

《胜任力模型构建与应用》沙龙



今天下午，MBA-HR 俱乐部第一期沙龙在卓乐装饰公司会议室举行，来自西安交通大学、华南理工大学等高校工商管理专业硕士和学术硕士一行 10 人就胜任力技术及其应用进行了热烈的讨论。

MBA-HR 俱乐部是由一群在读和已经毕业的 MBA，且是企业人力资源从业者组成。组织定位为公益性质，以“搭建人力资源管理专业学术交流、专业提升、资源共享和职业发展互助平台，探索 MBA-HR 助力企业发展之道。”为使命；以“成为人力资源管理领域有专业度的实践者的平台。”为愿景；倡导专业、互联、协同的价值观。活动形式是定期线下主题分享和研讨，以群内成员的轮流分享或推荐分享为主，外请行业专业人士为辅。每次活动主题内容围绕专业经验分享；工作难题研讨……等。吸引有志在人力资源管理和组织发展领域追求专业深度、有一定的工作经验积累，以知识梳理和输出为主的成员加入。解决人力资源和组织发展专业人士目前只学习吸收（输入），无深度思考、无系统梳理、无分享机会（输出）的痛点，并通过线下的形式深度互动、实时反馈，实现能力的快速提升。

下午 14:00，沙龙内容分享准时开始。在近四个小时的时间内，王晓静老师分别从胜任力模型对于企业高绩效的影响、胜任力模型的构建方法、胜任力模型在人才选拔、人才培养方面的应用四个角度进行了详细的阐述，并在分享

过程当中采用丰富的视频、小组研讨和案例的形式展示，以促进大家课堂内容的吸收。胜任力的概念 1973 年由美国哈佛大学心理学教授大卫·麦克里兰

（David McClelland）提出，1998 年由中国科学院心理学研究专家时勘教授引入中国，在这之后，咨询行业开始在国内各类组织中推行胜任素质的应用。胜任力模型尤其是被广泛应用于变革期或者业务快速发展阶段的企业领导力开发方面。管理者每天都面临各类管理问题，清晰的角色定位、恰当的评价标准有利于帮助管理者理清现状、未来、以及两者之间的差距，抓住工作重点。随着企业内外部环境的变化，企业为应对这种不确定性的环境，越来越重视领导力开发领域的实践。需要注意的是，企业的胜任力模型（包括领导力模型）必须于企业的战略、文化、发展阶段和岗位任务及挑战相关，绝非是从网上下载一份模型就可以应用于自己所在的企业，模型需要与企业 and 岗位的实际情境相结合，而且需要每年进行一次复盘，决定是否需要调整。

最后，大家一起确定了下一期（四月份）活动的主题，届时我们将围绕企业绩效管理方面的话题展开讨论。

