

基于胜任力模型的绩效体系与薪酬管理研究

郑梦迪 胡新全 杨鹏

北京空间机电研究所

DOI:10.12238/jpm.v4i10.6263

[摘要] 近年来，胜任力模型在企业绩效体系与薪酬管理中得到了广泛的应用，不仅帮助企业更好地了解员工的潜力，还有效地改进了他们的责任和行动，大大提高了他们的工作表现，可以有效地激励员工积极参与组织活动，从而更好地实现组织目标。本文分析了胜任力模型视角下的人力资源绩效管理构建的重要性，分别重点探讨了基于胜任力模型的绩效与薪酬管理思路，为相关从业者提供了一定的借鉴。

[关键词] 胜任力模型；绩效体系；薪酬管理

Research on performance system and salary management based on competency model

Zheng Mengdi, Hu Xinquan, Yang Peng

Beijing Institute of Space Mechanical and Electrical Engineering, Beijing 100094

[Abstract] in recent years, the competency model in enterprise performance system and compensation management has been widely used, not only help enterprises to better understand the potential of employees, also effectively improve their responsibility and action, greatly improve their performance, can effectively motivate employees to actively participate in organization activities, so as to better achieve organizational goals. This paper analyzes the importance of the construction of human resource performance management system from the perspective of competency model, and focuses on the ideas of performance and salary management based on competency model, which provides some reference for relevant practitioners.

[Key words] competency model; performance system; salary management

引言

薪酬绩效管理作为人力资源管理的一个关键环节，直接影响着企业人员的稳定性和积极性。高绩效是企业经营过程中追求的重要目标。企业在经营过程中，不仅要坚持市场需求导向，提供优质产品和技术，还要注重提升创新理念，提供优质服务。他们还应该关注内部驱动力，从新的角度优化薪酬绩效体系，以驱动力为出发点，以执行力为切入点，以向心力为立足点，以确保激发各部门人才的潜力，建立全面的人力资源管理体系，打造优秀的团队，增强企业的竞争实力。因此，本文将重点探讨基于胜任力模型的绩效体系与薪酬管理模式，以期提出

有效的实施方案。

一、胜任力模型视角下的人力资源绩效管理体系构建的重要性

“胜任力”的概念最初是由哈佛大学教授麦克兰德 (McClelland) 提出的，他建议对于人力资源管理制度应考虑到个人的现实情况。首先，有必要对个人情况进行调查和研究，以全面了解一个人的能力，首先是他们在实践中如何工作，然后将直接影响工作效率的因素结合起来，称之为能力^[1]。知识是近年来流行起来的一个新概念，有力地证明了中国对人力资源管理的持续关注，知识是区分人们在特定领域的品质的能