



“为客户创造价值，
帮助客户成功”

企业岗位胜任能力模型搭建

课程时间：1天（6小时）

课程大纲：

第一讲：人力资源管理概述

一、传统人力资源管理面临的挑战

1. 人才是企业的核心竞争优势
2. 可持续发展的DNA：经营客户和经营人才
3. 人力资源管理面临的新要求

二、人力资源管理的新定位和角色

1. 人力资源管理的工作重心转移
2. 人力资源管理的基本定位
3. 人力资源管理的角色定位

实战演练：人力资源管理中的角色错位研讨

第二讲：岗位胜任素质模型概论

一、素质、能力的基本概念及特点

1. 胜任素质模型简述
2. 胜任素质的核心识别标签

二、建立胜任力模型的作用与实操工具

1. 人才招聘依据——7步招聘法
2. 人才培养与开发依据——6步培训法
3. 员工绩效评价依据——4步考核法
4. 薪酬设计依据——5步定薪法
5. 选拔任用干部依据——4步人才测评法
6. 员工生涯规划依据——5步生涯规划法

第三讲：胜任素质模型的构建步骤与方式

一、建立岗位胜任力模型基本依据

1. 组织发展战略
2. 岗位工作职责
3. 岗位工作标准

二、建立岗位胜任力模型的准备工作

1. 组建领导小组和工作小组
2. 明确胜任力模型类型和应用领域
3. 选择建立胜任力模型的工作人员

三、建立岗位胜任力模型的基本步骤与流程图

1. 明确战略目标
2. 确定目标岗位

3. 界定绩优标准
4. 选取样本组
5. 收集、整理数据信息
6. 定义岗位胜任素质
7. 划分胜任素质等级
8. 构建胜任素质模型

四、胜任素质模型的经典构建方式

1. 行为事件访谈法
 - 1) 什么是行为事件访谈法
 - 2) 行为事件访谈法最好的武器—STAR 方法
2. 专家小组法
3. 评价中心法
4. 问卷调查法

第四讲：人力成本控制与效率提升

一、企业人力成本构成概述和管控特点

二、如何有效控制人力成本

- 1、人力成本预算
- 2、调整组织架构
 - 3、流程重组与优化
 - 4、提高工作质量
 - 5、提高组织和个人绩效
 - 6、人员组合、产品服务升级

7、业务外包

三、如何提升人力资源效率

1、人力资源效能模型

2、人力资源效能仪表盘

3、人才盘点

4、审视薪酬竞争力

5、完善公司绩效管理体系

四、课程复盘、总结