

# 能力素质模型在企业人力资源管理中的应用研究

孙晓云

(三门峡职业技术学院经济管理学院,河南三门峡 472000)

**【摘要】**人力资源管理是企业发展规划、人才培养的重点,所以结合能力素质模型的内容,将人性化的建设需求与能力模型进行整合,从而提高企业的实践效益,具有一定必要性。应充分认知能力素质模型的作用,针对其技术进行创新,文章分析了能力素质模型的基本定义及作用,并针对企业建设提出有效规划。

**【关键词】**能力素质模型;人力资源;实践作用

**【doi:10.3969/j.issn.2095-7661.2019.03.026】**

**【中图分类号】**F272.92

**【文献标识码】**A

**【文章编号】**2095-7661(2019)03-0084-03

## Research on the application of competence quality model in enterprise human resource management

SUN Xiao-yun

(School of Economics and Management, Sanmenxia Polytechnic, Sanmenxia, Henan, China 472000)

**Abstract:** Human resource management has always been the focus of enterprise development planning and talent practice. Therefore, it is necessary to combine the content of the ability quality model and integrate the humanized construction needs with the ability model to improve the practical benefits of the enterprise. It can be seen from this that the role of the model is fully recognized, and its technology is innovated to ensure the unity of the development system content and theoretical practice content. Based on the above, this paper analyzes the basic definition and function of the ability quality model, and proposes an effective plan for enterprise construction.

**Keywords:** ability quality model; human resources; practical role

企业竞争的权衡导向是人才机制、人才培养方面的建设,而人才的因素离不开人力资源管理方面的管控。明确能力素质模型的中心效用,基于该技术的应用方法予以完善,精准地对企业的发展形式、岗位培训及导向目标形式以及运营规范的内容进行协调,从而提高人力资源的实践效率。

### 1 能力素质模型基本定义

能力素质模式是对于员工的个人能力水平,包括本身工作能力因素、工作态度因素、工作方法因素、工作要素因素等方面的能力因素的构建,依据有效的方法拓展合理的制度模型。此操作也可以主体细分为三方面的能力特征,首先,需提升员工对企业文化的认知和岗位职责的接受度,予以精细化的能力调控,使

这些操作项目具有通用性价值;其次,模型还包括了员工对工作方法的掌握程度,如员工对某项技能的精通情况;最后,由于员工本身具有独特性,如某些员工可能会具备某些特殊技能,需通过该模型分析员工的岗位技能特征,以便做好人力资源管理操作的评定<sup>[1]</sup>。

### 2 能力素质模型在人力资源管理中的实践作用分析

#### 2.1 明确了企业的建设导向

能力素质模型能够对企业的产值情况进行调控与分配,科学评测出当前企业所需求的人才建设目标。在实践过程中,由于运用能力素质模型技术的业务内容具有一定的局限性,特别是诸多岗位要求“专业优先”的模式,导致人才培养方向、人才培养价值存

**【收稿日期】**2019-04-08

**【作者简介】**孙晓云(1987-),女,河南三门峡人,三门峡职业技术学院经济管理学院讲师,研究生,研究方向:人力资源管理。

**【基金项目】**2016年河南省社科联、经团联调研课题“晋陕豫黄河金三角人才开发一体化研究”(课题编号:SKL-2015-3420)。

在一定的偏差。但是,传统行政规划不能对人才的专业价值深度、技能的掌握情况以及特殊技能的掌握情况进行分析与测算,可能会导致人才的建设机制、培养机制产生方向性问题。而能力素质模型能够借助新时期的人力资源管理办法进行探索建设,系统地分析出人才的专业导向和技能导向,以便后期岗位的建设模型更为精准。由此可见,该模型能够更为系统、更为全面地对人才的发展情况进行分析,为企业的建设提供强有力的技术支持。

## 2.2 提高了企业的竞争力水平

能力素质模型能够科学地实践企业核心竞争力的建设目标,根据岗位的发展目标进行探索,结合人才的导向需求、价值需求进行实践分析,制定有效的考核,确保人才能够适应于当前的岗位模式。在此过程中,需综合性地实践人力成本的效用目标,将岗位的发展与人力资源管理导向相结合,帮助员工能够更为快速地发现自己的工作缺陷,为员工工作进步提供了更多的技术支持<sup>[2]</sup>。同时,由于人力资源管理主体服务对象仍是企业,而该模型能够为员工创设良好的发展空间,这对于提高企业的竞争水平、服务水平、生产水平提供了有效的建议。总的来说,该模型提高了企业的服务功能,帮助企业更为快速地进行培训和发展方向的确认,进而逐步提高了企业的经济效益水平,有利于员工的全面发展。

