



高技能人才开发与管理

——基于胜任力模型的研究

李铁斌 著

人民日报出版社

高技能人才开发与管理

——基于胜任力模型的研究

李铁斌 著

人民日报出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

高技能人才开发与管理: 基于胜任力模型的研究 /

李铁斌著. — 北京: 人民日报出版社, 2018.3

ISBN 978-7-5115-5387-4

I. ①高… II. ①李… III. ①高技术—技术人才—人
才培养—研究 IV. ①C961

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2018) 第 056697 号

书 名: 高技能人才开发与管理——基于胜任力模型的研究
作 者: 李铁斌

出 版 人: 董 伟
策 划: 庞 强 高 栋
责任编辑: 孙 祺
封面设计: 宋晓璐·贝壳学术

出版发行: 人民日报出版社

社 址: 北京金台西路 2 号

邮政编码: 100733

发行热线: (010) 65369527 65369846 65369509 65369510

邮购热线: (010) 65369530 65363527

编辑热线: (010) 65369518

网 址: www.peopledaily.press.com

经 销: 新华书店

印 刷: 北京金康利印刷有限公司

开 本: 710mm × 1000mm 1/16

字 数: 226 千字

印 张: 14

印 次: 2018 年 7 月第 1 版 2018 年 7 月第 1 次印刷

书 号: ISBN 978-7-5115-5387-4

定 价: 56.00 元



作者简介

李铁斌，男，1981年生，湖南邵阳人，经济学博士，高级人力资源管理师，宜春学院教师。2012年中国人民大学人力资源管理第一届博士特训班学员，2015年江西省教育工委博士读书班优秀学员。从事高校教学科研工作十余年，同时致力于服务地方政府和企业。主要研究方向为劳动经济与劳动关系、人力资源管理，参与2012年湖北省高技能人才评价课题研究，长期关注我国高技能人才开发、评价和激励的理论与实践问题。发表各类期刊论文20余篇，其中CSSCI期刊论文5篇，人大复印资料全文转载2篇。参与国家社科基金课题一项，主持并完成省社科课题2项，主持省教育规划重点课题1项，出版著作和教材各1部。

内 容 简 介

我国正由人才大国向人才强国迈进，高技能人才成为我国人才队伍中最重要的组成部分。高技能的人才不仅要具备技术方面的硬技能，也要具备责任心、正直等方面的软技能。

这本《高技能人才开发与管理——基于胜任力模型的研究》从高技能人才所需的软硬技能的各个方向出发，在严谨的实证调研及严密的研究方法中，匹配出高技能人才的核心能力模型，并探讨如何将胜任力模型进行实际运用，全书集理论探讨、高技能人才开发与管理、案例应用于一体，对企业、院校和实际工作者有着极高的参考价值。

摘 要

为造就规模宏大、素质优良的人才队伍，党的十八大提出加快确立人才优先发展战略布局，推动我国由人才大国迈向人才强国。高技能人才是我国人才队伍的重要组成部分，走新型工业化道路、加快产业结构优化升级，需要培养造就一大批具有精湛技艺的高技能人才。如何培养和造就技术精湛的高技能人才，首先需要明确高技能人才所谓的高能力和高素质到底高在哪里？能力素质的要素有哪些？能力素质的评价标准是什么？高技能人才的岗位胜任能力模型如何构建？哪些胜任能力对工作绩效产生影响？激励因素在高技能人才岗位胜任能力与工作绩效之间起到什么作用？高技能人才来自生产或服务一线，干好工作需要具备过硬的硬技能，包括专业知识、丰富的经验和实际动手能力，能解决现场各类问题。但无边界职业生涯理论提出，高技能人才的职业发展需要的不仅仅是岗位所需要的专业知识和实际操作能力，以责任心、正直、团队合作意识、沟通能力、职业道德等为代表的软技能引起人们越来越多的关注。本书以此为思路开展高技能人才胜任力模型及其相关研究，采取深度访谈、案例研究、广告内容分析和问卷调查相结合的方法，多个视角提炼高技能人才的胜任能力要素并加以验证。

根据总体构思，本研究内容主要分为八个部分。

第一部分，首先从选题背景出发提出所要研究的问题，阐述选题的理论与实践意义，确定研究对象；其次是对有关高技能人才胜任能力模型的理论基础和研究文献成果进行归纳和评析；最后指出本研究的总体构思、主要内容、研究方法及技术路线。

