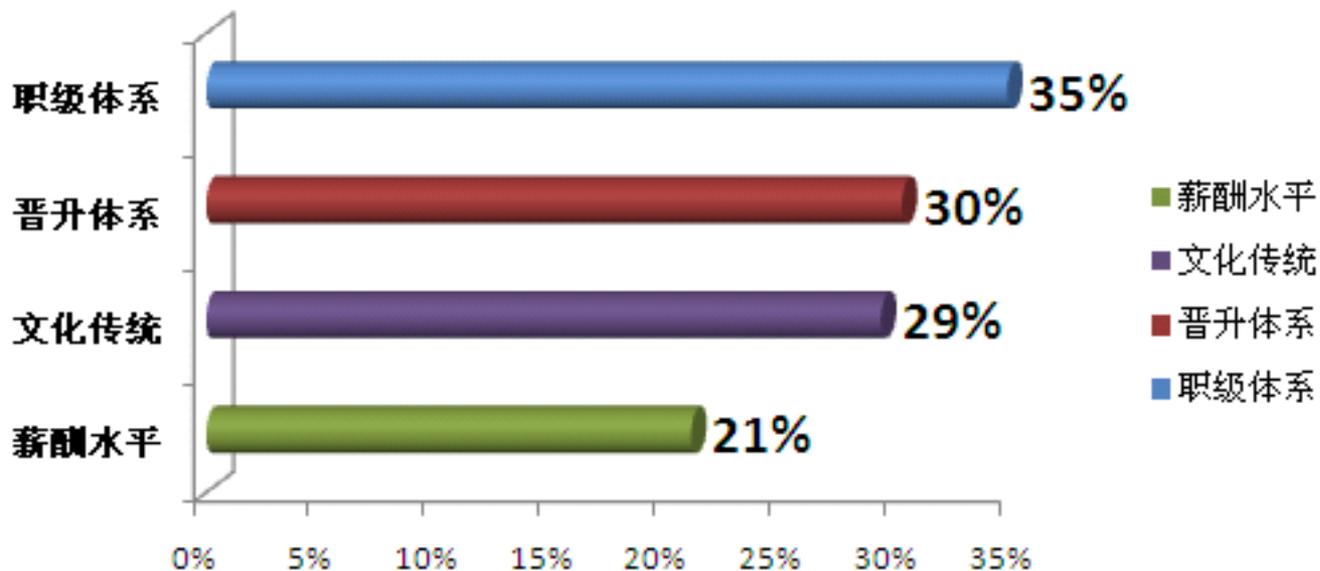
16、是否有明确的制度鼓励横向的跨部门交流轮岗？

选项	是	否	小计
数量	83	135	218
百分比	38%	62%	100%



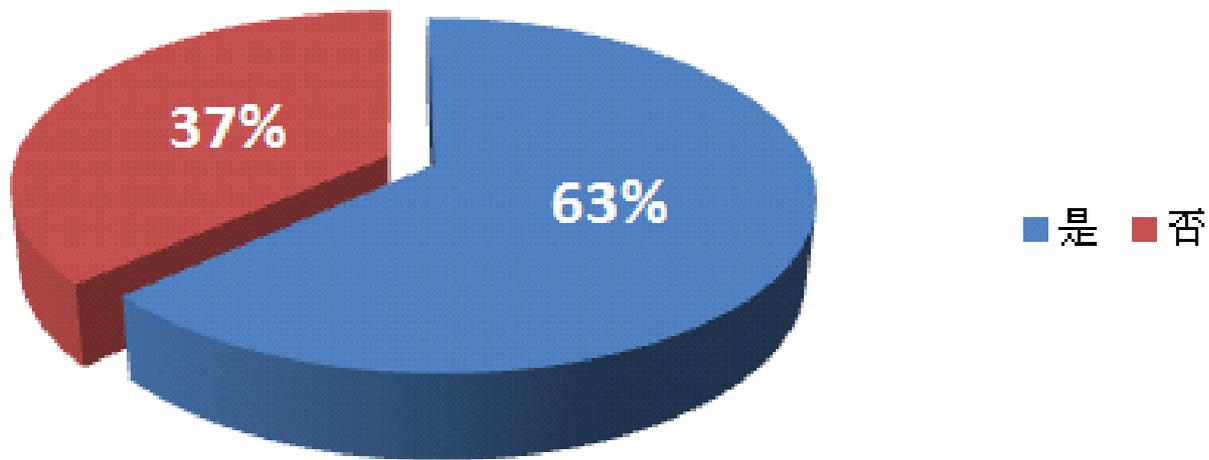
17、影响贵单位人才内部交流轮岗的可能性障碍有哪些？

选项	薪酬水平	文化传统	晋升体系	职级体系	小计
数量	46	64	66	76	218
百分比	21%	29%	30%	35%	100%



