

# 岗位胜任力模型搭建

## -----锁定人才潜能，构建高效团队基石

主讲：舒涛

### 课程背景

随着企业竞争的加剧，人才选拔与发展成为提升企业核心竞争力的关键因素。岗位胜任力模型作为评估人才与岗位匹配度的重要工具，对于优化招聘流程、提升员工绩效具有重要意义。因此，本课程旨在帮助学员深入理解岗位胜任力模型，掌握其搭建方法与技巧以提升企业的人力资源管理效能。

### 课程收益

- **理解基本概念**：学员将深入理解岗位胜任力模型的基本概念。
- **掌握搭建方法**：掌握搭建岗位胜任力模型的具体方法与技巧。
- **提升管理效能**：通过课程学习，能够提升人力资源管理效能，优化招聘流程，提升员工绩效。
- **实战应用**：通过案例分析与实践应用，学员能够将所学知识应用于实际工作中，解决实际问题。

### 课程对象

本课程适合以下人群：

- **人力资源管理人员**：负责招聘、培训、绩效管理等工作的人力资源专业人士。
- **企业管理层**：需要了解并应用岗位胜任力模型进行人才选拔与团队管理的企业高层管理者。
- **咨询师与培训师**：从事人力资源管理咨询与培训工作的专业人士。
- **对人力资源管理感兴趣的其他人员**。

课程时长 1 天

### 课程大纲

#### 第一章：岗位胜任力模型基础

##### 1.1 岗位胜任力模型概念

- 1.1.1 胜任力的定义与分类
- 1.1.2 胜任力模型的作用与意义

##### 1.2 胜任力模型的发展历程

- 1.2.1 胜任力模型的起源
- 1.2.2 国内外胜任力模型研究现状

#### 第二章：岗位分析与岗位说明书编写

##### 2.1 岗位分析的方法与工具

- 2.1.1 岗位分析的重要性
- 2.1.2 岗位分析的常用方法（如问卷调查、访谈法、观察法等）

##### 2.2 岗位说明书的编写

- 2.2.1 岗位说明书的结构与内容
- 2.2.2 岗位说明书编写的注意事项

#### 第三章：胜任力要素的识别与提炼

##### 3.1 胜任力要素的来源

- 3.1.1 组织战略与企业文化
- 3.1.2 岗位需求与任职要求

##### 3.2 胜任力要素的识别方法

- 3.2.1 行为事件访谈法（BEI）
- 3.2.2 问卷调查法

3.2.3 专家小组讨论法

### **3.3 胜任力要素的提炼与整理**

3.3.1 胜任力要素的分类与分级

3.3.2 胜任力要素的权重设置

## **第四章：岗位胜任力模型的构建**

### **4.1 胜任力模型构建的步骤**

4.1.1 准备阶段

4.1.2 数据收集与整理

4.1.3 胜任力要素的确定

4.1.4 模型构建与验证

### **4.2 胜任力模型的表现形式**

4.2.1 行为描述式模型

4.2.2 层级式模型

4.2.3 图表式模型

### **4.3 胜任力模型的应用场景**

4.3.1 招聘与选拔

4.3.2 培训与发展

4.3.3 绩效管理与薪酬设计

## **第五章：岗位胜任力模型的持续优化**

### **5.1 胜任力模型评估与反馈**

5.1.1 评估标准与方法

5.1.2 反馈机制与流程

### **5.2 胜任力模型的更新与调整**

5.2.1 外部环境变化对模型的影响

5.2.2 组织战略调整与模型更新

### **5.3 胜任力模型在企业文化建设中的作用**

5.3.1 胜任力模型与企业文化的关系

5.3.2 通过胜任力模型强化企业文化

## **第六章：案例分析与实践应用**

### **6.1 成功案例分享**

4.1.4 知名企业胜任力模型搭建案例

6.1.2 案例分析与启示

### **6.2 实战演练与小组讨论**

6.2.1 小组任务：设计某岗位的胜任力模型

6.2.2 成果展示与点评