第二部分，本章是高技能人才概念及特征分析，高技能人才、职业素质、

能力结构、软技能等基本概念进行界定,然后从劳动经济学、社会学和人力资源管理视角对高技能人才所具备的人力资本特征、社会特征和职业成长特征进行了定性分析,为研究我国现有教育、文化和社会背景下的高技能人才胜任能力研究奠定了理论基础。

第三部分,本章是高技能人才胜任力模型研究的主要铺垫部分,首先基于胜任力理论和相关文献的分析,设计深度访谈提纲、胜任力要素的指标提炼、指标定义和行为等级描述。然后选择样本企业开展深度访谈,并对访谈内容进行归纳和提炼。其次,通过高技能人才和专家讨论法,探索高技能人才的能力素质结构及其因子。再次,选取优秀高技能人才案例,并从主流人才招聘网站搜索有效的高技能人才招聘广告,提炼高技能人才能力素质指标,最后设计《高技能人才开发与管理——基于胜任力模型的研究》预调查问卷,并选取五家具有一定代表性的大中型企业为预调研样本,开展预调研。根据访谈结果和预调研数据,进行模型的探索性因素分析,并对模型结构和问卷的信度效度进行检验,通过反复修正获得正式问卷。

第四部分是本书的研究重点,在对预调研相关数据处理基础上,对问卷进行了修改,形成了正式问卷,并开展正式调查,并对所获得正式调研数据进行分析,侧重于验证高技能人才胜任能力模型,得出高技能人才胜任力模型的构成维度及核心能力。

第五部分,本章是高技能人才胜任素质模型的应用之一,利用预测问卷中的第二个主要模块即高技能人才胜任力模型与激励满意度调查问卷,开展基于胜任力模型的高技能人才激励研究,通过因子分析和差异性分析确定激励因素指标,完善高技能人才的激励机制。

第六部分是高技能人才胜任力模型的应用之二,利用正式问卷中的第二个主要模块即高技能人才工作绩效实现情况的调查问卷,开展高技能人才胜任力模型与工作绩效的关系实证研究,运用因子分析、回归分析、相关分析的方法确定胜任力模型各维度对工作绩效主要维度的影响。

第七部分,为了将理论和实证研究结论运用到企业高技能人才选拔、培养、评价和激励实践活动中,本部分主要探讨以岗位胜任能力评价为基础的技能人才培养,知识管理视角下的高技能人才培养模式创新,探索适合高技能人才全面发展的综合评价法与真实评价法及如何以岗位胜任能力为基础开展高技能人才选拔和激励。

第八部分，介绍本研究的结论，并指出研究的局限及未来研究的展望。

本研究的主要结论有：

结论一：通过对 10 位优秀高技能人才的行为事件访谈（BEI），得出高技能人才胜任能力的 13 个能力要素：实际操作能力、解决问题的能力、创新能力、学习能力、关注细节、责任心等。通过对第十一中华技能大奖 30 名获得者的案例分析，归纳出 15 项能力素质要素，包括实际操作能力、分析判断能力、解决问题能力等。通过对 264 个高技能人才有效招聘广告的内容分析，归纳出专业知识、实际操作能力、分析判断能力、解决问题能力、工作责任心、团队合作意识等 11 项胜任素质。结合三种质性研究的结果我们提出高技能人才的核心能力模型，主要包括责任心、实际操作能力、创新能力、团队合作意识、解决问题能力和学习能力。

结论二：高技能人才预调研先期走访调研了五家大型企业获取约 241 份第一手问卷数据，研究结果表明高技能人才能力素质是一个多维分层结构，不同特征的高技能人才在能力素质指标的认知和胜任程度上存在差异。正式调研了来自制造、电力、餐饮等行业的高技能人才获得共 496 份有效问卷，采用因子分析法得出高技能人才的胜任能力三维度结构，包括硬技能轴、软技能轴和创新能力轴。

