

---

# 《新生代员工胜任力模型》

主讲：李根稳

## 课程背景：

- 1、基于新生代员工的成长背景、心智模式、行为习惯、人格特质、心理环境与价值观等方面的独特性，设计适合新生代员工系统化的胜任力模型。
- 2、基于企业人力成本处于高位、员工稳定性处于低位，建立新生代员工新型的培养周期表、成长导图与人才发展解决方案。
- 3、基于人力资本的运营与管理需求出发，构建新生代员工精英人才系统，有效推动企业整体人才发展。

## 课程收益：

- 1、了解新生代员工胜任力模型的构建方法，通过现场演练与互动，结合工具的应用，帮助学员掌握可持续建设企业赋能型人才系统。
- 2、建立一套适合新生代员工的人才发展体系，突破企业传统的培育与人力开发模式，有效提升员工岗位胜任力，提供作战能力，并有效降低人员流失率。
- 3、通过“人力资源模式”向“人力资本模型”转变，全面解决新生代员工“选育用留”难题，结合创新型的人才选聘方法（选对人）、人才培育模式（育成才）、人才使用机制（善用人）、人才梯队建设（留好人），聚焦员工岗位胜任力的提升，从整体上推动企业人才的成长与发展。

**培训形式：**课程设计从实战、有效、易于转化的角度出发，通过“引发式+互动式+转化式”三位一体训练，以实效型工具为杠杆，以现场演练为主导，让学员在体验、参与、训练、分享、研讨、互动中产生改变与提升，寓教于乐，深受企业和学员好评。

**培训对象：**企业中高层管理人员、HRD、新生代 CEO 等

**培训时间：**两天（12 小时）

## 第一部分 新生代员工之胜任力成长魔方

### 壹、 个性、价值观、心智模式

- 1、互动：成长背景与个性
- 2、感悟：环境与价值观

---

3、演练：心智模式与行为习惯

式、 **心态、能力、思维方式**

1、讨论：新生代员工的心理状态

2、解读：新生代员工的能力指数

3、工具：新生代员工的思维方式

参、 **改善工具与解决方案**

1、案例研讨：一个员工的绩效表现和未来预期会受到哪些因素影响？

2、改善工具：通过五步法修炼成为职业化员工，有效提升岗位胜任力

3、解决方案：新生代员工岗位胜任力成长导图（现场绘制）

## **第二部分 新生代员工胜任力模型三大系统建设**

### **一、 胜任力模型建设之精英型人才系统**

1、分享：新生代精英人才评估标准模型

2、解决方案：“外引内育”人才建设新模型

3、实效工具：快速构建企业专属人才库

### **二、 胜任力模型建设之赋能型教育系统**

1、新员工——基于胜任力的人力资本运营

2、老员工——基于竞争力的人力资本管理

3、实效工具：科学建设企业专属智力库

### **三、 胜任力模型建设之开放型文化系统**

1、案例研讨：阿里文化 & 腾讯文化 & 华为文化

2、解决方案：西方文化与中国传统文化的平衡与和谐

3、实效工具：搭建新生代精英人才文化库

## **第三部分 胜任力模型在新生代人才选聘中应用**

一、 分析能力与等级（关键行为）

二、 人才评估多维度建立：以岗位胜任力为基点

三、 新生代人才选拔关键点的转变

- 
- 四、 案例应用：西游团队的选聘模型
  - 五、 校园选聘的三大维度与解决方案
  - 六、 关键岗位选聘新模式与解决之道
  - 七、 现场演练：新生代人才面试和评估及工具应用
  - 八、 实效工具：建立新生代人才选聘标准模型

#### 第四部分 胜任力模型在新生代人才培育中应用

- 一、 演练：新员工的成长导图——胜任力
- 二、 互动：老员工的发展地图——竞争力
- 三、 搭建企业新型行动学习机制与 721 模型
- 四、 培养和输送内部人才，最优秀的人培养更优秀的人
- 五、 训战结合，为学员赋予专业作战能力
- 六、 内部讲师团队建设与课程体系设计
- 七、 实效工具：建设科学的行动计划追踪平台

#### 第五部分 胜任力模型在新生代人才使用中应用

- 一、 人才的外在结构：知识+技能+行为
- 二、 人才的内在结构：心态+情绪+思维
- 三、 学会建立健全科学的人才系统与激励机制——用人所长天下无不用之人，用人所短天下无可用之人
- 四、 案例应用：鬼谷子三才之道岗位应用
- 五、 互动：素质模型建设——冰山模型
- 六、 解决方案一：以岗位胜任力为基础的“员工能力管理体系”
- 七、 解决方案二：以发展战略为基础的“人力资本运营与管理”
- 八、 工具：建立体系化的人才使用模型

#### 第六部分 胜任力模型在新生代人才梯队中应用

- 
- 一、 盘点人才：如何设置统一的评估维度
  - 二、 辨别人才：高潜质（HP）人才判断——潜质与绩效（胜任力）
  - 三、 选拔人才：关键岗位人才选拔程序
  - 四、 战略链接：真正将人力资源与企业发展战略链接在一起
  - 五、 案例研讨：如何减少关键岗位，降低对关键人才的依赖
  - 六、 新生代员工职业发展通道设计遵循的原则
  - 七、 应用：管理干部梯队的胜任素质模型设计
  - 八、 实效工具：新生代员工人才梯队建设选拔/培养/考察/淘汰

## 第七部分 打造新生代员工综合能力素质模型

- 一、 工具一：新生代员工胜任力之认知能力
- 二、 工具二：新生代员工胜任力之情绪管理
- 三、 工具三：外修于行——关注人性：沟通力
- 四、 工具四：内修于心——修炼心性：执行力
- 五、 工具五：新生代员工胜任力之时间管理
- 六、 工具六：新生代员工胜任力之目标管理
- 七、 工具七：新生代员工胜任力之学习管理
- 八、 工具八：新生代员工胜任力之思维管理
- 九、 工具九：新生代员工胜任力之创新管理
- 十、 工具十：新生代员工胜任力之价值观修炼

## 第八部分 自由问答与行动方案

- 一、 自由问答
- 二、 行动方案