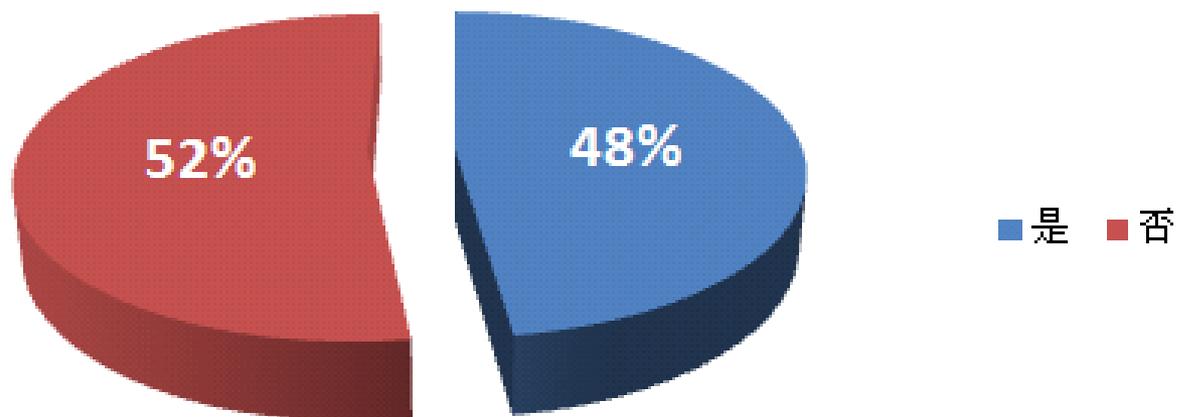
18、贵单位对关键岗位是否有明确的职业发展路线图？

选项	是	否	小计
数量	138	80	218
百分比	63%	37%	100%



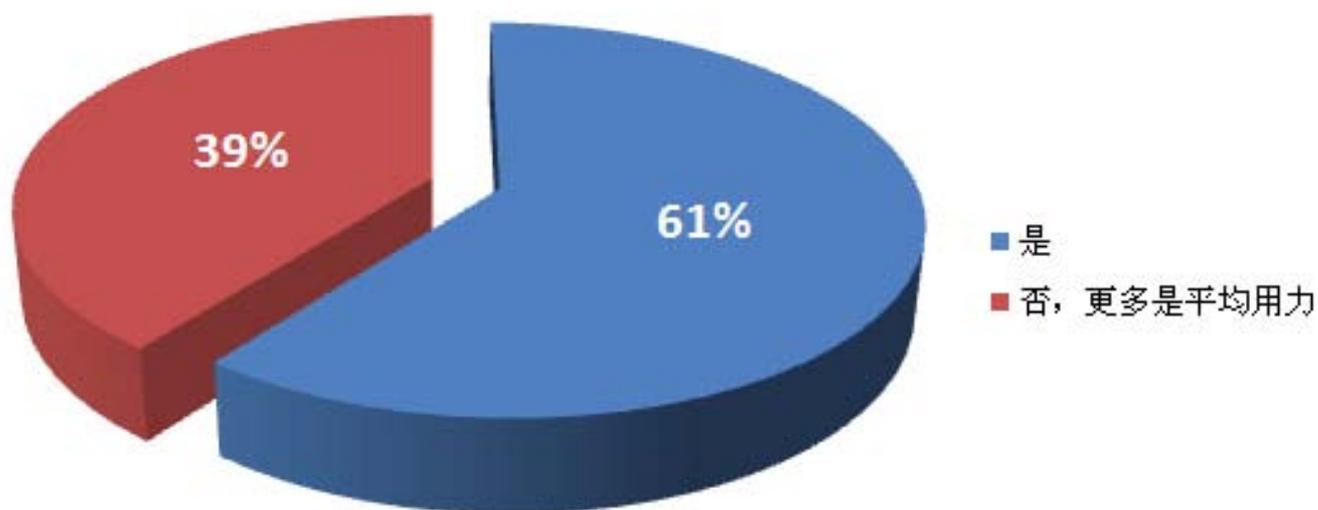
19、对关键岗位，贵单位是否已经建立任职资格模型？

选项	是	否	小计
数量	104	114	218
百分比	48%	52%	100%