结论三：通过对预调研中高技能人才的激励满意度研究发现，不同人口特征变量的高技能人才在工作特征、工作条件、劳动报酬、职业成长、人文关怀的激励满意度上存在差异。从高技能人才能力素质与激励满意度的关系研究来看，高技能人才各能力素质维度与激励各维度间存在正相关关系，高技能人才能力素质对激励因素整体满意度有显著正向影响，其中硬技能和知识对激励因素整体满意度的预测作用较为显著，软技能对激励因素整体满意度的预测作用不显著。

结论四：在胜任能力与工作绩效的关系研究方面，通过大样本调研的数据分析，得到以下结论：高技能人才软技能、硬技能和创新能力对任务绩效均有显著影响，高技能人才软技能和硬技能对关系绩效有显著影响，而创新能力对关系绩效影响不显著，高技能人才软技能、硬技能和创新能力对适应性绩效均有显著影响。软技能和硬技能对关系绩效均有正向的影响，影响程度存在较大的差异，软技能、硬技能和创新能力对任务绩效均有正向的影响，影响程度存在一定差异，对适应性绩效均有正向的影响，影响程度存在较小差异。

本研究的创新点:

1. 本研究通过 BEI 访谈、案例研究、招聘广告内容分析和问卷调查等较为系统的方法构建并验证了高技能人才胜任力模型,且与其他学者所构建的能力模型不同之处在于本书所提出高技能人才胜任力模型,包括三个能力轴,其中硬技能轴包括实际操作能力、解决问题能力、专业基础知识等在内的十项能力指标,软技能轴包括责任心、团队合作、职业道德等在内的十项素质指标,创新能力轴包括技术革新能力、项目攻关能力、绝招绝技等在内的四项能力指标。

2. 基于高技能人才胜任力模型,本书对高技能人才能力素质与激励满意度,高技能人才能力素质与工作绩效之间的关系进行了实证研究。通过相关分析和回归分析方法得出高技能人才能力素质自我认知水平与激励因素整体满意度之间存在显著正相关关系,其中软技能、硬技能和创新能力与行为绩效显著相关,高技能人才能力轴分别对任务绩效、关系绩效和适应性绩效产生不同程度影响。

3. 高技能人才胜任力模型在培养、选拔、使用、评价与激励方面的运用研究不足,本书试图在高技能人才胜任力模型实证研究的基础上,提出如何将胜任力模型引入高技能人才开发与管理的各个环节是对胜任力模型研究的一个实际运用,为实践部门提供参考,具有较强的实践意义。本研究提出高技能人才培养应该软硬结合,既注重硬技能和知识的培养,也要重视软技能的开发。高技能人才的选拔应以岗位胜任能力测评结果为重要参考,以有利于高技能人才成长成才为导向。高技能人才激励机制不完善是影响高技能人才能动性和创造性的重要原因,应结合现有高技能人才的各项胜任能力测评情况采取恰当的激励方法。

