

经济与管理博士论丛

知识员工胜任力

——理论与实务

陈万思 著

博士论丛



石良平 主编

上海财经大学出版社

F272.92

C586.1

华东理工大学商学院策划
经济与管理博士论丛

知识员工胜任力 ——理论与实践

陈万思 著

 上海财经大学出版社

图书在版编目(CIP)数据

知识员工胜任力:理论与实践/陈万思著. —上海:上海财经大学出版社, 2007. 1

(经济与管理博士论丛)

ISBN 978-7-81098-778-3

I. 知… II. 陈… III. 企业管理-劳动力资源-资源管理-研究
IV. F272.92

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2006)第 131496 号

□ 责任编辑 王 毅

□ 封面设计 周卫民

ZHISHI YUANGONG SHENGRENLI
知识员工胜任力
——理论与实践

· 陈万思 著

上海财经大学出版社出版发行
(上海市武东路 321 号乙 邮编 200434)

网 址: <http://www.sufep.com>

电子邮箱: webmaster@sufep.com

启东市人民印刷有限公司印刷装订

2007 年 1 月第 1 版 2007 年 1 月第 1 次印刷

890mm×1240mm 1/32 10.875 印张 313 千字

印数: 0 001—2 000 定价: 22.00 元



陈万思 1977年出生，河南信阳人，华东理工大学商学院副教授、人力资源研究中心副主任；山东大学经济学学士，厦门大学管理学硕士、博士，南京大学工商管理博士后。近年在《经济管理·新管理》、《南开管理评论》、《中国人力资源开发》等核心期刊上发表了“中国企业人力资源经理胜任力模型实证研究”、“纵向式职业生涯发展与发展性胜任力”、“不同管理层次人力资源管理人员胜任力比较”等学术论文20余篇，其中6篇被人大报刊复印资料《企业管理研究》、《劳动经济与劳动关系》、《人力资源管理与开发》等全文转载；主持或主要参与国家自然科学基金项目“人力资源经理的胜任特征研究”、教育部博士点人文社会科学研究基金项目“中国企业人力资源管理人员专业化、职业化、本土化和国际化发展对策研究”、中国人力资源开发研究会科研项目“企业人力资源管理人员胜任力模型实证研究”等10余项，以及人力资源管理咨询课题20余项。

“经济与管理博士论丛”

编委会

主 编 石良平

副主编 骆守俭 范体军 金永红

编 委 (以拼音为序)

陈万思 杜伟宇 何德权 胡继灵

刘 刚 马海英 马 玲 阮永平

宋福铁 汪冬华 杨桂菊 杨洪涛

张 坚

总 序

我国用短短二十多年时间,实现了从短缺经济到“世界制造中心”的飞跃,创造了令世人瞩目的“中国经济奇迹”。然而,随着我国经济向纵深进展和全球经济一体化进程的推进,我国产品缺乏自主知识产权、附加价值低等问题逐步显现,因低端制造业所占比重过高而引发的一系列问题已经成为人们关注的热点。很显然,要实现中国经济的可持续发展,就必须改变以往粗放型经济增长方式,由投资导向阶段向创新导向阶段过渡,实现从“躯干国家”向“头脑国家”的转变,即从依赖简单制造业创造财富向依靠知识和创新创造财富转变。

与上述转变相一致的是,企业参与竞争的方式也必须改变,即从目前基于价格和品种的竞争向基于时间、基于服务和基于环保的竞争过渡。在竞争方式的转变过程中,企业迫切需要吸收新的管理思想、构建新的管理组织、学习新的管理方法。为此,企业必须抛弃原来“大而全、小而全”的管理模式,专注于自身核心能力的培育与发展,将不擅长的业务外包。也就是说,企业必须具备基于供应链的管理思想。

在经济增长方式和企业竞争方式的这种转变过程中,金融的创新日益成为重要环节。由于金融活动是一种高风险活动,因此金融改革与金融风险控制能力备受关注。20世纪70年代以来,由于受

