

# 任职资格体系认证体系建设

## 【课程背景】

任职资格是企业打造核心竞争力，保障战略、文化落地，提升团队综合素质的有效工具，如何建立快速的人才培养机制？如何建立本企业关键岗位的胜任素质体系？如何进行有效的胜任素质的评估？为本课程的核心内容。

## 【课程收益】

- 了解任职资格的意义与内涵
- 掌握胜任素质体系建立的技巧与方法
- 分享企业在任职资格体系建立中的问题
- 阐述不同企业的实战案例
- 解答学员的问题与困惑

## 【培训对象】：

企业高管、HR 总监、经理、所有想提升胜任素质的企业精英。

## 【课程时长】

1 天（6 小时/天）

## 【课程老师】

张庆老师

## 【课程大纲】

### 一、战略性人力资源管理的主要职能及其关系

### 二、影响和制约员工绩效的因素

### 三、素质的有关知识和理解

- 1、素质概念及其特点
- 2、素质的分类和构成
- 3、关于素质的养成的两个最基本要素

### 四、企业人才标准及人才价值评估公式

- 1、素质冰山模型
- 2、何谓基准性任职资格标准
- 3、何谓鉴别性任职资格（胜任特征）
- 4、企业招聘误区的三大困境

### 五、鉴别性任职资格（胜任力模型）作为人才标准

- 1、优秀人才的共性特征应该是什么？（案例：微软、联想的素质观）
- 2、您的企业优秀人才的共性特征应该是什么？（建立企业的胜任力素质模型）
- 3、胜任力模型的类别（案例）
  - 全员核心素质模型（Core Competency Model）
  - 领导/管理序列胜任力模型（Leadership Competency Model）
  - 关键岗位胜任力模型（Key Contributor Models）

## 六、基于胜任特征的职位素质模型

- 1、职位素质模型的内涵（案例）
- 2、职位素质模型构建的流程和步骤
  - BEI 行为事件访谈法
  - BEI 行为事件访谈法的实施流程（关键事件访谈法的 STAR 工具）
  - 绩优与一般人员的差异（示例）
  - 解码技术与数据处理（访谈录音文本编码示例）
- 3、素质词典

## 七、任职资格体系的企业应用

- 1、基于任职资格（胜任素质模型）的招聘录用（案例）
- 2、基于任职资格（胜任素质模型）的员工培训需求分析
- 3、基于任职资格（胜任素质模型）的绩效考核

## 八、任职资格体系的建立是一个科学过程

- 1、某公司建模实例（案例：华为素质词典）
  - 2、经验分享
  - 3、模型构建阶段的主要数据调研技术（项目案例：某公司人员测评方案设计）
- 小结：基于胜任力模型招聘的关键点

**(以上课程根据企业要求可适当调整内容)**