

博士文库 >>>

人力资源开发与管理前沿问题研究

中国公共部门领导力素质模型实证研究

THE EMPIRICAL STUDY ON LEADERSHIP MODEL
FOR LEADERS IN PUBLIC SECTORS OF CHINA

萧鸣政 主编

陈小平 著



中国人事出版社

博士文库

人力资源开发与管理前沿问题研究

中国公共部门 领导力素质模型实证研究

The Empirical study on leadership model
for leaders in public sectors of China

萧鸣政 主编
陈小平 著

中国人事出版社

图书在版编目(CIP)数据

中国公共部门领导力素质模型实证研究/陈小平著. —北京: 中国人事出版社, 2011

ISBN 978-7-5129-0238-1

I. ①中… II. ①陈… III. ①公共管理-领导学-研究-中国
IV. ①D630.1

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2011)第 213558 号

中国人事出版社出版发行

(北京市惠新东街 1 号 邮政编码: 100029)

出版人: 张梦欣

*

北京外文印刷厂印刷装订 新华书店经销

880 毫米×1230 毫米 32 开本 10.5 印张 249 千字

2011 年 10 月第 1 版 2011 年 10 月第 1 次印刷

定价: 20.00 元

读者服务部电话: 010-84643933/64929211/64921644

发行部电话: 010-64961894

出版社网址: <http://www.renshipublish.com>

版权专有 侵权必究

举报电话: 010-64954652

如有印装差错, 请与本社联系调换: 010-80497374

内容摘要

在知识经济时代，人才对社会发展起着越来越重要的作用。我国公共部门的领导作为公共事务中核心的管理者和执行者，在社会发展中的作用更显突出，其能力水平直接影响着整个执政党和人民政府的执政能力和管理水平，一定程度上关乎中国特色社会主义事业的兴衰，关乎党的事业的成败。当前，我国对领导干部的选拔任用，经过几十年的探索和实践，形成了一套比较成熟的经验与方法，但是随着社会的发展进步，对领导干部胜任力的要求越来越高，已有的思路方法显得比较抽象与原则，科学性不够。因此，本研究借助领导力素质模型的理论定量研究方法，对我国公共部门领导力素质模型及其应用进行了较为系统深入的研究，以便为改善公共部门领导的管理工作提供决策依据，提高政府管理执政能力，进而提高公共部门的管理水平以及整个国家的竞争力。

整个论文研究过程严格按照计划进行，花费了3年多的时间收集了1300多个样本数据。论文研究思路如下：

第一，主要介绍了研究问题提出、研究目的和意义、基本概念界定、公共部门领导力素质模型相关文献综述、主要研究目标

与思路、主要研究方法和基本内容。第二，对与本论文研究问题相关的基本理论进行了论述，提出了本研究的研究假设，为后续研究提供理论依据和正确方向。第三，在文献查阅和访谈基础上，设计预调查问卷在北京大学某 MPA 班中进行初试，依据初试问卷结果，以座谈会、个别访谈等形式征求多位专家意见，对预调查问卷进行了多次修改，形成正式调查问卷并正式调查。以在河北省廊坊市调查中获得 367 份有效调查问卷为基础，采用 SPSS 统计分析软件对收集的调查数据进行探索性因子分析，得出七大因子 35 项要素构成的河北省廊坊市局处级公务员胜任力素质模型。第四，对民政部、广东省、湖南省、浙江省、重庆市、内蒙古自治区等地区公共部门领导进行再次调查，回收有效调查问卷 582 份，采用 Excel、SPSS 和 AMOS 等软件对收集的调查数据分别进行验证性因子分析，对探索得出的七大因子 35 项要素构成的局处级公务员领导力素质模型进行验证。结果表明，模型各项拟合指数达到了要求，模型结构验证良好。之后，从工作履历、工作职责以及实际个案等视角对模型进行了补充说明。第五，对我国局处级公务员领导力素质模型重要性差异进行了检验，分析了相关因素对领导力素质模型各因子重要性的影响程度。第六，自编测评问卷，在北京大学政府管理学院某 MPA 班、国家行政学院某 MPA 班、原北京市宣武区政府、辽宁省信息产业厅、甘肃省定西市等单位调查了 353 个局处级领导岗位，通过对数据的统计分析，验证了我国局处级公务员工作绩效模型，并对领导力素质模型和工作绩效模型之间的关系进行了结构方程模型研究，对领导力素质模型的效标效度的同时效度进行了验证。第七，在上述研究基础上，就如何运用本论文所研究的公共部门领导力素质模型成果提出了相关的对策建议。第八，对本研究过程、结果、理论启示进行了总结，并且将本论文所研究的结果与其他的相关研究成果进行了对比，说明了本研究的创新性以及进一步研究方向。

