

Research on the design process of enterprise training and teaching based on competency

Zeyi Liu Geyin Zou Yingqi Li Luran Zhao Kuo Cao

Shijiazhuang Posts and Telecommunications Technical College (China Post Group Co., Ltd. Training Center), Shijiazhuang, Hebei, 050021, China

Abstract

In today's competitive business environment, the success or failure of an enterprise largely depends on the quality and ability of its employees. In the face of the changing market demand, how to improve the competence of employees and make them have the ability to efficiently perform their job responsibilities has become a key topic to achieve sustainable development. Based on the competency of enterprise training and teaching concept, it emphasizes the key abilities, knowledge, skills and other elements needed for employees to complete work tasks, design targeted training courses, comprehensively improve the comprehensive quality of employees, and ensure that employees can not only be qualified for the current position, but also meet the needs of the future development of the enterprise. This paper will deeply explore the design process of enterprise training and teaching based on competence, provide theoretical guidance for the training work, help it improve the quality of training, and provide strong talent support for the sustainable development of the group.

Keywords

competence; enterprise training; teaching; design process

基于胜任力的企业培训教学的设计流程研究

刘泽易 邹戈胤 李英琦 赵璐然 曹括

石家庄邮电职业技术学院（中国邮政集团有限公司培训中心），中国·河北 石家庄 050021

摘要

在当今竞争激烈的商业环境中，企业的兴衰成败在很大程度上取决于其员工的素质与能力。面对不断变化的市场需求，如何提升员工胜任力，使其具备高效履行岗位职责的能力，成为实现可持续发展的关键课题。基于胜任力的企业培训教学理念，强调围绕员工完成工作任务所需的关键能力、知识、技能等要素，设计针对性强的培训课程，全面提升员工的综合素质，确保员工不仅能够胜任当前岗位，还能适应企业未来发展的需求。本文将深入探讨基于胜任力的企业培训教学设计流程，为培训工作提供理论指导，助力其提升培训质量，为集团的持续发展提供强有力的人才支撑。

关键词

胜任力；企业培训；教学；设计流程

1 引言

基于胜任力的企业培训教学设计流程，对于培训中心优化培训体系具有重要的意义。通过精准识别各岗位的胜任力要求，能够确保培训内容紧密围绕工作实际，满足员工在不同业务场景下的能力提升需求。科学合理的培训设计流程，有助于提高培训资源的利用效率，避免培训内容的重复与浪费，降低培训成本。通过采用多样化的教学方法和手段，能够更好地激发员工的学习积极性，提升培训的参与度。

2 胜任力的相关理论

胜任力是驱动个体产生优秀工作绩效的各种个性特征的

集合，其结构中的个体特征主要包括知识、技能、自我概念、特质和动机等要素。我们通常能看到的知识和技能，这部分相对容易被感知。厨师对各类食材烹饪技巧的掌握，程序员对编程语言和算法的熟悉程度，都属于知识和技能层面的胜任力。自我概念则关乎个体对自身的看法和评价，它影响着个人的行为方式。一个认为自己具备强大领导力的人，在面对团队管理问题时，会更有信心去采取积极的行动。特质是个人相对稳定的性格特点，对个体的行为模式有着深远影响。性格沉稳的人在面对突发危机时，往往能够保持冷静，有条不紊地应对。而富有创造力的人，则更有可能在工作中提出新颖的想法。动机是推动个体行为的内在动力，它决定了个体努力的方向。具有强烈成就动机的人，会不断追求卓越，为实现更高的目标而不懈努力。而对权力有较高需求的人，可能更热衷于在组织中担任领导角色，以发挥更大的影响力。

【作者简介】刘泽易（1999-），男，中国河北石家庄人，硕士，助教，从事企业培训、员工发展、人力资源管理研究。

理解胜任力的概念及其所涵盖的各个要素，对于企业的人力资源管理具有至关重要的意义。在人员选拔过程中，通过对候选人胜任力的评估，可以更精准地判断其是否适合特定岗位，提高招聘的成功率。在员工培训与发展方面，基于胜任力模型的培训计划，能够有针对性地提升员工的关键能力，帮助他们更好地胜任工作，实现个人与组织的共同成长。

