

《以岗位胜任力模型为核心的人才评价体系构建》

主讲：张子斌老师

【课程背景】

在当今竞争激烈的商业环境下，人才成为企业发展的核心竞争力。精准识别、选拔和培养符合岗位需求的人才，是企业实现战略目标的关键。传统人才评价方式常聚焦知识技能，忽略深层胜任力，难以全面评估人才与岗位的匹配度。

构建以岗位胜任力模型为核心的人才评价体系，能更科学、全面评估人才，为企业人才管理提供有力支持，提升企业人才管理水平与核心竞争力。

本期课程，基于已建立的胜任资格标准，完成人才分类、评价、校准及发展策略制定，实现人岗精准匹配和人才梯队可视化。

【课程收益】

- 深入理解岗位胜任力模型的理论及构成要素
- 掌握构建岗位胜任力模型的方法与流程
- 学会运用多种工具与方法开展人才评价，依据评价结果建立人才发展体系，推动企业人才的持续成长与发展

【课程特色】

- 需求诊断：课前充分沟通，确定培训的需求定位和要求，并针对性的提出解决方案
- 定制课程：结合需求对象的工作场景，设计到培训的过程中
- 模拟演练：结合企业的实际情况，用方法和工具，指导进行现场演练
- 工具落地：方法和工具全程使用，既有理论，还有实践，案例丰富，工作实操性强

【课程对象】

企业中高层管理人员，人力资源从业人员等

【课程时间】

1天（6小时/天）

【课程大纲】

一、胜任资格标准解读与评价工具应用

1、胜任资格标准拆解与校准

（1）标准落地关键点

- 如何将胜任资格中的“知识/技能/能力”指标转化为可量化评价维度（如：技术序列的专利等级、管理序列的团队绩效达成率）
- 案例：某制造企业将技术岗胜任力模型中的“创新能力”拆解为专利数、技术改进提案采纳率等可观测指标

(2) 标准校准会实操

- 业务部门与 HR 如何通过“场景化校准”达成共识
- 小组模拟：针对“沟通协调能力”，业务部门需提供岗位典型冲突场景作为评价锚

点

2、三大核心测评工具与场景适配

- 结构化面试（STAR 法）：适用于验证岗位关键事件处理能力
- 360 度评估：重点解决跨部门协作岗位的能力评价校准问题
- 分组任务评估：根据企业提供的岗位胜任标准，设计包含 3 个行为锚定问题的面

试题库

二、人才盘点实战与结果应用

1、数据化人才分类技术

(1) 九宫格矩阵进阶应用

- 将胜任力得分与绩效数据叠加，识别“高潜-低绩效”“高绩效-能力短板”等 6 类人才
- 案例推演：某互联网公司用九宫格发现技术骨干的创新能力达标但带教意愿不

足，针对性设计“技术导师积分制”

(2) 人岗匹配校准会模拟

➤ 角色扮演：业务领导（主张经验）、HR（主张潜力）、高管（战略视角）三方博弈，制定研发岗继任方案

2、人才发展策略设计

(1) 差异化发展路径

- 淘汰区人员：用胜任力雷达图分析差距，制定 90 天改进计划或转岗方案
- 高潜人才：设计“胜任力积分银行”，将培训、项目历练与资格认证挂钩

(2) 工具包输出

- 提供《人才校准会流程清单》《胜任力-绩效联动分析表》《继任者档案模板》