

# 《员工素质与岗位胜任力提升》课程方案

## 一、课程背景

企业的竞争最终是员工队伍能力和素质的竞争，是员工队伍职业化专业化水平的竞争。提高员工队伍的能力、素质以及职业化专业化水平，需要对人力资源实施深度开发，实现人力资源管理从粗放式向精细化转变。对岗位胜任力的管理是人力资源深度开发的具体体现。提升岗位胜任力是提升企业核心竞争能力的基础。

很多公司在建立岗位胜任力提升系统的过程中陷入了困境：要么标准不明或缺乏标准，胜任力标准过于抽象，无法把握；要么在评估上，测评方法和手段过于简单或过于复杂，缺乏操作性，评估结果与实际相差甚远，信度和效度存在问题，实施效果不明显。

选择什么样的人，如何构建科学的能力素质模型，如何加强过程控制，保证绩效目标的实现，如何确定能力薪酬，如何建立科学的职业晋升通道，如何建立基于岗位胜任力提升的培训开发体系，如何建立人才梯队，是企业亟待解决的问题。

## 二、课程目的

通过本课程的学习，达到如下目标：

- 1、分析影响绩效和成就的因素，认识掌握岗位胜任力模型构建与提升方法的重要性；
- 2、掌握岗位胜任力管理体系，为优化人力资源管理体系提供有效的工具；
- 2、掌握不同岗位人员岗位胜任力模型的构建方法，科学地选聘人才，建立职业化人才队伍；
- 3、掌握岗位胜任力测评方法和手段，为提升岗位胜任力提供依据；
- 4、掌握岗位胜任力提升的方法，提高下属人员培育能力。

## 三、培训对象

人力资源部总经理、总监；各部门经理、主管。

## 四、培训方式

教案讲授、案例分析，情景互动，专题研讨，问题解答

## 五、培训时间

12小时

## 六、课程大纲

### 第一部分：岗位胜任力问题的提出与面临的困境

- 1、 什么是岗位胜任力
- 2、 岗位胜任力的提出
- 3、 岗位胜任力体系包含的内容
- 4、 岗位胜任力在中国应用遇到的困境
- 5、 岗位胜任力提升的价值

### 第二部分：胜任力模型建立

- 1、 为什么要建立胜任力模型
- 2、 胜任力模型结构与内容
- 3、 任职资格标准的建立
- 4、 素质模型的构建

### 第三部分：岗位胜任力测评方法和手段

- 1、 测评的方法和手段
- 2、 不同测评方法的适合度
- 3、 评价方法与评价维度的适应性
- 4、 各种测评方法的操作复杂程度与总体使用频率
- 5、 如何进行任职资格标准的测评
- 6、 如何进行数字测评
- 7、 如何开发测评题库

### 第五部分：岗位胜任力管理体系建立

- 1、 岗位胜任力管理体系包含的内容；
- 2、 认证管理办法的建立；
- 3、 实施细则的建立

### 第六部分：认证培训体系的建立

- 1、 为什么要建立认证培训体系；
- 2、 如何建立认证培训体系；
- 3、 认证培训体系的特点和作用

## 第七部分：如何提升岗位胜任力

- 1、 培训
- 2、 任务分配
- 3、 短期项目训练
- 4、 教练技术