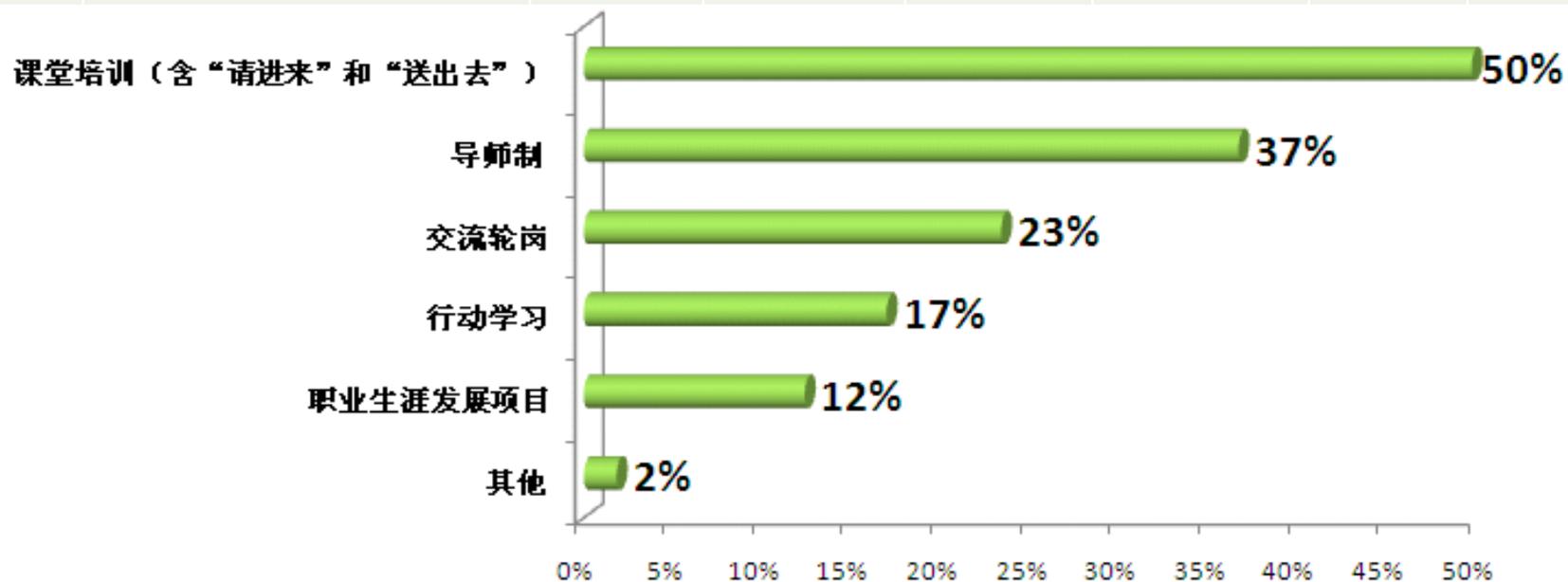
20、在人才培养方面，是否将资源投到关键有潜力的人才身上？

选项	是	否，更多是平均用力	小计
数量	132	86	218
百分比	61%	39%	100%



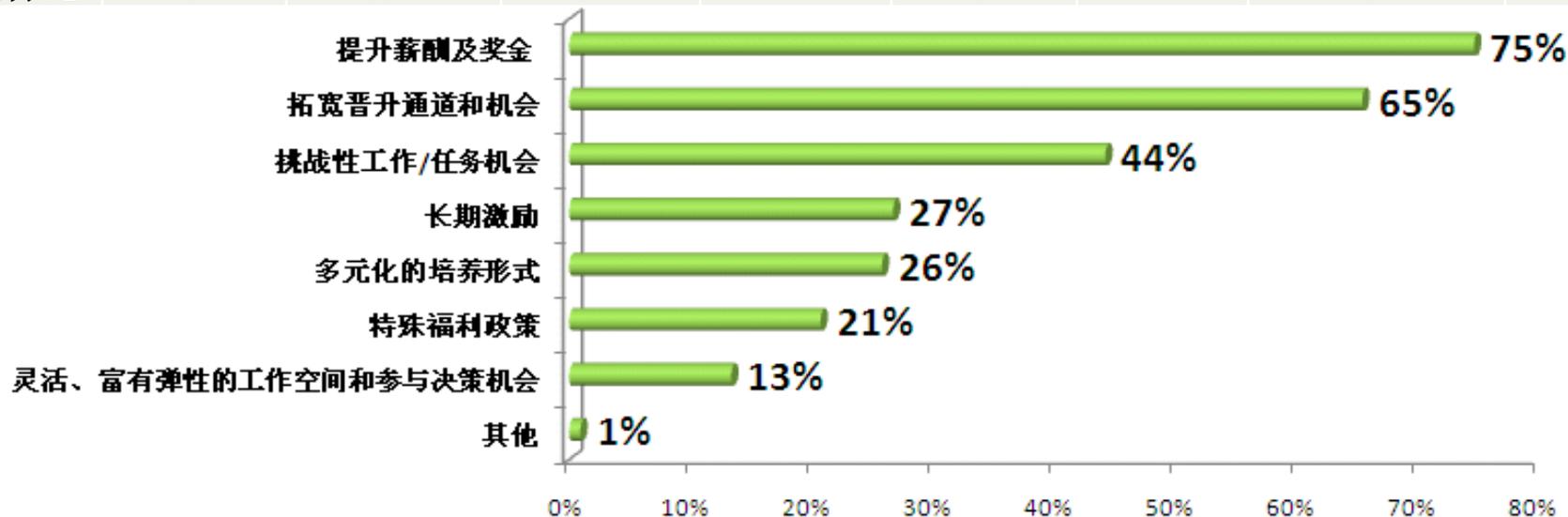
21、贵单位培养管理人才的主要途径是

选项	课堂培训 (含“请进来”和“送出去”)	导师制	交流轮岗	行动学习	职业生涯发 展项目	其他	小计
数量	108	80	51	37	27	4	218
