

# 胜任力(能力素质)模型的构建与运用

## 课程前言：

企业的生存与发展在很大程度上取决于人力资源队伍的强大与否，传统的“选、用、育、留”往往只重视人的知识结构、专业能力、经验、身高、形象等“硬能力”，而忽视了人的深层次的价值观、特质、工作驱动力等内在的“软因素”是否与企业文化相一致。胜任力就是通过对冰山以下部分的认知选取高绩效人才并运用到人力资源管理的各个模块中。

## 课程收获：

1. 向学员介绍全球最新建立素质模型的技术与实践；
2. 学习如何将素质模型应用到人力资源管理不同领域；
3. 真正将人力资源管理回归到建构组织能力和人力资源开发利用上。

课程时间：2天12课时

课程方法：学员讨论+讲师引导归纳+视频+实战演练

## 课程提纲：

第一天

第一部分：

传统招聘方法 VS 胜任力模型

1. 找不到适合人才-企业招聘心中永远的痛？
2. 选对人的收益与选错人的代价
3. 通过对大宝招聘案例的分析，感悟选才的方法与选才的关系

□ 教学方法：视频案例+研讨

## 第二部分

### 如何建构属于企业自己的胜任力模型

1. 企业寻找适合人才的理论基础-冰山理论
2. 什么是胜任力模型
3. 胜任力模型的作用
4. 胜任力模型的一般构建流程
5. 案例分析：如何找寻应聘者的胜任能力
6. 视频：通过行为表现提炼胜任力模型
7. 著名企业胜任力模型演示
8. 演练：如何提炼公司的胜任力模型

## 第二天

### 第一部分

#### 基于胜任素质模型的测评体系

1. 胜任素质测评体系介绍
2. 专业胜任素质的内容与评价方式
3. 心理胜任素质的内容与评价方式

4. 工作能力的内容与评价方式
5. 职业操守素质的内容与评价方式

## 第二部分

### 胜任素质模型在人力资源管理系统的应用

1. 建立以胜任素质为核心的人力资源管理体系
2. 胜任素质模型在人员培训中的应用
3. 通过胜任能力的管理改进人员绩效
4. 胜任力在薪酬中的运用
5. 胜任力在职业规划中的作用
6. 胜任能力的评估系统

## 第三部分 提取胜任力模型的方法

### 一、BEI(行为事件访谈)

1. BEI 行为事件法选才
2. BEI 五步法特点
3. BEI 行为面试法的效度
4. BEI 行为面试的注意事项
5. 无效 BEI 的表现
6. 现场分组演练，感受 BEI 方法 (2 小时)

### 二、调查法

1. 问卷的设计
2. 问卷的统计

### 三、对标

1．行业对标

2．岗位对标

3．内部文化对标

第四部分：

著名企业胜任力模型展示