

基于人力资源管理的岗位胜任力素质模型的建立研究

王刚

焦作工贸职业学院 河南 焦作 454550

[摘要]随着时代的不断发展,我国社会企业之间竞争压力逐渐增加,各行业对人力资源管理岗位逐渐提高了重视程度,为了促使人力资源管理工作实施效率得到有效提升,在人力资源管理中采取了精细化管理模式,以此激发企业员工个人工作能力,为自身为企业创造更多的经济价值。人才招聘选拔作为人力资源管理工作中的一项重要内容之一,要想保障该工作实施质量得到提高,应当构建岗位胜任力素养模式,以此发挥出人力资源管理的作用,充分利用人才,以此创造更多的价值,为企业进一步发展奠定良好基础。

[关键词]人力资源管理; 岗位胜任力; 素质模型

[DOI] 10.12252/j.issn.2096-627X.2021.10.172

前言

面对市场激烈的竞争压力,做好企业员工管理工作,发挥出人力资源管理优势与作用,加强人才管理,已经成了当前各行业发展中重要内容之一。目前,人力资源管理工作开展中,通过构建岗位胜任力素质模型,对不同的岗位人员提出了不同的要求,同时确保人力资源管理工作在实际开展中能够了解不同岗位的工作职责,以此帮助组织更好地解决现代人力资源管理中所存在的问题,及时制定科学合理的用人决策,将人才合理分配到不同的岗位当中,确保人才能够胜任岗位工作的同时,也能为自身创造更多的价值,为企业创造更多的利益。

一、岗位胜任力素质基本含义

岗位胜任力主要是指人员在岗位中所创造的价值,其中包含了岗位员工个人专业能力,个人工作技能以及工作动机等。在岗位胜任力素质模型构建的过程中,主要就是将岗位所需核心素养加以集中,明确岗位人员的专业素养,从而确保人员能够胜任该岗位,并在岗位中创造更多的价值。而“素质”则是指个人的岗位的胜任力、工作能力以及责任资质等。根据相关人员调查研究指明,胜任力是通过对工作人员个人工作绩效特征,确定工作人员岗位工作能力。虽然该概念在时代的发展下,众多学者对胜任力一词提出了更多的内容,但在目前市场中胜任力一词依旧未能形成统一定义。通过众位学者的相关研究,发现关于胜任力概念主要包含了两种。其中一种为持久性个人特征,对个人工作能力以及绩效情况加以分析,以此强调胜任力。Spencer指出,胜任力研究应当从人员的个人能力出发,以个人能力为基础,并在某一环境或者岗位创造更多的价值,才证明人员能力具备岗位胜任力。另外一种属于特殊维度,将人员作为个体,根据某项工作的完成情况,以此决定了该工作人员岗位胜任力能力。该维护是通过个人所创造的价值,可以被人们所察觉所证实的,属于人员的某种工作行为。

目前,在学术界对胜任力则定义为在某一工作环境下,岗位人员绩效水平相对于普通工作人员,具备岗位胜任能力,同时具备一定的专业技能以及专业知识,相对于普通员工具备自我认知以及自我价值。其主要特征相对较多。1) 与工作环境具备紧密性,与工作环境以及工作任务有着关联

性,其动态性较为显著。也就是说胜任力受到工作环境与工作任务有着一定的关联,对个人岗位胜任力影响相对较大,很有可能在某一工作岗位上,由于个人知识技能,对个人发展造成一定的阻碍。2) 与个人工作绩效有着一定的关联,能够对员工绩效加以预测。3) 区分岗位工作绩效人员与一般工作人员。作为岗位工作人员,其胜任力相对于普通员工,其胜任力存在一定的差异性。企业在岗位人才招聘一级考评的过程中,将胜任力作为其中一项评价标准,以此明确人员工作能力。

二、岗位胜任力素质模型特征分析

岗位工作人员完成自我工作后,其工作完成质量以及完成效率,对人员个人岗位绩效的有着极大的联系。岗位工作人员要想顺利完成岗位工作人员,就必须具备一定的专业能力以及工作素质,而其中所体现员工个人工作价值的核心素质,在作为岗位胜任力素质模型,其中包含了岗位工作能力、工作技能、专业知识、自我认知以及自我完善。岗位胜任力素质模型特征主要包含了以下几方面。

(一) 多维性

岗位胜任力素质所设计的内容相对较多,其中包含了个人专业技能以及专业知识,个人心理素质以及道德品质等,在多维素养的共同构成下,以此实现岗位胜任力素质模型。

(二) 动态性

由于岗位工作内容以及工作环境存在一定差异,而且不同时期岗位所处环境并不相同,其中包含了企业内在环境以及行业环境中,所以在岗位胜任力素质模型构建中,需要对岗位环境变化情况合理调整。

(三) 具体性

岗位胜任力素质模型在实际应用的过程中,会受到岗位环境变化因素影响,同时也会受到岗位约束机制以及岗位职责等因素影响,其素养模型与岗位有着密切的关联,同时不同的工作岗位中,其素质要求也存在一定差异性,岗位的不同,也会导致胜任力素质模型存在一定差异性。

(四) 战略性

岗位胜任力素质模型中包含了岗位人员工作能力以及工作核心素养,对提高员工个人工作能力有着重要作用,同时对实现个人价值有着重要帮助,可以为企业实现最终的战略

目标。

（五）层次性

不同的工作岗位有着不同的工作结构，而且存在一定的层次性，对于岗位素质也有着一定的差异，每一项工作岗位需要存在独立的岗位素养，也就是说不同岗位层次，是实现岗位胜任力素质模型的综合属性，对岗位层次性有着直接关联。