百分比	50%	37%	23%	17%	12%	2%	100%



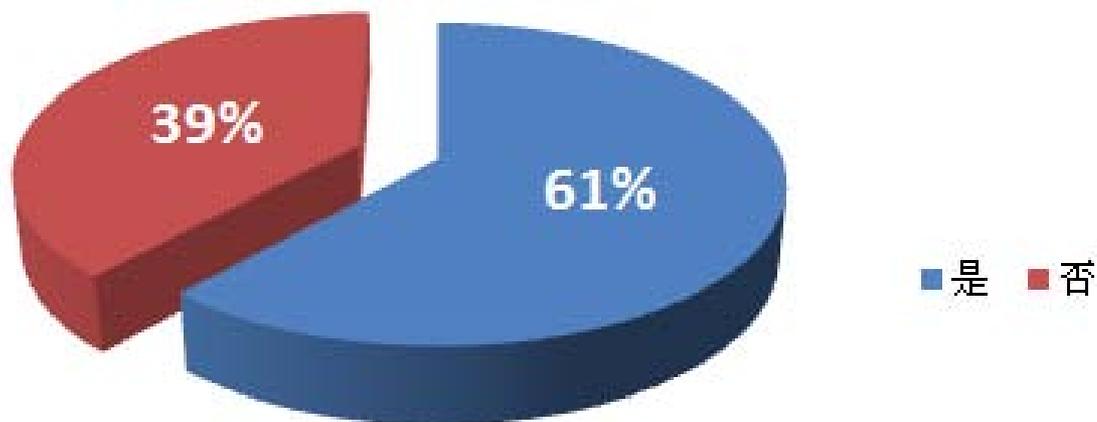
22、贵单位保留核心人才的最主要手段？

选项	提升薪酬及奖金	拓宽晋升通道和机会	挑战性工作/任务机会	长期激励	多元化的培养形式	特殊福利政策	灵活、富有弹性的工作空间和参与决策机会	其他	小计
数量	162	142	96	58	56	45	29	2	218
百分比	75%	65%	44%	27%	26%	21%	13%	1%	100%



