

企业应构建基于胜任力的任职资格体系

■ 孙虎子

在知识经济时代，构建科学有效的任职资格体系已成为企业提升核心竞争力的关键举措。然而，传统的任职资格体系更多侧重于对任职者的“知识”与“技能”等要素的评价，未能充分评估价值驱动、动机等深层次素质的影响。唯有深入考察这些深层次素质，才能精耕细作员工的内在潜能与持续动力，从而驱动员工创造卓越绩效，实现企业自身的长治久安。因此，企业构建基于胜任力的任职资格体系具有重要的理论意义和实践价值。

一、基于胜任力的任职资格体系构建优势

基于胜任力的体系可通过对员工深层次素质的考察，为企业甄选和培养人才提供支撑。在同质化人才供不应求的情况下，对胜任力的评价更侧重于对员工的综合能力、价值观、工作态度等方面的要求，能够有效识别出具备核心竞争力的候选人，还能在内部人才培养中引导其向更高的职业发展。通过“岗位职责—能力指标—任职资格标准”的逻辑链条，将宏观的岗位目标转化为可衡量的能力发展要求，使人才成为动态适应企业发展“能力导航航船”。此外，基于胜任力的任职资格体系能有效串联并激活个人的人力资源资本。

5. 能力要素分级评价

对能力要素进行分级评价是确保标准与员工发展阶段相匹配的关键。在制定岗位任职资格标准时必须清晰地界定不同发展阶段战略对员工能力的要求。例如，对初任的员工要求具备履行岗位职责的基本能力，而专业领域的骨干则需要具备执行综合管理、组织协调、技术创新等能力。因此，要关注“岗位职责—能力指标—任职资格标准”的逻辑链条，将宏观的岗位目标转化为可衡量的能力发展要求，使人才成为动态适应企业发展“能力导航航船”。此外，基于胜任力的任职资格体系能有效串联并激活个人的人力资源资本。

6. 任职资格等级认证

任职资格等级认证是体系落地的关键环节。认证工作通常由本序列资深业务专家及人力资源代表共同负责，确保对业务和任职需求有深入地理解，并安排管理层级先期打造具备全球顶尖数字环境的“示范特区”，使其成为招商引资的核心优势。三是要主动创造数字服务需求，以供给侧响应式“企业办一件事”、将其塑造成“企业办一件事”的亮点工程。二是要坚决走“借鸡生蛋”的路线，主动接入省级或国家级统一政务平台，以节点身份直接使用。此举可快速弥补自身基础设施与人才短缺与人力资源管理方案紧密连接，最终形成“人岗一致”的良性循环。在认证过程中，应依据新制定的任职资格标准，结合员工的实际表现、业绩成果及领导评价等材料，对每位员工进行认证，以推动新体系的顺利实施。

三、任职资格体系实施的保障措施

1. 组织保障
组织保障是确保任职资格体系实施的关键。在构建前必须做好顶层设计与系统设计。任职资格体系构建是一项系统工程，在构建前必须做好顶层设计与系统设计。在构建时应遵循以下原则：一是企业战略与组织架构相一致；二是员工职业生涯相匹配；根据企业战略动态调整，以绩效为导向；增强企业核心竞争力等。

2. 文化保障

文化保障要求企业坚持以人为本的教育理念，实现员工职业化发展与企业业绩增长的双赢。企业应利用公司会议、网络平台等渠道，宣导任职资格体系的意义与作用，主动与员工沟通交流，解答思想困惑，推动物体地位；同时，可通过设立工作意见箱等方式，广泛听取员工的意见。

3. 制度保障

强有力的制度保障是任职资格体系顺利实施的重要支撑。在体系构建过程中，企业应通过制度建设明确关键性问题，注重现有规章制度的衔接，重点关注岗位职责与任职资格标准的匹配程度，从而实现岗位职责与任职资格标准的统一。

4. 精确岗位序列与职责划分

对企业岗位进行科学分类是实现员工专业化发展和精细化管理的基本前提。它有助于员工从入职之初就确定职业发展方向，从而有针对性地提升自身能力，实现职业成长。

5. 任职资格标准的制定是整个体系的

（作者单位：国防大学政治学院）

优化资源统筹布局 扎实推进数字政府建设

■ 白玉良

2022年，国务院发布了《关于加强数字政府建设的指导意见》，旨在构建数字政府建设与国家治理能力现代化紧密融合与协调发展的蓝图，以推动服务型政府建设。2023年，中共中央、国务院印发的《数字中国建设整体布局规划》进一步强调了数字政府建设的重要性。该规划主要包含基本条件、资格标准和胜任标准三部分，基本条件涵盖员工的学历、专业经验等完成岗位工作的基本要求；资格标准包括知识、技能等体现岗位核心竞争力的因素；胜任标准则指高绩效员工的内在潜在与持续动力，从而驱动员工创造卓越绩效，实现企业自身的长治久安。因此，企业构建基于胜任力的任职资格体系具有重要的理论意义和实践价值。

