



# 海南移动骨干人员能力评估项目 有关问题的补充确认

北京某咨询有限公司

以人为本，胜券在握

中国管理资源网

网站：<http://www.qg68.cn>

# 说明

---

- 2007年7月24日，某公司咨询朱飞与海南移动人力资源部白雪、陈旺等同志就某公司咨询的项目投标书进行了沟通，在沟通过程中，两位同志提到了某公司咨询投标书中一些不甚明确的地方，为此，某公司咨询特撰写本文件就两位同志提出的与《骨干人员能力评估》项目的相关问题进行补充确认。

# 目录



关于项目成果项目和内容问题的确认

关于管理岗位胜任力模型问题的确认

关于项目实施对海南移动投入的需求

# 项目预期成果、形式及内容

◆某公司咨询将以正式的文本（纸质文本和电子文本）形式提供以下四类报告作为本项目的主报告。



## 测评对象综合 测评报告

- 组成：每人一份
- 内容：能力项目测评得分与描述分析、人岗匹配度
- 形式：WORD 文档

## 测评对象能力 素质发展建议

- 组成：每人一份
- 内容：根据能力评估的结果形成针对测评对的发展建议
- 形式：WORD 文档

## 管理岗位胜 任力模型

组成：在某公司常模的基础上，根据海南移动的具体情况形成管理岗位胜利力模型  
形式：WORD 文档

## 培训发展项 目建议

组成：根据骨干人员能力评估结果的整体分析，形成对人力资源部的整体培训发展项目建议  
形式：PPT 文档

◆某公司咨询将以电子文本形式提供以下数据作为本项目的辅助结果。



## 问卷数据包

内容：所有问卷的非个人信息部分  
形式：Excel 文档

# 目录



关于项目成果项目和内容问题的确认

**关于管理岗位胜任力模型问题的确认**

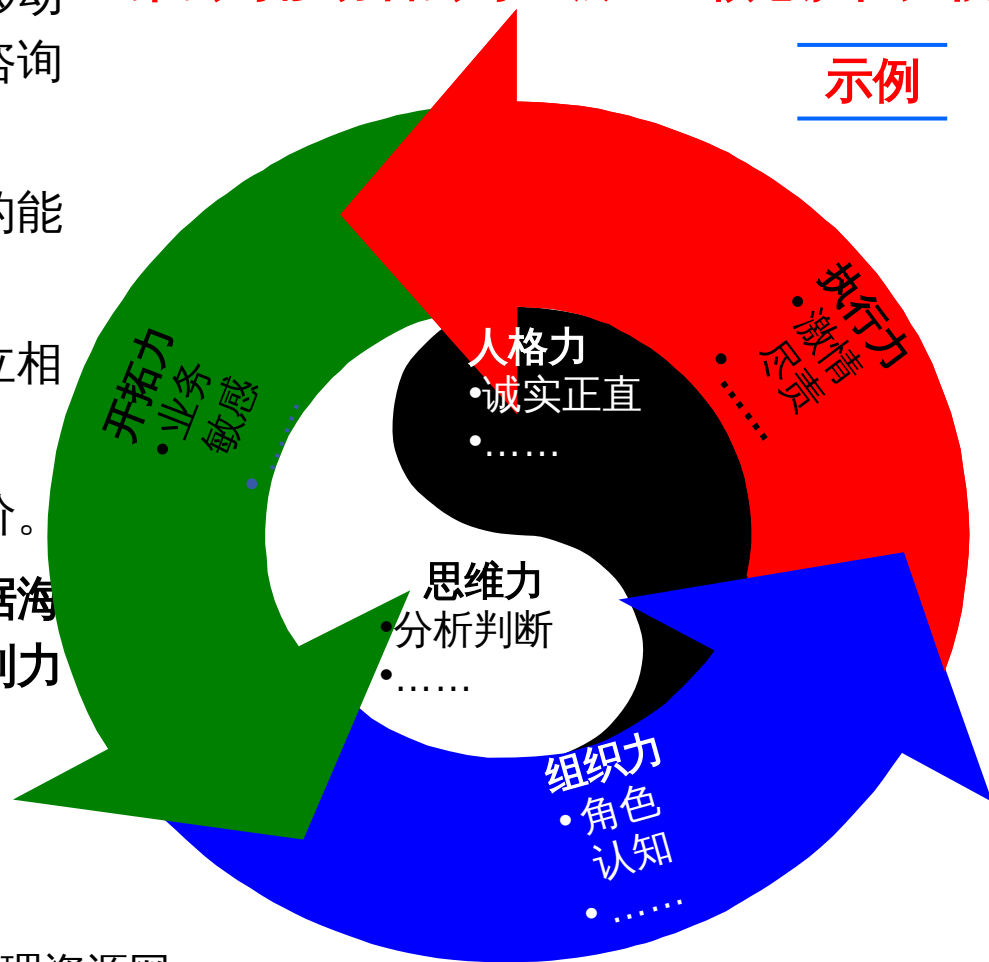
关于项目实施对海南移动投入的需求

# 关于胜任力模型成果の説明

- 某公司咨询在胜任力模型方面的有多年的研究和咨询实践，尤其是在中国移动集团系统内各省市公司开展过多项咨询实践，这些积累帮助我们：
  - 1、对移动运营企业及企业内岗位的能力要求有更为深刻的理解；
  - 2、能够更有效率地为客户企业建立相关的胜任力模型；
  - 3、更加科学地对评估对象进行评价。
- 某公司咨询将在常模的基础上，根据海南移动的具体情况形成管理岗位胜任力模型。

## 某公司移动省公司二级经理核心胜任力模型

示例



**我们将以培训的形式传递某公司在本项目中应用的素质模型的成果和实践经验积累，使海南移动相关人员掌握相关的方法和工具**

**素质模型培训的主要内容将包括：**

- 素质模型的理论 and 实践背景
- 本项目素质模型建构逻辑思路和方法说明
- 本项目素质模型解读
- 素质模型的测评工具介绍及其使用
- .....

**某公司咨询建议在项目完成之后的经验交流阶段进行素质模型培训，以利于参加培训的人员对项目有更为全面的理解。**

# 目录



关于项目成果项目和内容问题的确认

关于管理岗位胜任力模型问题的确认

关于项目实施对海南移动投入的需求

# 项目实施对海南移动投入的需求

- **项目实施对海南移动的人员投入需求包括：**
  - ✓ 1 名接口人员：负责与某公司咨询顾问的工作安排、日常联络等。
  - ✓ 2-3 名省公司带队人员：负责在集中评估工作期间代表省公司带队前往各地开展测评工作（具体评估工作有某公司咨询顾问独立开展，如果分成 2 个小组则只需要 2 名省公司部门领导，建议由人力资源部、纪检监察部门、党群部门领导担任）
- **项目实施对海南移动的资料投入需求包括：**
  - ✓ 每一位评估对象的简要简历，至少包括以下信息：姓名、年龄、性别、职位、工作履历、学历、专业、一寸照片。
- **项目实施时需要海南移动协调相关人员参加网上测评问卷调查，并保障相应的计算机设备。**