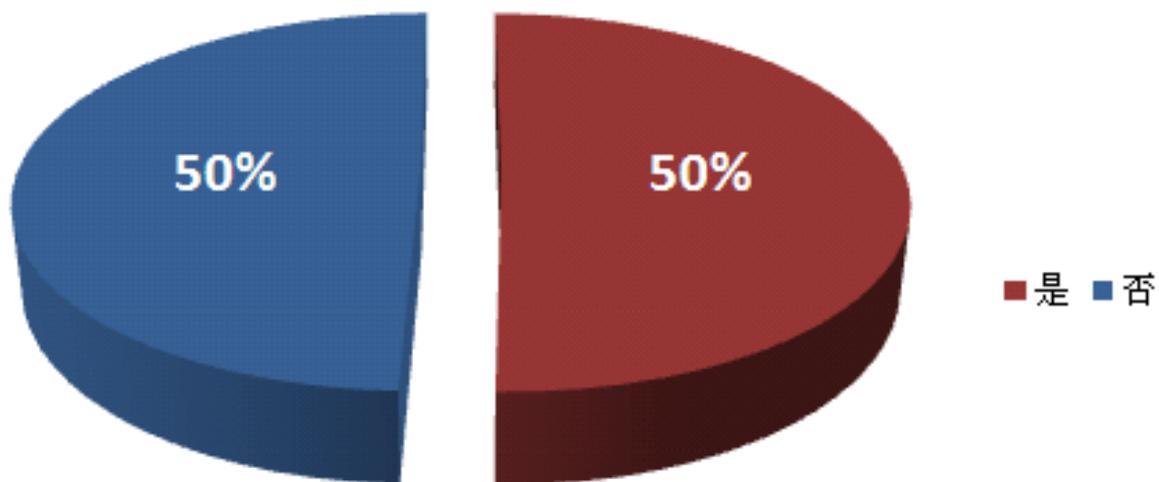
23、贵单位是否将“培养下属”作为管理者考核的一项重要内容？

选项	是	否	小计
数量	134	84	218
百分比	61%	39%	100%



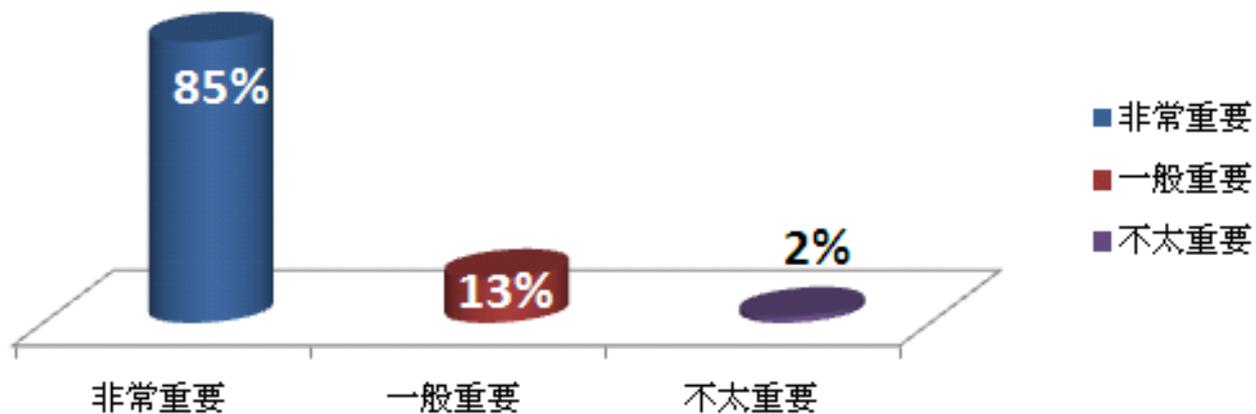
24、公司治理层面（如董事会）是否有制度和实际措施来鼓励和督促管理层从长远考虑梯队人才建设？

