

如何设定团队的人员规划

作为团队负责人，如何设定团队的人员规划？

先来看个例子。某次我和团队一个主管交流，提到“.....基于这些工作，你团队是否需要增加人手？团队分工是否需要调整？”主管考虑后交了一份图表，里面清晰设定出，A做XX工作，B做XX工作.....

其实这样就错了。

我们考虑团队的人员规划，永远都是先因事设岗，而不是先因人设岗——不是拿现有的人去完成动态的工作，而是评估新工作后也要刷新对人的要求；永远都是面向未来，而不是只看到现在——不是以目前工作要求来设立团队，而是至少以一年后的工作要求来布局团队。

分享一下团队人员规划的步骤：

① 基于公司战略分解、业务目标，即你团队要做的事儿，去规划团队（包括组织分工、岗位设置、任职要求）

② 结合团队规划，分析现有人员的能力是否达标，差距有多大

③ 评估有差距人员的潜力、成长周期、成长所需的资源条件，评估是否有时间给予成长、是否有潜力按约定目标成长，是否值得投入资源帮助成长。不符合条件者需要从团队中清退。

④ 结合团队规划，将现有人员依次放入，保证良性结构（包括层级、生熟手等），不胜任的人员，一部分进行改进培养，一部分考虑逐步替换。

⑤ 在改进培养中，一定要遵循几个原则：约定周期+约定目标+定期评估反馈；在人员替换中，也要考虑如何保证现有业务的平稳过渡。

整体而言，业务是不断变化、不断有新的更高的要求的，对团队人员的要求也只会

水涨船高，因此要求所有成员都要持续成长，才能跟上公司业务发展的脚步。因此也特别要求团队管理者，以动态的眼光去看待成员、以是否有进步和成长的标准来衡量成员。