

Construction of human resource training system based on competency model

Yuxin Chen Feiyu Tian Shangting Luo

Guangxi Haifeng Clean Energy Co., Ltd., Qinzhou, Guangxi, 535008, China

Abstract

As market competition intensifies and the needs of enterprise development grow, building an efficient human resources training system has become crucial for enhancing core competitiveness. Competency models, as effective talent management tools, can provide clear standards and training paths for enterprises. However, how to integrate competency models with human resources training systems to achieve precise and efficient talent development is a key challenge faced by companies today. This paper will explore the construction of a human resources training system based on competency models, offering new ideas and methods for enterprise talent development.

Keywords

competency model; human resources; training system; strategy analysis

基于胜任力模型的人力资源培训体系构建

陈语欣 田飞宇 罗尚廷

广西海风清洁能源有限公司, 中国 · 广西 钦州 535008

摘 要

随着市场竞争日益激烈以及企业发展产生的需求,构建高效的人力资源培训体系成为企业提升核心竞争力的关键所在。胜任力模型作为一种有效的人才管理工具,可为企业给出明确的人才标准以及培养路径,然而如何把胜任力模型与人力资源培训体系相结合,实现人才培养的精准化与高效化是当下企业面临的关键问题。本文将探讨基于胜任力模型的人力资源培训体系构建,为企业人才培养提供全新的思路与方法。

关键词

胜任力模型; 人力资源; 培训体系; 策略分析

1 引言

本文围绕基于胜任力模型的人力资源培训体系构建展开探讨。对胜任力模型的构建原则及方法给予概述,从培训需求分析、目标设定、内容与方法设计以及效果评估与反馈这四个层面,对人力资源培训体系的构建进行详细阐释,还提出了把培训需求与胜任力模型对接、培训内容与胜任力模型匹配、培训方法与胜任力模型融合以及培训效果评估与胜任力模型优化的策略。借助这些策略,企业可构建起与岗位胜任力模型相契合的培训体系,提升人才培养的针对性与实效性,为组织战略落地提供有力支撑。

2 胜任力模型的构建概述

2.1 胜任力模型的构建原则

胜任力模型的构建过程需在科学性与实用性之间取得

平衡,具体实施时可从四个维度展开考量。在系统整合层面,需将专业知识体系、实践技能、岗位适配度及职业特质等多维要素进行有机串联,形成层次分明的评价框架,针对不同岗位属性和行业特点,应深度解析组织战略图谱,提炼出有差异化的关键能力指标集合。随着市场环境演变与企业成长周期变化,需建立动态优化机制,凭借持续反馈循环对模型中的评价维度进行灵活调整,为提升模型应用效能,建议采用量化指标设计与行为锚定法相结合的方式,使评估结果能对接人才筛选漏斗,又可嵌人员工发展全流程,最终实现胜任力模型从理论建构到落地应用的价值转化^[1]。

2.2 胜任力模型的构建方法

在胜任力模型开发过程中,行为事件访谈、问卷调查与德尔菲法是三种主流技术路径。其中行为事件访谈借助对比分析高绩效员工与普通员工的工作叙事,可深入挖掘高绩效群体特有的工作习惯和核心能力,问卷工具则凭借设计结构化的调研量表,依托大样本数据实现胜任力要素的客观筛选与权重计算,德尔菲法则侧重整合资深从业者、管理团

【作者简介】陈语欣(1999-),女,中国江西抚州人,本科,从事人力资源管理研究。

队及一线骨干的实践经验，凭借多轮次意见征询形成专业共识。

3 人力资源培训体系的构建

3.1 培训需求分析

培训需求评估作为企业人力资源开发的首要环节，其系统性实施依赖于三个维度的协同诊断。在战略层面，需结合组织发展愿景、运营现状及文化基因，研判未来人才的数据演变趋势，业务维度则需解构岗位说明书中的职责要素与胜任力模型，提炼岗位核心能力指标，个体层面凭借 360 度评估工具，系统识别员工现有能力与岗位标准间的动态差异^[2]。在方法论层面，研究者可采用混合研究方法实现三角验证，问卷调查凭借其高效的数据采集优势，常作为基础信息获取手段，而深度访谈则可挖掘潜在培训诉求，现场观察法以直观方式捕捉工作场景中的能力缺口，绩效评估法则凭借系统分析员工工作数据，揭示能力短板与改进方向，这种多维度的诊断矩阵保障了培训规划的针对性，为后续课程开发提供了可靠的数据支撑。