本研究主要想为我国构建一种基于公共部门领导力素质的人才管理模式提供科学基础与思路,将研究重点指向领导力素质模型及其应用建议,对我国公共部门领导力素质模型进行了系统实证研究和规范研究,获得了以下主要研究结论:

1. 我国公共部门领导力素质模型由政治兴趣、尽责性、工作知识、情商、工作意识、工作经历和组织与决策能力共七大因子35项要素构成,其方差贡献率高达67.31%。方差贡献率表示该模型包括的要素所能够解释整体领导力内容的程度,本研究中的方差贡献率已经超过统计学相关要求。

2. 根据各因子重要程度不同,结合冰山模型、洋葱模型和领导学等基本理论,本研究将七大因子分为三个层面:最外层包括工作知识和工作经历,占模型整体的26%,重要程度最低;中间层包括情商,占模型整体的14%,重要程度居中;核心层包括组织与决策能力、工作意识、尽责性和政治兴趣,占模型整体的60%,重要程度最高。层面越往下,它们在决定个体的行为与绩效表现方面越能起重要、稳定的决定作用。

3. 通过以人口统计特征(性别、文化程度、年龄等)、岗位特征(行政级别、职务类别等)以及地域等因素为调节变量,分析领导力素质模型各因子重要程度的差异,得出的结论是:领导力素质模型形态基本一致,但是这些调节变量会对该模型各因子的重要程度具有一定的影响作用,导致在不同情况下,该模型各因子重要程度具有一定的差异。

4. 我国公共部门领导的工作绩效模型由任务绩效和关系绩效两个维度10项要素构成,领导力素质模型各因子对工作绩效中的任务绩效和关系绩效具有较好的预测效果,但是这种预测效果受到行政级别、工作单位层级等因素的影响。

本研究比较系统地突出了以下四个方面的特色,力求在研究的对象、过程与思路、研究结果和实践应用价值等方面取得新的

进展，具体说明如下：

1. 大样本多集中于公共部门领导，研究对象上有所创新。关于领导力素质模型的研究对象主要集中在企业管理者，在公共部门领域，这方面的研究成果还比较少，所以在研究对象上有新意，其中既有县长和市长具体的岗位也有地方政府的副处级到正厅局级的公务员，既有地方政府的公务员也有中央部委机关的公务员。1 300 多个调查样本分布的地区较为广泛，覆盖内蒙古、湖南、河北、广东、浙江、甘肃、北京市、民政部等地方政府和中央部委机关。

2. 通过实证研究与规范研究对领导力素质模型、工作绩效模型及其之间的关系进行了理论剖析，研究过程与思路有所创新。在收集大量数据的基础上，首次构建了我国公共部门领导力素质模型和工作绩效模型，分析了环境对其影响作用，对领导力素质模型和工作绩效模型进行了结构方程模型分析、效标效度分析与相关的理论分析，这些在公共部门的研究中还不多见。

3. 与同类研究比较，本研究有自己的新发现，研究结果上有所创新。从结论中得到了一些新启示，例如领导力素质模型及其要素、工作绩效模型及其要素、领导力素质模型与工作绩效模型关系、领导力素质模型与环境共同影响工作绩效等。

4. 对理论研究成果的实践应用进行了多维度探讨，应用建议上有所创新。在进行理论研究的同时，注重研究成果应用于公务员管理实践当中，提出了将领导力素质模型应用于公共部门领导的招聘与甄选、培训与教育、绩效管理、薪酬管理以及接班人计划等领域中的建议，同时还对公共部门领导的管理未来走向提出了自己的分析与思考。

Abstract

In the information ages, talents play a more and more important role for the social development, the leaders in Chinese public sectors are more important for the social advance as the managers and executors of public affairs. The level of their leadership competency directly impacts the governing capability and management level of the ruling party and government, and relates to the success or failure to some extent. At present, there is a kind of mature evaluation method to leaders in China after decades of exploration and practice. But the method is a little simple and rough comparing to the development of the society. Therefore, to adapt to the new era demands of the new situation, first of all, the study to the leadership competency of public leaders in China must go up to a new higher level.

