
胜任力与胜任力模型的应用

一、胜任力胜任力的含义

胜任力”这个概念最早由[哈佛大学教授戴维·麦克利兰](#)于1973年正式提出，是指能将某一工作中有卓越成就者与普通者区分开来的个人的深层次特征，它可以是动机、特质、自我形象、态度或价值观、某领域知识、认知或行为技能等任何可以被可靠测量或计数的并且能显著区分优秀与一般绩效的个体特征。

案例：美国如何遴选文化外交官

二、胜任力的构成

1、胜任力的构成

个体特征分为五个层次：

- 知识（个体所拥有的特定领域的信息、发现信息的能力、能否用知识指导自己的行为）；
- 技能（完成特定生理或心理任务的能力）；
- 自我概念（个体的态度、价值观或自我形象）；
- 特质（个体的生理特征和对情景或信息的一致性反应）；
- 动机/需要（个体行为的内在动力）。

案例：胜任力模型的洋葱结构和管理者的选拔

案例讨论：A公司的中层的麻烦事

2、优秀中层的胜任力构成

案例：万科客户经理的胜任力模型

讨论：万科胜任力模型的优点与不足

3、素质与绩效的驱动关系

三、胜任力模型的建立应用

1、胜任力模型的建立：

2、素质模型的应用举例

素质模型如何应用于企业人力资源开发与管理中？

素质模型如何与企业人力资源管理的其他职能对接和融合？

胜任力评价技术及其应用

案例研究：从王熙凤进宁国府看企业领导岗位的核心胜任力