## 2.3 健全了员工的基本认知能力

能力素质模型能够培育员工的核心价值观念,通过在工作模型的分析过程中进行素质评测,通过对个人的能力因素进行确认,能够让员工有效评定个人职业生涯规划是否与岗位的发展形成统一。同时,能力素质模型借助了交叉分析的办法,对员工的工作性质、工作能力等情况均作出了有效的判断,以便科学地进行人资配置,也间接提高了企业的经济水平<sup>[3]</sup>。

## 3 企业人力资源管理实践中能力素质模型的应用建议

### 3.1 人力资源规划的应用

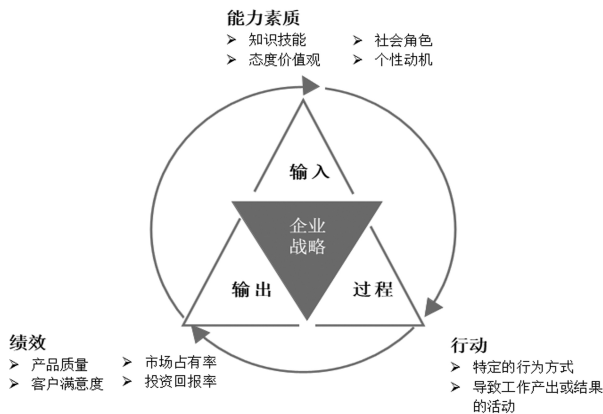


图1 能力素质模型框架结构图

能力素质模型应用过程中应参照合理的应用模型进行实践,采用合理的工作步骤进行项目制定和模型制定。在此过程中,企业HR人员应构建如图1所示的模型框架,框架结构主体涵括了员工个人价值因素、市场输出因素、员工工作过程三方面因素,而各方面因素的设计与制定均需结合对应的产业模型进行。

1)收集主体数据:数据的收集包括对企业发展中各岗位的特征数据、员工业务能力数据、个人价值观数据等方面的内容。通过明确各数据的实际价值,结合相应的计算进行模型测算,以确保人才的建设方向和人才的发展意愿能够与当前企业管理统一。同时,HR应根据详细的指导建议进行整合,分析各项操作技术是否达到计算模型的基本要求,从而确保培养机制和规划要求的统一性<sup>[4]</sup>。另外,企业应针对指示操作过程进行原因分析,利用对应的培养策略,进行有效的规划,以确保主体工作模式对产业的发展有着积极的意义。最后,数据收集过程还需借助信息化管理软件进行内容整合,针对正面抑或是负面数据价值进行测算,保证主体演示操作的操作效用<sup>[5]</sup>。

2)项目标准制定:项目标准制定需结合上述模型进行体系、价值的方法制定,针对企业的近3年的财务报表进行汇总,采用对应的业内数据进行额度评测,若项目数值超过基本数据的要求,需根据企业的经营业绩、生产业绩、工作结果支出等数据情况进行测算,采用基础数据对员工的个人能力进行基础评定。评定过程也需结合企业的实际运作情况进行有效的调整,确保市场发展份额、市场建设份额与产业的要求具有“一致性”的价值。同时,项目标准制定的过程还需结合个人的实际影响能力(IMP)进行分析,确立员工的工作意图情况,包括员工个人发展需求、岗位地位等情况。

3)模型优化:对于模型的优化管理过程,需对员工的具体行为能力进行系统分析,包括企业的发展目标、企业的战略建设目标、企业的人才需求模型内容。通过对当前的计划模型进行优化,采用可行性的管理方向和管理价值进行实际测算,保证相应的工作任务内容的精准性。操作模型的优化中,HR还可以根据当前的业务特征形式和业务方向形式进行分析,采用不同的设计模型对企业发展的能力要素、分级要素进行目标性的建设,确保模型的作用方向和作用规模具有可调控的价值意义。总的来说,在该模型的使用过程中,务必对操作模型的规模情况进行分析,借助有效的监督审查及DIR机制能力,根据员工的主观意象进行判断,方可构建一个具有方向价值的业绩能力水平情况,从而更为精准、更为有效地分析出员工的个人问题,也有利于提高主体工作模型、业务情况模