放松管制与金融自由化、信息技术与金融创新等因素的影响,金融市场的波动性增强,金融体系的稳定性下降,金融机构、工商企业、居民甚至国家面临的金融风险日趋严重。与此同时,各国金融监管部门、各金融机构以及金融市场的参与者都孜孜不倦地探求着金融风险管理的技术与方法,金融风险管理的理论、技术、策略与工具不断发展,金融风险管理逐步成为金融管理的核心。

来自现实社会的需求推动了学术界的探索和研究。在学术界始终活跃着一批以博士为核心的年轻生力军,他们潜心钻研,从不同视角、不同层次探索各自领域的发展规律,取得了丰硕成果。华东理工大学商学院的一批年轻博士也在这些探索者之列。为了展示这些年轻博士的最新研究成果,华东理工大学商学院精心策划并隆重推出了这套“经济与管理博士论丛”。论丛共14本,分为以下三大系列:

第一系列的主题是“知识管理与创新”,共收录专著四本。杜伟宇博士的《从知识到创新——知识的学习过程与机制》,从认知心理学的视角,对这一领域的最新研究成果进行了系统归纳,并对如何有效管理组织中的学习、提高复杂陈述性知识的效率进行了探索。刘刚博士的《知识劳动度量——理论与应用》,创造性地将工业工程领域的先进工具应用于知识劳动度量,为解决现实中的管理难题提供了一个有效的方案。陈万思博士的《知识员工胜任力——理论与实践》则从理论与实践两个角度探讨了知识员工胜任力模型的构建问题。杨桂菊博士的《跨国公司子公司角色演化机制——子公司网络资本的分析视角》以知识在跨国公司网络组织中的储存、流动及利用为对象,研究了复杂组织的知识与创新管理问题。

第二系列的主题是“供应链管理”,共收录专著五本。胡继灵博士的《供应链的合作与冲突管理》,从合作与冲突管理的角度对供应链企业间关系展开了研究,分析了企业合作的动因和风险,阐述了合作关系维护与发展的激励机制、信任机制及信息共享机制,探讨了企业间合作中的机会主义,以及冲突的产生与管理,并对我国现阶段供应链企业间合作与冲突管理的现状及问题进行剖析,提出了相应的对策。马玲博士的《非连续创新与协同产品研发管理》,分析了面向

非连续创新的企业产品研发过程的特点和纵向协同研发的形式,研究了纵向协同产品研发过程及其中的知识创造,提出了旨在建立外部连接的扩展型研发—市场界面管理模式,探讨了基于知识门户和 Agent 技术的企业—用户协同研发信息支持系统的构建。张坚博士的《企业技术联盟的绩效评价》,分析了企业技术联盟的内在机理和演化过程,探讨了企业技术联盟内部知识共享的协同过程及其效应,提出了基于熵的企业技术联盟绩效评价体系。杨洪涛博士的《房地产开发企业客户关系管理》以房地产开发企业为研究对象,研究了企业客户关系管理中的数据仓库与数据挖掘,提出了面向客户关系管理的企业改革对策,深入剖析了供应链中的客户关系管理问题。何德权博士的《运输定价机理、模型与实践》则详细阐述了物流环节运输运价决定原理,重点分析了短期需求不确定性、对策定价、调价及不同服务产品定价的四种定价模型,并针对我国铁路运输的现状,探讨了不同时期的运价弹性系数的变化规律,为企业的供应链物流管理提供了一定的参考。

第三系列主题是“金融风险与控制”,共收录专著五本。汪冬华博士的《信用风险度量的理论模型及应用》研究了中国证券市场中由于违约而产生的一类信用风险度量的理论与模型,提出了基于违约风险的上市公司投资价值研究方法,并进一步从上市公司违约风险的角度对上市公司内在的投资价值进行研究。马海英博士的《商业银行信用风险分析与管理》全面系统地研究了古典及现代信用风险度量的模型和方法,并结合我国的实际提出了基于人工智能技术的对贷款企业进行信用风险评估的混合系统,并对该混合系统用计算机加以实现。金永红博士的《风险投资机构运作机制与风险管理》以风险资本从筹集到运作的过程为框架,研究了风险投资机构的运作机制与风险管理的安排和优化问题。宋福铁博士的《国债利率期限结构预测与风险管理》基于多因素 CIR 模型,采用卡尔曼滤波实证方法对我国国债利率期限结构进行模拟与估计,得出了一些有意义的结论。阮永平博士的《金融控股集团的风险管理》研究了金融控股集团的特殊风险,并探讨了金融控股集团的道德风险、利益冲突风