选项	是	否	小计
数量	110	108	218
百分比	50%	50%	100%



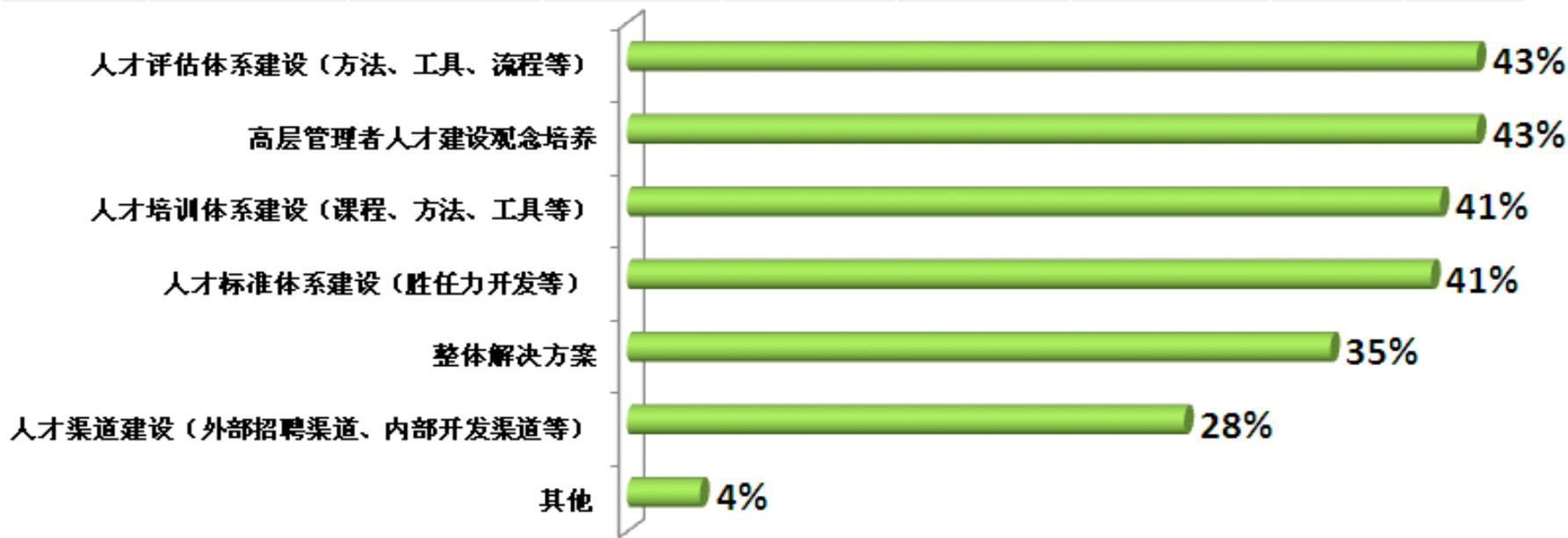
25、您认为高层管理者对人才梯队建设工作的投入是否重要？

选项	非常重要	一般重要	不太重要	小计
数量	185	29	4	218
百分比	85%	13%	2%	100%



26、目前贵单位最希望在人才开发管理上得到哪方面的专业支持？

选项	人才评估体系建设 (方法、工具、 流程等)	高层管理者 人才建设观 念培养	人才培训体 系建设 (课程、方 法、工具等)	人才标准体 系建设 (胜任力开 发等)	整体解决方 案	人才渠道建设 (外部招聘渠 道、内部开发 渠道等)	其他	小计
数量	93	93	89	88	77	61	8	218
百分比	43%	43%	41%	41%	35%	28%	4%	100%





如需进一步了解请与我们联系**取得联系**：

 : www.zhiding.com.cn

 : marketing@zhiding.com.cn

 : Monica 010-64399891/93/95

通过人才管理，帮助组织赢得竞争优势