3 基于胜任力的企业培训模型建构关键

3.1 认清企业发展目标

企业发展目标决定了培训模型的重点内容，在创业初期，企业往往面临着生存压力，需要快速打开市场。企业的发展目标聚焦于产品创新，以及客户服务的初步建立。基于此，培训模型应着重培养员工的创新思维能力，使其能够捕捉市场需求，提出具有竞争力的产品，强化销售技巧，确保员工能够有效地将产品推向市场，赢得客户信任。随着企业步入成长期，规模逐渐扩大，业务复杂度增加，企业发展目标转变为优化内部管理流程方面。培训模型需要进行调整，通过课程学习等方式，培养具有战略眼光的中层管理者。加强跨部门沟通协作能力的培训，打破部门壁垒，提高企业整体运营效率。当企业进入成熟期，市场地位相对稳固，但面临着技术升级等挑战，此时企业发展目标围绕着创新驱动等方面展开。培训模型应侧重于培养员工的战略思维能力，使其能够洞察行业趋势，为企业的战略决策提供支持。加强创新能力的培养，鼓励员工勇于尝试新技术，推动企业产品与服务的升级换代。企业文化培训也变得至关重要，通过传承企业的价值观，增强员工的归属感。企业的培训资源，都是有限的。如果不能明确企业发展目标，培训工作可能会陷入盲目状态，导致资源浪费。通过精准把握企业发展目标，企业可以将培训资源集中投入与当前目标紧密相关的胜任力培养上。当企业制定了在未来一年内拓展海外市场的目标时，培训资源应优先用于员工的外语能力提升等方面，确保员工能够迅速适应海外业务拓展的需求，提高培训的投资回报率。

3.2 数据要细化标准

传统的培训需求分析往往依赖于宽泛的岗位描述，这容易导致培训内容与员工实际需求的脱节。通过细化数据标准，企业能够深入剖析每个岗位的工作任务。通过对这些数据的精确梳理，结合员工当前能力水平的评估数据，企业可以精准定位员工在各个胜任力上的差距，从而有针对性地设计培训课程，确保培训内容紧密围绕员工实际需要提升的能力展开，避免培训资源的浪费。一套优质的培训内容应紧密贴合岗位胜任力要求，具备清晰的学习目标。基于这些细化标准，培训内容的开发者可以有针对性地安排练习，使培训内容不仅丰富多样，更具有明确的指向性，切实帮助员工提升胜任力。培训效果评估是衡量培训质量的重要环节，但如

果缺乏细化的数据标准，评估往往只能流于形式，无法真实反映培训的成效。通过明确各项胜任力指标的细化标准，企业可以在培训前后对员工进行科学的评估。这些数据还可以进一步细分到不同的产品线，以便更深入地分析培训对不同业务场景下员工胜任力的影响，为后续的培训改进提供有力的数据支持。企业的培训资源是有限的，如何将这些资源合理分配到不同的培训项目中，是企业面临的重要问题。通过对胜任力数据的细化分析，企业可以确定哪些岗位在哪些胜任力方面的提升对企业绩效的影响最为显著，将有限的培训资源优先投入这些关键领域。

3.3 精准界定胜任力要素

企业战略目标决定了企业未来的发展方向，不同的战略阶段对员工能力提出了截然不同的要求。当企业致力于拓展海外市场时，员工的跨文化沟通能力，便成为关键的胜任力要素。只有精准识别并围绕这些要素设计培训，才能确保员工具备助力企业实现战略目标的能力。若对胜任力要素界定模糊，培训内容与企业战略脱节，将导致培训资源的浪费，无法为企业战略实施提供有力的人才支撑。在招聘环节，明确各岗位所需的具体胜任力要素，企业可以制定针对性地选拔标准。对于技术研发岗位，不仅要求候选人具备扎实的专业知识，还需考察其创新思维能力等胜任力要素。通过科学的测评方法，对候选人在这些关键胜任力上的表现进行评估，筛选出真正符合岗位需求的人才。这不仅降低了招聘成本，提高了招聘效率，还能确保新入职员工能够迅速适应工作岗位，为企业创造价值。通过对员工现有能力与岗位所需胜任力的对比分析，企业能够清晰地识别出员工的能力差距，有针对性地设计培训课程。这种基于精准胜任力要素分析的培训需求确定方式，避免了培训内容的盲目性，使培训更具针对性。将胜任力要素纳入绩效考核指标，能够使绩效评估更加全面、客观。除了考核项目完成进度，还可以将领导力等胜任力要素纳入考核范畴，从多个维度对员工的工作表现进行评估。这不仅能够激励员工不断提升自身的胜任力水平，还能为员工的职业发展提供明确的指引，促进员工与企业的共同成长。