险、内部风险传染等特殊风险的生成、效应机制以及金融控股集团风险的控制和监管。

华东理工大学商学院高度重视青年教师的知识培育和创新活动,为青年教师提供了广阔的科研舞台和丰厚的科研资助。我们编辑的这套博士论丛正是商学院宽松的科研环境和青年博士智慧的结晶。这套丛书得以出版,也得到了上海财经大学出版社的大力支持。我们希望这套丛书的出版能够给读者带来经济与管理方面的最新成果,也希望读者对丛书提出宝贵意见,鞭策我们不断努力,以取得更好的成就。

华东理工大学商学院院长
“经济与管理博士论丛”主编
石良平教授
2006 年暑期

前言

随着世界经济一体化程度的提高和知识经济的萌芽,信息革命第一次使数据全球共享成为可能。外在环境的变化影响了企业,使组织的基础不在于金钱、资产或是科技,而是其拥有的知识以及人力资本(Drucker,2000)。因此,日趋激烈的国际、国内竞争,其实质是对知识员工的争夺。Porter(1985)指出,人力资源管理能够帮助一个公司获得竞争优势^①;并于1991年进一步指出,既然人力资源管理是影响一个公司经济效益的重要战略因素,那么我们也可以说它是影响一个国家成功的战略因素^②。这样,对知识员工的管理显得尤为重要,将直接影响企业乃至国家的竞争优势。因此,Drucker(2002)认为,中国具有的资源首先是“人力资源”,……管理者的首要任务就是将人力资源转化为很强的生产率,……中国现在最需要的——至少从外部看——就是:大量的管理人员能够迅速成长,以使自己的工作富有成效。^③

胜任力模型既是当前管理心理学、人力资源管理理论研究领域的热点问题之一,也是最近三十余年来管理心理学、高等教育学、劳动经济学等学科领域研究的重要内容。不过,在中国,胜任力模型的

① 迈克尔·波特. 陈小悦译. 竞争优势[M]. 北京:华夏出版社,1997

② 迈克尔·波特. 李明轩,邱如美译. 国家竞争优势[M]. 北京:华夏出版社,2002

③ 彼得·德鲁克. 组织的管理. 上海:上海财经大学出版社,2003

研究尚处于起步阶段,还未进入广泛应用阶段。而且,目前国内外对知识员工胜任力的研究比较集中于管理型知识员工,其中企业人力资源管理人员胜任力模型的研究历史较短,并且其现有成果大多是基于欧美国情与文化背景。事实上,人力资源管理在企业管理中的地位日益凸现,而其能否在企业中发挥重要作用,很大程度上取决于企业人力资源管理人员的胜任力。换言之,企业人力资源管理人员的胜任力直接决定企业人力资源管理的成效,以至企业现在和未来的发展,乃至国家的国际竞争力基础^①。为了提高中国企业的人力资源管理水平,学术界与企业界开始关注企业人力资源管理人员这一新兴的职业群体。

^① 瑞士洛桑管理发展学院(IMD)国际竞争力评价体系中,人力资本占据非常重要的地位;企业竞争力中的二级指标分值也多由人力资源管理成效决定。参见范敏.我国国际竞争力究竟如何[N].中国经济时报,2002-12-21

目 录

总序	(1)
前言	(1)
1 绪论	(1)
1.1 研究背景	(1)
1.2 研究框架	(5)
2 知识员工概念与理论	(11)
2.1 知识员工的界定、特征与分类	(11)
2.2 管理型知识员工的角色	(20)
3 胜任力概念与理论	(27)
3.1 胜任力的界定	(27)
3.2 胜任力的分类	(38)
3.3 胜任力模型的界定、构建与应用	(49)
4 管理胜任力模型综述	(62)
4.1 管理胜任力的界定与内容	(63)

