

人力资源知识之任职资格与素质模型的区别
人力资源管理考试 PDF 转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/539/2021_2022__E4_BA_BA_E5_8A_9B_E8_B5_84_E6_c37_539779.htm

素质模型，最初由麦克里兰教授所创，主要指胜任特定岗位所需的知识技能、个人特质、价值观、动机等因素的总和，又称胜任力、资质等。当下流行的基于能力的人力资源管理，这里的能力，多指素质模型。很多人对素质模型与任职资格的区别非常感兴趣。根据德为咨询在素质模型与任职资格领域的咨询经验，以下兹对其区别分析一二。

- 1、二者是包含于被包含的关系。简言之，任职资格包含了素质模型。任职资格标准包括知识技能、素质、行为、贡献等内容，素质模型是其中非常重要的一部分。
- 2、二者的应用环境有所不同 在假设市场上提供的人力资源有较高的职业化素养，公司内部的管理较为完善时，我们才能说基于能力进行人力资源管理；反过来，如果这两个条件都不具备，基于能力就无从谈起了，因为从具备较好的素质，到如何做事，到企业最需要的作出何种贡献，尚有较大的一段距离，说素质高就会有高业绩，/百考试题/收集/仅素质而言，一个在校大学生较之一个在企业多年的主管，其领导力未必就低了，但他刚毕业时肯定做不了企业的团队领导工作；说基于能力考核，我们不能光看能力不看业绩，企业毕竟是一个商业组织；说基于能力付薪，事实证明更多企业还是基于岗位价值和业绩付薪，因为能力高低，确实存在诸多不确定因素；此外，素质是很难改变的东西，必须有系统的行为培训手段才能提升员工的工作能力，这恰是素质模型所涉及不到的，等等。因此，素质模型的应用，最

多的还是在人才选拔和素质培养方面。因此，在中国的商业环境下，必须考虑到人力资源的职业化水平和公司的运营环境，必须找到一种全面评价员工的方式并且能切实促进员工能力增长的方式，即既要能评价员工能力，又要能考量员工业绩，还要能培养员工做事的行为，增进员工能力，/百考试题/收集/亦即把具有一定潜力但是还不职业化的人才转变成职业人人才。这正是华为等企业在发展过程中曾苦苦思索过的问题，最终找到的答案，就是被誉为华为过去十年三大变革之一的任职资格管理。 "#F8F8F8" 100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问 www.100test.com