三、基于人力资源管理的岗位胜任力素质模型构建具体对策

在构建人力资源管理的岗位胜任力素质模型的过程中，需要对模型构建原则加以明确，确定模型构建相关组成要素，结合企业岗位实际情况，做好动态调整工作，确保岗位胜任力素质模型构建质量，提高模型实际应用效果。

（一）深入研究岗位胜任力素质模型构建的基本组成要素

在人力资源管理工作开展中，为了确保人才招聘与人才选拔工作顺利开展，在偶见岗位胜任力素质模型的过程中，需要对模型基本组成要素加以了解。其中包含了岗位组织素质要素、岗位层次素质、以此岗位素质要求等。同时结合企业的实际发展以及发展战略，对市场行业发展环境进行综合性考虑，对核心要素整合与分析，以此构建模型基础，保障模型的完善性。另外，由于不同的工作岗位，所涉及的工作内容存在一定的差异性，导致不同岗位存在一定的层次性，所以在构建模型的过程中，人力资源管理工作人员还需要对岗位层次差异化加以重视，根据不同的工作岗位，明确工作内容，工作权限，工作环境等，确保模型构建基础工作得到有效落实，同时对模型基础要素全面了解，及时利用相应的措施，完成不同岗位信息采集等工作内容，确保后续模型构建活动得到有序开展。

（二）根据岗位要求制定具体化岗位素质模型体系

在不同时代的发展过程中，岗位的不同，所创造的价值也存在不同，企业对不同岗位的重视程度也存在一定差异性，所以人力资源管理人员在构建模型的过程中，应当采取合适的分离方式，做好模型基础建设工作。其中包含了项目工作法、工作日执法等，与不同岗位部门的管理者做好沟通与交流，以此了解岗位工作内容，做好岗位信息收集管理工作，明确企业的实际发展战略，以此构建岗位胜任力素质模型体系，为模型构建奠定良好基础。同时针对岗位人才的专业素养以及工作技能等做好分析了解，为后续岗位分配提供有效帮助。

人力资源管理人员在构建岗位胜任力素养模型的过程中，还需要做好信息收集工作，落实好信息分析工作，根据企业的发展情况，对不同的岗位人才提出不同的工作要求，设置多元化考评机制，通过内部管理评价工作的有效开展，对人才岗位任职情况加以测评，确保岗位的层次序列，明确岗位任职要求，对不同部门相应工作标准全面了解，为人才

选拔工作的实施提供重要帮助。

（三）加强做好岗位胜任力模型的评估分析

人力资源管理人员应当认识到岗位胜任力素质模型属于循环动态管理体系，并不是模型在构建完成后，整体工作就已经结束，而是需要通过所构建的模型加以运用，对岗位人才选拔与管理加以评估，对于无法胜任岗位的人才，及时做好岗位调整，避免影响企业健康发展。同时人力资源管理人员还需要在企业实际发展角度出发，了解企业组织发展需求，制定完善的岗位胜任力素质标准，从而合理应用岗位胜任力素质模型，为企业各个部门以及不同岗位工作的开展情况，给予一定的指导与帮助。此外，在构建岗位胜任力素质模型后，人力资源管理人员还需要做好评价分析工作，对不同岗位设置不同的考评机制，落实相应的薪酬管理工作，对具备发展潜力的人才加强培训力度，合理做好选拔工作，以此为人力资源管理工作有效开展奠定良好基础，为企业提供更多的优质人才，为企业健康发展提供良好支持。此外，人力资源管理人员还需要针对从事岗位的工作人员实际工作情况，为企业所创造的价值情况做好评价工作，确保人员是否胜任工作岗位，根据绩效评价结果，对岗位进行合理调整，以此提高模型构建的科学性。

结束语

综上所述，在构建岗位胜任力素质模型的过程中，人力资源管理工作人员所需要考虑的内容相对较多，需要保障模型构建基础质量，了解模型基础组成要素，构建完善的模型构建体系，对模型构建整体情况做好分析管理，确保岗位胜任力模型构建质量达到人力资源管理实际标准，并加以对该模型合理运用，为人力资源管理选拔、招聘以及岗位调试工作的顺利开展奠定良好基础，促使岗位人才创造个人价值，为企业创造更多的经济效益。

参考文献

- [1] 千雄飞. 公共资源交易中心岗位胜任力模型在人力资源管理实践中的应用[J]. 山东人力资源和社会保障, 2021, (10): 34-35.
- [2] 高冲. 大数据驱动下人力资源管理岗位胜任力的特征解析与能岗匹配模型的构建研究[D]. 西北师范大学, 2019.
- [3] 邹小宁. 基于能效最大化目标的企业岗位管理模型构建及应用[J]. 企业改革与管理, 2019, (04): 86-87+89.
- [4] 王永波. 基于人力资源管理的岗位胜任力素质模型的建立[J]. 当代经济, 2016, (35): 74-75.
- [5] 霍振宝. 以岗位胜任力模型做好国际化人才管理[J]. 中国石化, 2016, (05): 46-47.
- [6] 丁启万, 朱瑾. 建筑企业人力资源管理岗位胜任力模型研究[J]. 现代商贸工业, 2015, 36(22): 102-103.
- [7] 魏玲, 张岳琛. 岗位胜任力模型在高校图书馆人力资源管理中的应用探究[J]. 山西档案, 2015, (05): 106-108.