

# 胜任力解决方案

## —IBM Kenexa人才架构

现成可用的内容，快速敏捷的实施落地



---

### 要点

- 根据企业的文化和语言进行定制
- IBM胜任力专家团队提供支持
- 提供通用语言，以全面整合组织人才战略：
  - 招聘
  - 绩效管理
  - 学习需求分析
  - 资源规划
  - 继任计划和职业规划
  - 风险分析

IBM的专家团队，历经愈25年的精心匠作和经验累积，并结合组织行为学的最新实践，构建了全球最具深度和广度的职位能力数据库——IBM人才架构(Talent Frameworks)。

我们提供现成可用的职位描述、职责要求、胜任力、不同熟练度等级的行为说明、发展目标、教练技巧和面试问题，涵盖包括银行与金融服务、保险、制造、医疗健康、高科技、教育、制造和零售等在内的20个行业领域，近200个职能，3000多个职位和2100多个技能型和能用型胜任力。

客户可直接使用现有数据，也在此基础上，快速敏捷地实现定制化。

### 特点

IBM的人才架构数据，结合咨询和软件，为人才管理的各个实践领域提供服务和支撑，以帮助组织进行战略性的人才规划，做出明智的人才管理决策：

- 人员配置和招聘：定义基于胜任力的职位描述和要求，帮助做出更客观的雇用决策。
- 人才测评：确保测评方案与所需的关键能力紧密结合。
- 绩效管理：确保清晰的绩效目标和期望，并与岗位所需的胜任力保持一致。
- 薪酬设计：制定基于胜任力的薪酬方案，吸引和留住员工。
- 学习发展：按职位能力要求，培养和发展员工的能力，提高个人和组织绩效。
- 继任计划和职业规划：明确组织的职位序列及其能力标准，制定相应的横向、纵向职业发展通道。
- 组织能力风险分析：深度分析组织能力，发现竞争优势，和关键能力缺口，从而采取相应措施来消除风险，提高组织竞争力。



## 逾 2100 个胜任力

- 超过 1900 个 特定行业、职位所需的技能胜任力。
- 超过 150 个 通用型胜任力。

## 职位胜任力模型

IBM Kenexa 人才架构提供了3000多个职位胜任力模型数据，在每个职位模型中，都定义并识别出了实现该职位高绩效所需的关键胜任力，和该职位的平均能力水平要求。

## 成熟的体系结构

一个强大成熟的体系结构，20多年来，得到全球客户的实践验证。

## 行为指标和决策辅助数据职位胜任力模型

每项胜任力都包括定义和：

- 21条分等级行为指标。
- 最多15条学习指引。
- 发展目标。
- 指导技巧。
- 面试问题。



图一：行为指标示例

## 更多信息

了解如何打造智慧团队，请致电：

IBM 大中华区智慧团队解决方案团队：400-810-1818 转 5059

或访问：<https://www-01.ibm.com/software/cn/smarterworkforce/science/index.html>



---

© Copyright IBM Corporation 2017

IBM Corporation  
Software Group  
Route 100  
Somers, NY 10589

美国印刷  
2017年4月

IBM、IBM 徽标和 [ibm.com](http://ibm.com) 是 International Business Machines Corporation 在美国和/或其他国家或地区的商标。如果这些商标及其他 IBM 商标术语在本资料中第一次出现时带有商标符号（®或™），这些符号表明在本出版物出版时，由 IBM 拥有的美国注册商标或普通法商标。此类商标还可能是其他国家或地区的注册商标或普通法商标。Web 地址 [ibm.com/legal/copytrade.shtml](http://ibm.com/legal/copytrade.shtml) 的“Copyright and trademark”部分提供了 IBM 商标的最新列表

本文档中的内容（包括不含适用税款的货币或定价参考）在本信息首次发布之日是最新的，IBM 可随时对其进行更改。并非 IBM 开展业务的每个国家或地区均提供所有产品。

此处讨论的数据是在特定运行条件下产生的。实际结果可能有所不同。本文档内的信息“按现状”提供，不附有任何种类（无论是明示的还是暗含的）的保证，包括适销性、适用于特定目的和非侵权的保证或条件。IBM 产品根据其所属协议的条款和条件获得保证。



请回收利用