4.2	一般管理胜任力模型·····	(68)
4.3	职能管理胜任力模型·····	(89)
5	人力资源管理人员胜任力模型研究基础·····	(95)
5.1	人力资源管理职能与角色·····	(97)
5.2	人力资源管理人员胜任力研究综述·····	(110)
6	中国企业人力资源管理人员胜任力量表设计·····	(138)
6.1	中国企业人力资源管理组织、角色与工作·····	(138)
6.2	中国上市公司招聘人力资源管理人员的广告分析·····	(157)
6.3	中国最佳雇主人力资源总监的胜任力分析·····	(166)
6.4	中国企业人力资源管理人员胜任力项目分析·····	(174)
7	中国企业人力资源管理人员胜任力量表分析·····	(181)
7.1	中国企业人力资源管理人员胜任力量表的信度分析·····	(182)
7.2	中国企业人力资源管理人员胜任力量表的效度分析·····	(189)
8	中国企业人力资源管理人员胜任力模型构建·····	(193)
8.1	高绩效与一般绩效人力资源管理人员胜任力比较·····	(193)
8.2	不同管理层次高绩效人力资源管理人员之比较·····	(205)
8.3	中国企业多层次人力资源管理人员胜任力模型分析·····	(211)
8.4	中国企业人力资源管理人员职业胜任力模型·····	(215)
8.5	中国企业人力资源经理胜任力模型·····	(219)
9	企业人力资源管理人员胜任力模型构建案例·····	(229)
9.1	霓裳轻纺股份有限公司人力资源管理人员胜任力模型·····	(229)

9.2 精致工艺品有限公司人力资源经理胜任力模型	(238)
10 管理教育与管理胜任力差异比较	(247)
10.1 被调查人力资源管理专业毕业生基本情况 描述性统计	(48)
10.2 人力资源管理教育与人力资源管理胜任力比较	(250)
10.3 人力资源管理专业毕业生胜任力培养 的层次定位	(252)
10.4 人力资源管理专业毕业生胜任力培养 的绩效定位	(259)
11 中国高校人力资源管理专业本科教育发展对策	(271)
11.1 培养目标定位	(272)
11.2 课程设置与教材选择	(285)
11.3 教学方法与实习方式	(296)
11.4 师资选择与培养	(302)
结束语	(308)
附录	(310)
一 中国企业人力资源管理人员胜任力量表	(310)
二 中国企业人力资源管理人员调查问卷	(315)
三 中国企业人力资源管理人员电话访谈提纲	(318)
四 人力资源管理专业毕业生电话访谈提纲	(320)
五 中国高等院校人力资源管理专业本科教育 调查问卷	(322)
主要参考文献	(326)
后记	(331)

1 绪 论

本章从研究背景入手,指明研究的目的和意义,即研究知识员工胜任力,不仅符合时代要求,而且符合当前中国及其企业的需求;重点介绍本书的研究方法和研究框架及研究特色。

1.1 研究背景

根据知识经济时代的要求和建设创新型国家的需要,以及人力资源管理和管理心理学发展趋势,指明中国企业当前的现实需要——构建知识员工胜任力模型,特别是企业人力资源管理人员胜任力模型,是本书的核心研究目的。

1.1.1 知识经济时代的要求

继农业经济、工业经济之后,一种新的经济形态——知识经济,即将到来,在传统企业向知识型企业转化的过程中,人力资本,尤其是高层次的人力资本成为知识经济实现的先决条件。

放眼全球,任何一个具有较强国际竞争力的国家,都有一个庞大的知识员工阶层;任何一个成功的企业,都拥有一批高绩效的知识员工。21 世纪的中国要想屹立于世界经济强国之林,必须拥有一批世界一流的国际巨型企业,而它们要想保持长期竞争优势,必须拥有充

裕的知识员工。

中国经济经过改革开放 20 多年来的发展,已经基本完成了资本的原始积累,转入经济起飞阶段,社会主义市场经济体制逐步完善,知识员工作为社会经济生活中最主要的微观主体——企业的核心力量,将发挥着越来越重要的作用,中国知识员工的胜任力,将直接决定中国经济可持续发展的质量与速度。

