# 浅谈基于胜任力的商场营销员的职业素养

来源：网络 作者：平静如水 更新时间：2024-01-23

*哈佛大学教授戴维麦克利兰1973年发表了《测量胜任力而非智力》一文，提出了胜任力的概念，下面是编辑老师为大家准备的基于胜任力的商场营销员的职业素养。 能将某一工作中表现优异者与一般者分开来的个人潜在的、深层次特征，可以是动机、特质、自我形...*

哈佛大学教授戴维麦克利兰1973年发表了《测量胜任力而非智力》一文，提出了胜任力的概念，下面是编辑老师为大家准备的基于胜任力的商场营销员的职业素养。

能将某一工作中表现优异者与一般者分开来的个人潜在的、深层次特征，可以是动机、特质、自我形象、态度或价值观、专业知识、认知或行为技能任何可被测量并能显着区分优秀绩效和普通绩效的个体特征。国内关于胜任力研究起步晚，但也日益受到关注，其中营销员胜任力研究是重要的领域之一。

一、研究商场营销员胜任力的必要性

现在商业经济发展迅速，对商场营销工作有了更高的要求，一方面很多商场营销员的素质不能适应这种需要。现在零售业的竞争日益激烈，商场要让顾客在消费中得到满足感和幸福感，并建立商场的品牌形象，对营销员提出了更高的要求。但现在人才短缺已成为制约商业企业发展的重要因素，据统计，各商场吐纳的营销员数量居各职位之首，吐纳频繁与各商场选人、育人的测量方法效度低有关，越来越多的实践证明，胜任力素质模型的应用对选人、育人优于传统的方法。另一方面，大学生的就业问题日益严重，学校也发现素质教育的重要性，而营销、管理类毕业生很多从事商场的营销工作，本研究将通过解析商场营销员职位胜任力素质，探索解决这两个问题的一条途径。

二、分析商场营销员胜任力构成的方法

要分析商场营销员胜任力的构成要素，首先要确定标准，明确商场营销人员胜任力的分析维度，这是收集具体资料的前提。

接下来是要按照确定的标准收集相关信息，一般通过分析、问卷调查和行为事件访谈三种方法。通过文献分析，归纳整理，得到与营销员胜任素质相关的重要因素，再通过词频统计，归纳出词频最高的前几个要素，作为试卷调查的内容。问卷的设计既要符合标准，又要合理，具有较强的可操作性，问卷调查的范围较大，收集信息比较充分。也可以采用行为事件访谈法，但成本较高，且操作受限制，访谈范围不可能太大，所以对象是抽样样本，所涉及的要素可以和问卷相同，也可略有不同。

然后，依据一定的标准，采用数据处理的相关方法，对收集的资料进行分析和综合，确定商场营销员的胜任力构成要素，并分析这些要素对营销工作及建立商场品牌的重要意义。

编辑老师在此也特别为朋友们编辑整理了基于胜任力的商场营销员的职业素养。

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！