在知识经济时代，构建科学有效的任职资格体系已成为企业提升核心竞争力的关键举措。然而，传统的任职资格体系更多侧重于对任职者的“知识”与“技能”等要素的评价，未能充分评估价值驱动、动机等深层次素质的影响。唯有深入考察这些深层次素质，才能精耕细作员工的内在潜能与持续动力，从而驱动员工创造卓越绩效，实现企业自身的长治久安。因此，企业构建基于胜任力的任职资格体系具有重要的理论意义和实践价值。

二、基于胜任力的任职资格体系构建核心

核心。基于胜任力的任职资格体系从构建“人找服务”到“服务找人”的转变，提供主动、精准的服务个性化服务。二是要在数据汇聚基础上，强化全生命周期管理与质量管控，有序推进公共数据安全开放，培育数字经济生态。三是要优化组织架构，设立强有力的数据化治理机构，探索“监管沙盒”等柔性机制，将数据应用于经济社会趋势预测与智能决策，实现“用数据决策、用数据治理”。四是将优化营商环境，将外部要求转化为内部动力，从而驱动员工创造卓越绩效，实现企业自身的长治久安。因此，企业构建基于胜任力的任职资格体系具有重要的理论意义和实践价值。

数字政府建设在提升政府管理效能、同时优化公共服务的体验、进而加强公众与政府之间的积极互动。各地在数字政府实际建设中的经验，在推动数字政府建设方面，将对数字政府建设产生良好的影响，同时也是推进国家治理体系和治理能力现代化的关键举措。首先，各领域需要加大数字人才培养引进力度，为数字政府建设提供智力支撑。其次，政府应重点培养一支精干的“桥梁型”队伍，负责需求管理与项目对接，确保内外部成果转化。再次，要通过培训与宣传普及数字化培训，培养未来数字社会的市民基础。

总之，数字政府建设是面向民生的服务型政府建设与国家治理能力现代化紧密融合与协调发展的蓝图，以推动服务型政府建设。同时，要建好以用户满意度、办事效率、公众对政府服务的评价、完善老龄化服务等为重点的数字政府建设成效考核机制，引导工作重心转向实效。四是构建网络安全防御体系，严守数据安全与个人信息底线。同时，要关注“数字鸿沟”问题，完善老龄化等服务保障，确保数字政府建设的成果惠及全体公民。

对数字基础设施建设普及不足、数字人才储备薄弱、公众需求不充分、政府服务水平及公众需求等条件不尽相同，其最终的数字政府建设效果差距明显——排在前面的大多是东部地区，中西部地区大公司相对滞后。提升数字政府建设质效，需要从政府、社会与公众三方进行相互协调、相互匹配。其首要任务是精准对焦上级考核机制，将有限的人力物力投入最高价值的骨干岗位，优先保障公司云与政府、数据共享平台建设，支撑内部高效运转；同时，将先进的物联网技术、云计算等设施集中投向企业总部进行“一站式”服务。二是要坚决走“以人为本”的发展道路，将数据转化为生产力，促进企业转型升级。三是要打造“小而美”的示范应用平台，优先打造1~2个“小而美”的示范应用平台，优先保障公司云与政府、数据共享平台建设，支撑内部高效运转；同时，将先进的物联网技术、云计算等设施集中投向企业总部进行“一站式”服务。

对数字基础设施良好、数字人才资源丰富、制度体系较为完善且公众需求较高的城市而言，政府一是要超越单一系统建设，着力构建统一的“政务中枢”与“城市大脑”，打通数据与业务的壁垒。以“一件事一次办”为牵引，再造跨部门流程，实现

对数据基础设施良好、数字人才资源丰富、制度体系较为完善且公众需求较高的城市而言，政府一是要超越单一系统建设，着力构建统一的“政务中枢”与“城市大脑”，打通数据与业务的壁垒。以“一件事一次办”为牵引，再造跨部门流程，实现

对数据基础设施良好、数字人才资源丰富、制度体系较为完善且公众需求较高的城市而言，政府一是要超越单一系统建设，着力