

基于能力素质模型的人力资源开发管理

王予希

中国大唐集团资本控股有限公司

DOI:10.12238/ej.v7i5.1579

[摘要] 在开展人力资源管理工作过程中,要立足于当前社会经济发展形势、行业特点,注重把握当前激烈的市场竞争环境,从而使企业在发展过程中,能够立足于自身的实际情况,对人力资源优势进行有效地运用,提高企业核心竞争力。现阶段,企业在发展过程中,自身人力资源管理水平及质量,对企业的长远发展及进步而言,起到了至关重要的影响。然而在实际进行人力资源管理过程中,企业对于人力资源开发管理工作缺乏重视,人力资源的功能及作用未能够得到有效地发挥,给企业的发展带来了不利影响。本文立足于企业人力资源管理问题,注重对能力素质模型进行运用,分析了人力资源开发管理的有效方法、策略,从而充分发挥企业人力资源优势及作用,以实现企业长远发展目标。

[关键词] 能力素质模型; 人力资源; 开发管理

中图分类号: F062.1 **文献标识码:** A

Human resource development and management based on competency model

Yuxi Wang

China Datang Capital Holdings Co.,Ltd

[Abstract] In the process of carrying out human resource management work, it is necessary to be based on the current socio-economic development situation and industry characteristics, pay attention to grasping the current fierce market competition environment, so that enterprises can effectively utilize the advantages of human resources based on their own actual situation in the development process, and improve their core competitiveness. At present, the level and quality of human resource management in the development process of enterprises play a crucial role in their long-term development and progress. In the process of human resource management, enterprises lack attention to human resource development and management, and the functions and roles of human resources have not been effectively utilized, which has brought adverse effects to the development of the enterprise. This article is based on the issue of enterprise human resource management, focusing on the application of competency models, analyzing effective methods and strategies for human resource development and management, in order to fully leverage the advantages and role of enterprise human resources and achieve long-term development goals.

[Key words] competency model; Human resources; Development Management

在新的社会经济发展形势下,企业之间的竞争表现为人才的竞争,企业在参与市场竞争过程中,对自身人力资源优势的有效发挥,关系到企业的发展目标。在这样的背景环境下,企业在参与市场竞争过程中,要立足于自身人力资源开发及运用,对自身人力资源进行有效地挖掘,能够对自身的人力资源优势进行发挥,有效地面对激烈的市场竞争环境,以实现企业长远发展目标。在能力素质模型视角下开展人力资源开发管理工作,要注重对当前经济发展形势、行业特点做好针对性把握,针对性的开展人力资源开发管理工作,提升人力资源管理工作的效率和质量,以实现企业长远发展目标^[1]。同时,借助于能

力素质模型的运用,对企业人力资源开发管理中的问题、不足进行探索分析,对传统工作中的不足进行改进及优化,从而使企业人力资源管理工作开展的效率、质量得到提升,以满足企业的发展需要,增强企业的发展能力,实现企业更加长远的发展及进步目标。

1 能力素质模型概述

在人力资源开发管理过程中,对能力素质模型的构建及运用,要立足于当前企业的发展形势、发展特点,对能力素质模型的概念、内容、内涵做好把握,从而推进人力资源管理工作得到针对、有效地开展。从能力素质模型的内容来看,将其运用于人

力资源管理工作当中,注重从知识、技能、社会角色、自我概念、人格特质、动机以及需要等方面入手,对企业人力资源管理工作进行有针对性、全面地进行分析,从而使人才队伍建设满足企业发展的实际需要^[2]。

能力素质模型运用于企业人力资源开发管理工作中,要注重把握人力资源管理工作实际需要,针对性的做好人力资源管理工作,对人力资源管理的功能、作用进行有效地发挥。能力素质模型运用于企业人力资源管理中,注重从“力”的资源 and “心”的资源两个方面入手,凸显出人力资源管理工作全面性开展。从“力”的角度来看,在开展人力资源管理工作时,注重从知识、技能等表层情况,对人力资源管理问题进行思考分析;从“心”的角度来看,则注重围绕价值观、自我定位、人格特质、需求以及动机等方面入手,确保人力资源管理工作得到全面、针对、有效地开展^[3]。