型的基础标准<sup>[9]</sup>。

### 3.2 人才培养及目标的建设

人才培养目标的确认过程中,需根据人才的岗位能力因素、个人价值观因素进行方法编制,明确培养目标的方向性和指向性,确保培养目标的核心价值意义。同时,HR 务必根据岗位的日常运营状况进行分析,保证该目标与岗位的发展形成统一的价值。特别需要注意明确相应的产业工作模型,从而提高人才培养机制的主体价值,而主体实践中,还需要遵循三方面的内容:

1)特色性要求:需根据企业的形式进行分类,如文化传媒企业、建筑工程企业、能源企业、服务业等。通过明确主体特征的形式要求,对产业所具备的岗位知识细则、岗位技能细则进行优化,拓展对应的服务目标和培训目标,以确保服务体制的有效性。同时,需根据企业本质的工作组织情况进行特定形式的标记,以工作要求为主体目标,确立核心模型的培训内容。

2)产业目标要求:需将产业的经营模式和工作特征进行整合分析,采用有效的目标管理方法和素质管理方法进行目标完善。具体来讲,就是根据产业的发展确定当前的人资需求,明确相应的计划内容,根据员工的工作水平和绩效情况进行产额判断,以确保主体工作模式与工作行为的协同性。

3)层级性要求:层级性要素需针对企业在不同时间的发展形式进行方案测定,根据工种的操作内容进行联系与评测,确立有效的竞争体系和优化体系。同时,HR 需根据企业经营的目标进行目标性的调整,根据调整内容策划出对应的建设等级,以确保模型价值与模型发展形成协同性的管理目标。若出现工作环境因素而导致员工工作消极抑或是工作能力下降的情况,HR 需根据层级的操控目标进行改进,制定有效的监督考核机制和运行考核机制,引导员工使用自我控制的办法进行工作方向的重新确立,这对于提高员工的核心素质有积极的作用。

### 3.3 招聘体系运用建设

招聘者过多且招聘体系存在方向性问题,可能会导致招聘选拔环节存在管理方面的问题,由此,需采用能力素质模型进行优化。通过对岗位适用情况及岗位的发展、建设情况进行分析,结合基层的组织管理方法进行实践,方便 HR 能够更快速地选拔真正适合岗位目标的人才。同时,该模型不仅能够让求职者根据企业的管理制度和建设方向分析岗位的发展形式、工作内容是否符合于自己的要求,还能借助双向传导

的机制模型更快速地分析出岗位操作过程中所掌握技能的情况。通过在人才机制中分析模型与个人技能的重叠之处和差异情况,从而系统性地分析了企业对人才的需求导向,有利于企业更快速地发掘所需求的人才。另外,当员工正式入职后,就需要与员工的工作绩效进行综合性管制,管制需结合员工的个人能力产出情况、不同阶段的工作小组所产生的集体利益情况,通过对工作情况和工作能力进行有效分析,并采用不同的数据模型进行对应的方法测算,逐步帮助员工树立有价值的岗位建设指标,借助相应的方法进行目标衡量,有利于让员工本人树立发展的意识并充分认知绩效的深层含义。

### 3.4 培训体系的运用建设

岗位培训能够提升员工的核心素质,这对于提高人力资源管理的质量创造了良好的基础。由此,HR 需根据企业本身的价值文化和工作环境进行分析,制定有效的服务背景模式进行目标确认,能够帮助员工更快地探索出基本工作方向和工作内容。同时,高层管理人员还需结合企业发展的重点项目内容进行管理运维,优化培训体系的内容并将其考核评分融入至员工的个人岗位目标当中,能帮助企业员工不断提高自身的绩效水平<sup>[7]</sup>。

## 4 结束语

综上所述,人力资源管理过程中,需整合能力素质模型的内容,结合新时期的产业建设模式进行优化,构建有效的评测体系,进而提高人力资源管理的目标效用。

## 【参考文献】

- [1]高奇峰.浅谈能力素质模型在企业人力资源管理中的应用[J].经贸实践,2018(2):245.
- [2]杨增俊,刘建华.浅论能力素质模型及其在人力资源管理中的应用[J].中国经贸导刊,2017(8):53-54.
- [3]邓健,谢光兴.企业关键岗位员工能力素质模型的构建思考[J].通信与信息技术,2017(2):79-84.
- [4]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(9):113.
- [5]钱璐.小微企业财务管理信息化建设途径和对策研究[J].湖南邮电职业技术学院学报,2019(1):41-43.
- [6]许焯.党外代表人士能力素质模型建构及应用[J].统一战线学研究,2018(2):58-70.
- [7]吴国锋,李梅,杨丽君.HR 从业人员初次就业能力素质模型研究[J].人力资源管理,2017(3):168-169.