关键词: 高技能人才; 胜任力; 激励满意度; 工作绩效

| 目 录 |

导 论 // 1

第一节 背景与意义 // 1

第二节 文献综述与理论基础 // 5

第三节 总体构思和研究方法 // 17

第四节 技术路线、主要内容与研究假设 // 19

第一章 概念界定与高技能人才特质 // 23

第一节 基本概念界定 // 23

第二节 高技能人才特质 // 29

第二章 高技能人才能力素质构成维度的质性研究 // 37

第一节 基于访谈的高技能人才素质与技能结构 // 37

第二节 基于案例研究的高技能人才素质与技能结构 // 41

第三节 高技能人才素质与技能结构——招聘广告的内容分析 // 54

第三章 量表设计及预调研 // 65

第一节 研究设计与过程 // 65

第二节 预验性研究 // 73

第四章 高技能人才胜任力模型的构建 // 85

第一节 研究设计与过程 // 85

第二节 高技能人才胜任力模型验证性分析——基于b数据 // 92

第五章 高技能人才能力素质与激励满意度研究 // 101

第一节 多学科视角下的高技能人才激励研究 // 102

第二节 研究设计与过程 // 103

第三节 实证分析 // 108

第六章 高技能人才能力素质与行为绩效的关系研究 // 145

第一节 理论研究假设 // 145

第二节 高技能人才行为绩效模型的因子分析 // 148

第三节 相关性分析 // 158

第七章 高技能人才开发与管理探索与实践 // 165

第一节 基于胜任力模型的高技能人才素质与技能提升 // 165

第二节 高技能人才能力素质评价方法创新 // 167

第三节 基于胜任力模型的高技能人才选拔与激励 // 171

第四节 高技能人才能力素质与职业生涯管理 // 174

第八章 研究结论与展望 // 177

第一节 研究结论 // 177

第二节 不足与展望 // 178

参考文献 // 181

附录 A 高技能人才通用胜任力指标描述 // 197

附录 B 访谈提纲 // 199

附录 C 预测问卷 // 201

附录 D 正式问卷 // 207

图目录

图 1 胜任能力金字塔	6
图 2 本书研究的技术路线	19
图 1-1 三角素质模型	26
图 1-2 情商框架结构	27
图 1-3 成长型心智模式对职业生涯成功的作用机理	34
图 2-1 高技能人才素质与技能需求的类目系统	58
图 4-1 正式调研胜任素质因子分析碎石图	89
图 4-2 正式问卷旋转空间中的成分图	91
图 4-3 高技能人才胜任力模型因子结构图	93
图 4-4 高技能人才胜任力模型的因子分析图	94
图 4-5 高技能人才能力素质模型	99
图 5-1 第三次探索性因子分析碎石图	109
图 5-2 高技能人才激励因素满意度	117
图 5-3 高技能人才知识维度胜任状况在性别上的差异性分析	123
图 5-4 知识维度胜任状况在技能等级上的差异性分析	125
图 5-5 行业相关知识胜任状况在学历上的差异性分析	127
图 5-6 解决问题能力在性别上的差异性分析	129
图 5-7 实际操作能力在技能等级上的差异性分析	131
图 5-8 矫正生产偏差在学历上的差异性分析	133
图 5-9 坚韧性在年龄上的差异性分析	135
图 5-10 成就欲在技能等级上的差异性分析	138
图 6-1 高技能人才胜任能力对行为绩效影响关系的修正结构	148
图 6-2 行为绩效因子分析碎石图	152
图 6-3 旋转空间中的成分图	153

图 6-4 高技能人才行为绩效因子结构图	154
图 6-5 高技能人才行为绩效标准化因子结构图	155
图 7-1 高技能人才能力构件与激励因素的内在关系图	172

表目录

表 2-1 高技能人才行为事件访谈提纲	38
表 2-2 高技能人才行为事件访谈对象基本信息	38
表 2-3 第一轮访谈证据引用	39
表 2-4 第二轮访谈证据引用	40
表 2-5 第三轮访谈证据引用	40
表 2-6 第四轮访谈证据引用	41
表 2-7 责任心及其典型案例	43
表 2-8 积极进取及其典型案例	43
表 2-9 专业精神及其典型案例	44
表 2-10 团队合作及其典型案例	45
表 2-11 适应能力及其典型案例	46
表 2-12 实际操作能力及其典型案例	47
表 2-13 分析判断能力及其典型案例	47
表 2-14 解决问题能力及其典型案例	48
表 2-15 技术革新能力及其典型案例	49
表 2-16 带徒授艺能力及其典型案例	50
表 2-17 培训授课能力及其典型案例	51
表 2-18 文字表达能力及其典型案例	52
表 2-19 技术攻关能力及其典型案例	52
表 2-20 职业道德及其典型案例	53
表 2-21 证书	55

表 2-22	等级	56
表 2-23	经验	56
表 2-24	最低学历	57
表 2-25	单个样本检验	60
表 2-26	技能项目的相关性	61
表 2-27	素质项目的相关性相关性	62
表 3-1	调查样本的整体情况描述	66
表 3-2	调查样本的地区分布	67
表 3-3	项目与总体相关统计分析表	68
表 3-4	指标的重要性程度得分排序 (N=220)	70
表 3-5	基于问卷提炼的高技能人才能力素质要素	72
表 3-6	高低分组描述性统计表	73
表 3-7	项目区分度检验结果表	76
表 3-8	预测试数据 KMO 和巴特利特球型检验结果表 (N=220)	77
表 3-9	预测试模型总变差解释表	78
表 3-10	预测试模型转置后因子载荷矩阵表	79
表 3-11	修正后预测试模型总变差解释表	80
表 3-12	修正后预测试模型转置后因子载荷矩阵表	82
表 4-1	调查样本的整体情况描述	86
表 4-2	项目与总体相关统计分析表	87
表 4-3	解释的总方差	88
表 4-4	胜任素质探索性因子分析结果 a	90
表 4-5	高技能人才能力素质假设模型表	92
表 4-6	正式调研 b 数据信度检验表	92
表 4-7	高技能人才胜任力模型适配参数表	95
表 4-8	高技能人才胜任力模型变量协方差表	95
表 4-9	高技能人才胜任力模型的变量的回归系数表	96