4 基于胜任力的企业培训设计流程

4.1 明确培训需求

企业战略规划描绘了企业未来的发展蓝图，从市场拓展到组织变革，不同的战略方向对员工的胜任力提出了不同的要求。若企业制定了全球化发展战略，那么员工在跨文化沟通等方面的胜任力需求就凸显出来。通过精准识别这些与战略紧密相关的培训需求，企业能够开展针对性的培训，使员工具备助力战略实施的能力，将企业战略转化为员工的实际行动，推动企业在国际市场的竞争中稳步前行。每个岗位都有其独特的职责，对任职者的能力有着特定要求。通过细致的岗位分析，企业可以清晰地梳理出各岗位所需的核心胜

任力要素。将这些胜任力要求与员工现有的能力水平进行对比,就能精准定位员工在各个岗位上的能力差距,从而确定具体的培训需求。这种基于岗位实际的分析,避免了培训的盲目性,确保培训内容与岗位工作紧密结合,使员工在培训后能够迅速将所学应用到实际工作中,提升工作绩效。定期的绩效评估结果直观反映了员工在工作中的表现,通过对绩效数据的深入分析,企业能够发现员工在工作中存在的问题与不足,这些问题往往与员工的胜任力短板紧密相关。员工绩效评估还能反映出员工的职业发展潜力,为个性化培训需求的确定提供依据。

4.2 明确培训内容

明确培训内容,要深度契合企业战略目标。企业战略规划勾勒出企业未来的发展轨迹,从业务拓展方向到组织架构调整,每个层面都对员工胜任力提出了特定要求。每个员工都是独一无二的个体,在知识储备等方面存在差异。企业通过全面的员工能力评估,精准把握员工的能力短板与优势。对于技术研发人员,若评估发现部分员工在新技术应用方面存在不足,培训内容可着重安排前沿技术专题培训,帮助员工弥补短板,实现能力进阶。关注员工的职业发展规划,为有晋升意愿的员工设计领导力提升等培训内容,满足员工个人成长需求,激发员工的工作积极性。在快速变化的商业环境中,行业知识更新换代日新月异,新技术、新理念层出不穷。企业培训内容应紧跟时代步伐,确保员工能够掌握行业前沿动态,提升企业的竞争力。培训内容还应具备前瞻性,提前布局未来可能需要的知识,为企业的长远发展储备人才力量。培训内容应构建成一个有机的整体,遵循由浅入深的逻辑顺序。在设计管理培训课程时,可先从基础的管理理论知识入手,帮助学员搭建理论框架,再深入到管理技能提升模块,最后通过实际案例分析等实践环节,巩固所学知识,提升学员的实际管理能力。这种系统性的培训内容设计,有助于员工全面地理解和掌握知识,增强培训效果的持久性。

4.3 选择科学的培训方法

培训目标源于企业战略和岗位胜任力需求,而培训方

法则决定如何将这些能力高效地传授给员工。当企业在提升员工的团队协作胜任力时,单纯的理论讲授往往效果不佳。采用团队体验式培训方法,能让员工在真实情境中亲身体验团队协作的重要性,学会如何沟通。通过模拟项目中遇到的各种问题与挑战,员工能够深刻理解团队的技巧,将培训内容内化为自身能力,切实达成提升团队胜任力的培训目标。科学的培训方法在保证培训质量的前提下,优化资源配置。在线学习平台的运用,打破时间与空间的限制,员工可以随时随地进行学习,节省集中培训的成本,也能充分利用员工的碎片化时间。对于一些实操性强的技能培训,采用线上线下混合式培训方法,先通过线上课程让员工掌握理论知识,再集中进行线下实操指导,既能提高培训效率,又能降低培训成本,使有限的培训资源发挥最大效能。不同的培训内容需要适配不同的培训方法,以实现最佳的培训效果。员工在反复的实操练习中熟练掌握技能,通过模拟真实场景的演练提升应对实际问题的能力,及时指导则能纠正员工的错误,提供针对性的建议。

5 结语

在当今竞争激烈的商业环境中,基于胜任力的企业培训设计流程研究,为企业培育适应时代需求的人才提供有力支撑。只有系统设计培训流程,才能实现培训效能最大化。企业在实践中应持续优化该流程,动态适应内外部环境变化。通过不断完善培训体系,员工胜任力得以稳步提升,为企业创新发展注入源源不断的活力。

参考文献

- [1] 凌云.基于岗位胜任力的国有企业员工培训策略[J].上海企业,2024,(01):62-64.
- [2] 李志梅.探究基于胜任力模型的企业员工培训体系[J].东方企业文化,2023,(S2):77-79.
- [3] 朱艳艳,曲金玲.基于岗位胜任力的企业员工培训策略探索[J].中小企业管理与科技,2023,(23):60-62.
- [4] 杨春.基于胜任力的企业员工培训方法与策略研究[J].企业改革与管理,2022,(11):52-54.