然而,在我们欣喜地看到中国经济改革取得举世瞩目的辉煌成就的同时,也必须清醒地认识到当前的现实:中国现有的知识员工管理水平比较低,显然已经难以适应现代市场竞争的需求与企业发展的要求,必须建立中国特色的知识员工胜任力模型,并发动各个投资主体,开展多种形式的人力资本投资活动,以提高知识员工的胜任度,并转化为现实生产力,最终实现中国经济的高速度、高质量发展。

1.1.2 建设创新型国家的需要

1.1.2.1 自主创新是建设创新型国家的核心

按照国家发展战略的不同,世界各国被分为三大类:主要依靠自身丰富的自然资源增加国民财富的资源型国家,如中东产油国家;主要依附发达国家资本、市场和技术等的依附型国家,如一些拉美国家;主要凭借科技创新形成竞争优势的创新型国家。目前世界上公认的创新型国家在 20 个左右,包括美国、日本、芬兰、韩国等。1956 年,知识分子会议(即第一次全国科学技术大会)上,毛泽东发出了“向科学进军”的伟大号召;1978 年,第二次全国科学技术大会上,邓小平提出“科学技术是第一生产力”;1995 年,第三次全国科学技术大会上,党中央提出实施科教兴国战略;1998 年 3 月 4 日,江泽民在全国政协九届一次会议的科学家和科技工作者座谈讲话中指出,创新是一个民族进步的灵魂,是一个国家兴旺发达的不竭动力;胡锦涛在 2006 年 1 月 9 日第四次全国科学技术大会上明确指出,建设创新型国家,核心就是把增强自主创新能力作为发展科学技术的战略基点。虽然目前我国人均 GDP 仅 1 000 美元,但科技人力资源总量已达 3 200 万人,研发人员总数达 105 万人,分别居世界第一和第二位,

创新能力指数已接近 20(超过 25 即被认为是创新型国家),居发展中国家前列;已经具备建设创新型国家的一定基础和能力。

1.1.2.2 企业是国家自主创新的主体

2005 年 10 月 11 日,中国共产党第十六届中央委员会第五次全体会议通过的《中共中央关于制定国民经济和社会发展第十一个五年规划的建议》指出,“建立以企业为主体、市场为导向、产学研相结合的技术创新体系,形成自主创新的基本体制架构。……发展科技教育和壮大人才队伍,是提升国家竞争力的决定性因素”。由美国、日本、韩国等国建设创新型国家的发展历程证实:企业是推动国家自主创新的主体。深圳 10 多年在自主创新方面的经验也证明了这一点:最活跃、知名度最高、研发规模最大的组织,基本上都是本土企业,如通讯领域的华为、中兴,已逐步摆脱技术追随者角色,成为国际同行业的技术领跑者。

1.1.2.3 知识员工是自主创新的关键

清华大学教授梅萌在 2005 年 11 月 9 日召开的“2005 中韩新科技国际论坛”上指出,自主创新要有两个支撑点:人均 GDP 和人力资源。国际比较研究表明,人均 GDP 在 5 000 美元以上是进入自主创新阶段的经济基础。中国部分经济较发达省市已经具备自主创新的经济前提。如《上海统计年鉴(2005)》显示,2004 年,上海人均 GDP 55 307 元人民币,按照现行汇率,已经突破 6 500 美元,接近 7 000 美元,具备自主创新的经济条件,进入自主创新的关键时期。作为创新活动的载体,知识员工成为自主创新的决定性因素。这也是各地特别是经济较发达省市重视建设人才高地的重要原因。

1.1.3 构建知识员工胜任力是当前的现实需要

McClelland(1973)明确指出,学校成绩不能预测职业成功,智力和能力倾向测验不能预测职业成功或生活中的其他重要成就;并主张用胜任力测验代替智力和能力倾向测验^①。30 余年来,胜任力模

^① David C. McClelland. Testing for Competency Rather Than Intelligence [J]. *American Psychologist*, 1973(28):1~14