3.2 培训目标设定

培训目标的确立要建立在精准需求诊断基础上，采用管理学中经典的 SMART 框架（具体化、可量化、可实现、相关性和时效性）进行系统设计。在具体层面，培训目标应当精准定位员工需要强化的知识模块、需要提升的操作能力或要调整的职业态度，量化指标的设定则需注重实效性，例如将理论考核优秀率、设备操作规范度等转化为可视化数据，可行性方面则需要综合考量企业培训预算、师资力量与员工现有水平之间的动态平衡，构建“跳一跳够得着”的进阶式目标体系。每个培训模块都要嵌入组织战略解码图谱，使新习得的业务流程优化技巧或质量管控意识能即时反哺岗位效能，借助设定季度达标率、半年度认证周期等时间坐标，能保障培训节奏的科学性，又能建立 PDCA 循环的质量管控机制（如图 1 所示）。这些分层分级的目标体系需与企业人才梯队建设形成共振效应，服务于年度产能提升的短期诉求，又着眼于核心技术传承的长远布局，最终构建起支撑组织战略落地的动态能力培养模型。



图 1 PDCA 循环

3.3 培训内容与与方法设计

企业培训体系构建需立足组织发展需求与人才成长规

律，实施分层分类的精准化设计。针对职场新人群体，培训模块包含企业价值观念传导、制度流程认知及岗位基础技能训练，帮助其完成职业角色转化，面向执行层员工，聚焦工艺技术精进与工作效能提升，凭借标准化作业指导强化专业胜任力，对于中层管理梯队，重点开发团队赋能、跨部门协同及情境领导力课程，构建承上启下的管理中枢能力，高层研修项目侧重战略思维锻造、变革管理及商业决策沙盘推演，培育组织领航者的前瞻视野^[3]。在实施策略层面，采用混合式学习模式实现多维赋能，采用翻转课堂促进知识内化，真实商业案例研讨激发深度思考，情景模拟实验室还原管理现场，移动学习平台支持碎片化知识获取，户外团建活动催化组织凝聚力，借助匹配不同岗位学习场景与成人认知规律，形成多维立体的培养矩阵，有效激活个体学习动机与组织智慧沉淀。

3.4 培训效果评估与反馈

培训效果追踪与成果转化机制是构建可持续发展型人才培养体系的核心工作机制。在实践层面，可依托柯式评估理论框架构建四维立体评价模型，围绕学员感受、知识吸收、实践应用和组织效益四个层面推进，在学员体验维度，依靠结构化满意度调研、焦点小组讨论等方式，深度解析参训者对课程设计、师资能力及教学策略的感知价值，知识转化维度则结合阶段性理论考核、情景模拟测评等工具，系统验证受训者的认知建构水平，实践迁移维度侧重采用岗位观察法、关键事件访谈等手段，在培训后 2~3 个月的工作场景中捕捉行为模式的实质性转变，组织效能维度则凭借建立培训投资回报率模型，综合分析劳动生产率、质量合格率等组织绩效指标的动态变化。基于多维度的测评数据，需要建立双向反馈机制，将诊断性信息同步至培训管理者、教学团队及业务部门。针对课程落地性薄弱、工学矛盾突出等共性问题，应运用专项提升计划，同时完善训战结合的激励机制，将能力发展成果纳入人才盘点体系。

4 基于胜任力模型的人力资源培训体系策略

4.1 培训需求与胜任力模型的对接

构建精准化培训体系的基础在于实现培训需求与胜任力标准的深度衔接。在实践层面，应当以岗位胜任力框架作为需求评估的基准工具，借助系统分解胜任力模型中囊括的专业知识、实务技能、素质能力及职业态度等要素，将其与组织战略、岗位职责及员工能力评估有机整合，系统识别培训需求缺口。以企业战略转型为例，需重点考察现有团队核心能力与未来业务发展要求的匹配度。在岗位任务层面，参照胜任力基准指标可清晰识别员工执行关键任务时的素质短板，针对个体能力评估，则借助多维度胜任力测评锁定员工能力提升的优先级，在具体实施环节，综合运用行为访谈法、360 度评估等工具进行数据采集，依托胜任力模型建立数据关联矩阵。例如凭借高绩效群体能力画像提取共性培训

需求,借助岗位胜任力指标与绩效结果的回归分析定位关键影响因子。需构建胜任力模型动态校准机制,定期根据业务变革、技术更新及岗位迭代情况优化评估指标,使培训需求诊断始终与企业战略发展同频共振,为后续培训规划奠定科学基础。

