

「云梯计划」后备人才池培养项目

Q2-Q3阶段总结（2026.04-2026.09） | 汇报人：郑雅文（云产品线HRBP） | 2026-09-11

说明：本报告所有人物、数据均为虚构，仅供教学演示使用。

一、项目背景与目标

为应对云产品线T2-T3级技术与管理骨干断层（盘点显示3年内可继任者覆盖率仅41%），2026年4月启动「云梯计划」，首期入池30人（技术序列22人、管理序列8人），培养周期12个月。项目目标：①继任者覆盖率提升至70%；②入池人员年度保留率≥90%；③至少8人完成跨模块轮岗历练。

二、人才池构成

序列	人数	职级分布	九宫格定位	入选方式
技术序列	22	T2-1×9 / T2-2×10 / T3-1×3	高潜力-高绩效18人；高潜力-中绩效4人	部门提名+盘点校准
管理序列	8	一线经理6人 / 二线储备2人	高潜力-高绩效7人；中潜力-高绩效1人	HRD推荐+评鉴中心
合计	30	-	高潜占比83%	-

三、Q2-Q3培养动作完成情况

培养动作	计划	完成	完成率	要点与反馈
行动学习项目（4组）	4项	3项结题	75%	「降本增效」项目产出被业务采纳，预计年化节省120万（测算口径见附录）
跨模块轮岗	10人	8人	80%	研发↔解决方案6人、交付↔销售2人；2人因项目关键期延期至Q4
高管导师制	30人	30人	100%	双月辅导一次；Q3辅导记录提交率93%
评鉴中心测评	30人	28人	93%	2人因出差顺延至9月底；已输出个人发展报告（IDP）
外部标杆研学	1期	1期	100%	8月组织赴标杆云厂商交流（12人），反馈4.7/5

四、阶段成果与数据

- 入池人员年度累计主动离职2人（流失率6.7%，优于全口径T2以上人群的9.8%）；
- Q3内部晋升12人中，云梯学员占5人；
- IDP关键任务完成率平均78%；行动学习项目业务方满意度4.5/5；
- 1名学员（刘一鸣）出现离职风险，保留方案进行中——提示高潜池仍是外部挖猎重点对象，保留机制需前置。

五、问题与风险

- 业务投入不均：2名学员因项目关键期轮岗延期，业务负责人对「放人」仍有顾虑，需HRD层面推动轮岗承诺纳入部门目标；
- 辅导质量分化：个别高管导师辅导记录流于形式，Q4引入辅导质量互评；
- 激励感知不足：学员调研显示对「发展可见性」诉求强，Q4增加季度人才回顾会与CEO面对面。

六、Q4计划

时间	动作	产出
10月	第二轮评鉴中心补测+IDP季度刷新	30份更新版IDP
11月	行动学习第2批立项（3项）+轮岗延期2人到位	立项书与轮岗协议
12月	阶段述职+人才回顾会（HRD主持）	继任覆盖率中期评估报告

附：人才池明细及个人IDP见人才盘点系统（权限受控），不在本报告展开。