表 4-10	高技能人才胜任力模型的组合信度及 AVE 值	97
表 4-11	高技能人才胜任力模型因子协方差表	98
表 4-12	高技能人才胜任力模型因子相关系数表	98
表 5-1	项目与总体相关统计分析表	104
表 5-2	指标的重要性程度得分排序	106
表 5-3	基于问卷提炼的高技能人才激励因素	107
表 5-4	预测试数据 KMO 和巴特利特球型检验结果表	108
表 5-5	特征值 and 解释的总方差	109
表 5-6	正交旋转后的成分矩阵 a	110
表 5-7	高技能人才能力素质维度与激励整体满意度的相关性	112
表 5-8	高技能人才能力素质维度与激励各维度满意度的相关性	113
表 5-9	高技能人才能力素质维度与激励因素整体满意度的回归分析	114
表 5-10	能力素质要素重要性 with 胜任程度现状值对比分析	115
表 5-11	高技能人才激励因素满意度分析	117
表 5-12	知识维度胜任状况自我认知在性别上的差异	122
表 5-13	知识维度胜任状况在性别上差异的 F 值和显著性水平	123
表 5-14	知识维度胜任状况自我认知差异在技能等级上的差异	124
表 5-15	知识维度胜任状况在技能等级上差异的 F 值和显著性水平	124
表 5-16	知识维度胜任状况自我认知在学历上的差异	125
表 5-17	知识维度胜任状况在学历上差异的 F 值和显著性水平	126
表 5-18	硬技能维度胜任状况自我认知在性别上的差异	127
表 5-19	硬技能维度胜任状况在性别上差异的 F 值和显著性水平	128
表 5-20	硬技能维度胜任状况自我认知差异在技能等级上的差异	129
表 5-21	硬技能维度胜任状况在技能等级上差异的 F 值和显著性水平	130
表 5-22	硬技能维度胜任状况自我认知差异在学历上的差异	132
表 5-23	硬技能维度胜任状况在学历上差异的 F 值和显著性水平	132
表 5-24	软技能维度胜任状况自我认知差异在年龄上的差异	134

表 5-25	软技能维度胜任状况在年龄结构上差异的 F 值和显著性水平	135
表 5-26	知识维度胜任状况自我认知在技能等级上的差异	136
表 5-27	知识维度胜任状况在技能等级上差异的 F 值和显著性水平	137
表 5-28	高技能人才激励因素满意度在性别和年龄上的差异	139
表 5-29	激励因素满意度在职业资格证书、技能等级和学历上的差异	140
表 5-30	高技能人才激励因素满意度在工龄和月工资水平上的差异	141
表 5-31	高技能人才激励因素各维度在人口统计变量上的 F 值	143
表 5-32	高技能人才激励因素各维度在人口统计变量上的显著性水平	143
表 6-1	行为绩效的描述性统计表	149
表 6-2	项目与总体相关统计分析表	150
表 6-3	解释的总方差	151
表 6-4	行为绩效探索性因子分析结果 ^a	152
表 6-5	高技能人才行为绩效模型适配参数表	155
表 6-6	高技能人才行为绩效模型变量协方差表	156
表 6-7	高技能人才行为绩效模型各变量的回归系数表	157
表 6-8	高技能人才行为绩效模型的组合效度及 AVE 值	157
表 6-9	高技能人才行为绩效模型因子协方差表	158
表 6-10	高技能人才行为绩效模型因子相关系数表	158
表 6-11	高技能人才能力素质与行为绩效的相关关系	159
表 6-12	高技能人才能力素质要素之间的相关性	160
表 6-13	高技能人才能力素质对任务绩效的回归分析	162
表 6-14	高技能人才能力素质对关系绩效的回归分析	163
表 6-15	高技能人才能力素质对适应性绩效的回归分析	163