能力素质模型运用于企业人力资源开发管理工作中,要注重把握“人”的功能及作用,使人力资源管理的针对性、有效性得到提升,并凸显出“人”的作用,以确保企业生产经营活动得到顺利地开展,使企业在市场竞争中,获得更大的竞争优势。

2 能力素质模型的特点分析

能力模型运用于人力资源开发管理工作中,要注重对能力素质模型的运用特点做好分析,对人力资源开发管理工作进行全面、深入地考虑,针对性的提升人力资源开发管理工作开展的效果及质量。关于能力素质模型的特点来看,主要表现在以下几个方面:

2.1 反映企业对人员素质的要求

在运用能力模型进行人力资源开发管理工作时,注重对人员的综合能力、综合素质进行评估分析,使人才队伍满足企业发展的实际需要。在运用能力素质模型时,从人员的知识能力、技能水平等方面入手,对人员的综合素质进行评估,从而把握人才队伍对于企业发展所起到的重要影响。在运用能力素质模型进行人力资源开发管理时,注重对服务对象的认识程度进行把握,全面地反馈出人员的能力及素养情况,从而为企业发展提供一定的帮助,使企业获得满足自身发展需要的人才。

2.2 反映企业对特定人才的需要

在运用能力模型进行人力资源开发管理工作时,能力素质模型针对于人才在特定岗位的表现情况,对人才队伍的能力、素养进行综合性的评价分析。在人才队伍评估分析时,从综合层面入手,对其在岗位工作中表现出的能力进行整合性的分析。运用能力素质模型,对某个特定企业对于特定人员的要求,综合性的考虑到了企业文化、企业目标、经营理念等情况,这些方面的要求若是存在差异性,企业对于员工能力及素质的要求也会呈现出差异性。因此,在运用能力素质模型时,注重对企业的实际经营情况进行分析,把握企业岗位的特点,从而提升人才队伍建设的针对性和有效性。

2.3 凸显出人力资源开发管理的可持续性

在运用能力素质模型进行人力资源开发管理时,人力资源

开发管理工作开展,将结合企业发展的情况,把握企业发展的特点,为企业人力资源开发管理工作开展提供一定的参考及借鉴。人力资源开发管理过程中,对于能力素质模型的运用,将结合企业经营发展的情况,根据企业发展进行相应的调整及改变,从而提升人力资源评估分析的针对性,为企业进行人才选择提供重要的参考及依据。在人力资源开发管理中对能力素质模型的构建及运用,将坚持长远性、发展性的理念,并联系企业生产经营、内部管理需要,对人才队伍的能力、素养做好评估分析,以强化人力资源开发管理的效果及质量。

3 能力素质模型运用于人力资源开发管理的有效对策分析

在推进人力资源开发管理工作时,对于能力素质模型的有效运用,能够使人力资源管理工作得到针对、有效地开展,使人力资源管理工作在企业发展中的功能及作用得到有效地发挥。对此,企业要结合能力素质模型,对人力资源开发管理工作进行针对、有效地优化,以促进企业实现长远发展及进步的目标。关于能力素质模型在人力资源开发管理中的有效运用,具体可从以下几个方面入手:

3.1 立足工作分析,做好优化配置

在对人力资源进行开发及管理时,要注重从工作层面入手,注重对人力资源进行科学、合理的配置。这一过程中,要注重联系企业发展的实际情况,思考获取什么样的能力素质资源问题。联系能力素质模型运用,要做好工作分析,把握工作人员的使命感,培养员工在工作岗位上强烈的责任感、使命感,能够以一个积极、主动的状态投入到工作当中。对此,要注重对工作人员的工作特征、行为特征进行针对性把握,对工作职位、工作职责予以明确。同时,在对工作人员的行为进行把握时,加强与工作人员之间的沟通和交流,并对员工工作的胜任特征进行分析,针对性的开展选拔、培训、激励、职业发展规划,从而对员工身上的优势进行发挥,使员工在工作过程中,能够保持一个较高的积极性和主动性,从“要我工作”转变为“我要工作”,以此来推进企业各项工作的有效开展,使员工在工作岗位上有一个更加优异的表现,使人力资源管理的功能及作用得到针对、有效地发挥^[4]。在进行人力资源开发管理过程中,应结合员工的能力、素养情况,根据胜任特征,联系企业的岗位需要,从而使人力资源开发满足企业的发展需要,提升企业的发展水平及发展质量,以科学的人力资源管理模式,带动企业的发展及进步。