4.2 培训内容与胜任力模型的匹配

构建与岗位胜任力模型相契合的培训体系是提高人才培养实效的核心路径。课程设计需依据胜任力模型的多维要素展开,在知识储备层面,结合岗位特性开发专业理论课程与知识迭代模块,如财务序列的新会计准则解析、营销岗位的产业格局演变研讨等专题课程。在技能培养方面,依靠情景模拟与实战演练强化岗位核心技能,包括销售岗位的商务谈判沙盘推演、技术岗位的设备维保实训等沉浸式训练项目。针对综合能力提升需求,可设计管理案例深度剖析、跨职能协作项目等多元化培养形式,例如以业务痛点为导向的课题攻关实践,有效锤炼团队协作与复杂问题处置能力。职业价值观塑造方面,则凭借职业伦理工作坊、责任担当主题研讨等课程模块,系统提升员工职业素养,实施过程中需注重差异化培养策略,新入职员工侧重企业价值认同与基础业务能力培养,中层梯队强化目标管理与执行体系建设能力,高管层则聚焦战略思维与组织变革领导力开发。这种分层分类的精准培养模式,使各职级人才的能力进阶始终与组织发展需求保持动态适配。

4.3 培训方法与胜任力模型的融合

胜任力模型与培训体系的深度整合可提升人才培养成效。针对差异化能力要素需匹配针对性的教学策略,知识型能力培养宜采用主题讲座与慕课平台相结合的模式,例如运用微课视频系统讲解专业理论,配套阶段性测评巩固知识掌握,实践型能力开发更适宜沉浸式训练模式,可设计仿真业务场景进行技能演练,如在客户服务培训中模拟电话沟通技巧或投诉处理流程,使员工在情境化练习中提升业务操作水平。对于复合能力培养,可构建项目制学习体系,典型案例研讨能启发系统性思维,借助拆解真实商业案例培养问题分析能力,跨界课题攻关则让学员在跨部门协作中提升资源整合能力,野外团队建设活动可打破固有认知模式,促进创新思维萌发,在职业价值观塑造方面,采用双导师制配合圆桌论坛效果较大,邀请业界精英进行职业发展路径剖析,结合

职业道德工作坊引导员工建立职业使命意识。OMO 混合式培训架构能实现资源最优配置,移动学习平台支持碎片化知识积累,而线下工作坊侧重技能迁移训练,依靠虚拟仿真实验室与实体训练基地的衔接,构建从认知理解到行为改变的能力转化闭环,这种多维联动的培养机制,可根据岗位数据进行个性化组合,实现培训成果向岗位效能的实质性转化。

4.4 培训效果评估与胜任力模型的优化

培训效果评估与胜任力模型优化构成动态互动关系。基于四层次评估框架(情感反馈、知识习得、行为转化及绩效产出),系统化衡量培训项目与岗位胜任力的契合度,情感维度侧重参训者对课程内容与能力提升需求的匹配度感知,知识维度依托专业测试验证核心能力要素的理论掌握,行为维度追踪受训后工作场景中胜任特征的实际应用情况,绩效维度则量化能力提升对组织目标达成的贡献值。凭借多维度评估数据,可建立胜任力模型动态校准机制,当发现特定能力指标达成度不足时,需重新论证该指标与岗位价值创造的相关性,面对新兴业务场景产生的能力缺口,则应及时迭代模型要素,这种双向调适机制延伸至培训体系优化层面,例如当评估揭示某岗位因创新思维欠缺制约绩效时,要在胜任力模型中增加创新效能指标,需配套开发案例研讨、设计思维工作坊等新型培训模块。

5 结语

本文深入探讨基于胜任力模型构建人力资源培训体系,为企业打造一套科学且系统的人才培养方案。实现培训需求和胜任力标准的紧密衔接、培训内容与胜任力模型的精确匹配以及培训方法同胜任力模型的深度融合后,企业可构建契合岗位胜任力要求的培训体系,如此可提升员工岗位胜任力与综合素质,也能为企业可持续发展提供有力人才保障。

参考文献

- [1] 张才超. 基于胜任力模型的A企业中层管理者培训研究[D]. 安徽财经大学, 2024. DOI:10.26916/d.cnki.gahcc.2024.000052.
- [2] 路新华. 基于胜任力模型的L公司培训体系优化应用研究[D]. 华北电力大学(北京), 2023. DOI:10.27140/d.cnki.ghbbu.2023.000946.
- [3] 孙兆刚,王连海. 人力资源管理实务全能一本通[M]. 化学工业出版社: 202106. 261.v