3.2 加强人员选拔,做好测试与评价

人员选拔工作开展是人力资源开发管理应关注的重要内容。这一过程中,要注重对人员的能力、素质进行分析,并将人员素质与企业的岗位需要进行有效地结合,以针对性的开展人力资源开发管理工作,确保人力资源的功能、作用得到有效地发挥。在人员选拔时,要立足于企业实际需要招聘人才,必须注重对招聘人员的综合素质做好测试和评估,使人员的综合能力、专业素养符合实际工作需要。在人员选拔之后,企业要结合自身发展的实际需要,注重通过人才队伍培训工作、心理疏导、心理治

疗等工作,使员工在面对工作时,能够保持一个积极、向上的工作状态,主动地参与到工作当中,确保员工各项工作能力得到培养和提升,保持良好的状态,有效地提升工作开展的效果及质量^[5]。此外,在开展人员选拔工作时,要结合人才能力、素养情况,并联系企业岗位需求,对人才队伍做好岗前培训,将其与企业人力资源开发管理工作进行紧密结合,确保人才队伍能力符合企业发展需要。

3.3 创新薪酬体系,提升工作质量

从能力素质模型入手,进行人力资源开发管理工作时,要注重构建完善的薪酬体系,对员工工作起到有效地激发,使员工在工作中保持一个较高的积极性、主动性,以提升员工工作的效果及质量。在人力资源开发管理时,薪酬体系的建设,要凸显出薪酬激励作用,能够以岗位职级作为基础,并注重对个人能力进行针对性把握,从而保证薪酬对于个人发展起到激励和促进作用。从能力素质模型视角入手开展人力资源开发管理,要配合薪酬体系建设,从结构化视角入手,进行薪酬体系建设^[6]。这一过程中,注重结合企业岗位的实际情况,并分析人力资源的能力、素养情况,对人力资源的能力结构进行针对性的安排和设计,对人力资源的报酬体系进行科学地安排和设计,使人力资源管理工作开展有一个更高的实效性。在企业人力资源开发管理时,注重对企业内部员工的能力情况进行及时准确把握,针对能力结构较为稳定的员工,采取固定报酬的方式。对于从事非结构化工作的人员,则采取非固定报酬的方式,从而将报酬与工作人员能力发挥进行有效地结合,以推进企业的长远发展及进步。

4 结束语

综合上述分析来看,企业人力资源开发管理工作,要注重立

足于时代发展形势,注重对当前企业参与市场竞争的形势、特征进行针对性把握,从而对员工的学习、成长、发展进行科学地引导,以实现企业目标及可持续发展。这一过程中,从能力模型入手,要对员工能力、素养情况做好科学分析,并对企业人力资源进行有效地统筹和协调,以保证人力资源开发及运用有一个更高质量,实现企业长远发展目标。同时,在运用能力素质模型时,要注重结合企业的发展情况、企业对人才的需求情况,对能力素质模型进行针对性的构建及优化,使能力素质模型与企业的长远发展进行结合,提升人力资源开发管理工作的质量,为企业提供强有力的支撑作用。

[参考文献]

- [1]田婷.基于能力素质模型的人力资源开发管理[J].人才资源开发,2021,(23):85-86.
- [2]贾赞.能力素质模型在企业人力资源管理中的应用研究[J].内蒙古煤炭经济,2021,(08):91-92.
- [3]叶智庆.能力素质模型在国有企业人力资源管理中的应用[J].今日财富,2021,(03):196-197.
- [4]张雪娇.能力素质模型在煤炭企业人力资源管理中的应用[J].今日财富,2021,(02):202-203.
- [5]宋元禄.能力素质模型在企业人力资源管理中的应用[J].作家天地,2020,(14):191-192.
- [6]吕海华,李晓东.基于能力素质模型的供电企业人力资源管理[J].现代营销(创富信息版),2018,(09):110.

作者简介:

王予希(1988--),女,汉族,天津人,研究生,工程师,研究方向:人因工程。