The research process is rather strict, and collected 1 300 samples within more than two years. Firstly, the study mainly introduces research question, research intention and significance, literature review about the leadership competency framework on lead-

ers, research process, research methods, and the main contents. Secondly, it talks about some basic theories and research hypotheses. Thirdly, it mainly introduces how to develop the questionnaire and explore the leadership competency framework. Fourthly, the leadership competency framework is confirmed and explained. Fifthly, the differences study of importance for each factor is raised. Sixthly, the job performance framework is explored and confirmed, then the structure equation model between leadership competency framework and job performance is researched, which is to test the criteria validity for the leadership competency framework. Seventhly, some suggestions are raised to implement the leadership competency framework. Lastly, the research summarizes the findings, and compares them with other's findings.

The main findings of the research include:

1. There are 7 factors in the leadership competency framework, including political interest, conscientiousness, job knowledge, emotional intelligence, work consciousness, work experience, and abilities of organizing and decision making. The Cumulative Extraction Sums of Squared Loadings is 67.31%.

2. The 7 factors are divided into 3 levels: the outer lay includes job knowledge and work experience, the middle lay includes emotional intelligence, and the inner lay includes the other 4 factors. The factors become more and more important for the performance from the outer to inner.

3. The importance of each factor in the leadership competency framework is influenced by the environment, such as position, demographic information, and others.

4. The job performance includes two dimensions: task per-

formance and contextual performance. The factors of the leadership competency framework can significantly predict the job performance, so we can say the criteria validity of the model is confirmed.

This study systematically highlights the following four characteristics in order to get some new progress in such field as research object, research process, theory and practice, which can contribute to academic development, economic construction and social progress:

The first one is the innovation about research object, and the research sample is large – sample and focuses on leaders in Chinese public sectors. There are some researches about leadership competency framework in the field of business administration, but not common in the field of public management. In the research, the research object is mainly about the leaders in Chinese public sectors. There are lots of civil services in China and there are some differences in different locations. The research thinks about the factors, so the samples include the mayors in the counties and cities, as well as officers from vice section chief to director general, and they are also located in both local government and the Ministry of Civil Affairs.

The second one is the innovation about research process and thinking, because the research analyzes the theory about the leadership competency framework – work framework and job performance model of civil service. On the basis of collecting lots of data, the research firstly constructs the two kinds of models model, and analyzes the relationship between leadership competency framework and job performance model, and so on, which is not common in

the field of public management.

The third one is the innovation about research conclusion, which has some new findings comparing to relative research. The research draws some new inspirations from the conclusion, such as leadership competency framework, job performance model, and so on.

The fourth is the innovation about the study of the practical-values. The implement of the research is also very important, so the study provides some detailed suggestions to implement the framework from such fields as the selection and recruitment of civil services, training and education, performance management, salary management, and succession planning, and so on. These full proposals can achieve better social benefits, promote the development of leaders in Chinese public sectors, and upgrade the overall level of management of them.

总 序

萧鸣政

企业管理，人才为先；行政管理，人事为本。在当今知识经济时代，人力资源成了社会经济发展的第一资源，人才成了国家繁荣昌盛的中流砥柱，人力资源开发与管理成了中华民族和平崛起的重要驱动力。

人力资源，对于一个企业或者组织效益的贡献，并非自然而然的，需要进行科学的管理；一个员工，在不同的组织与管理方式下所产生的作用与价值，是不一样的，需要进行合理的开发与使用。

如果说人力资源管理来源于人事管理，那么中国的人力资源管理历史则源远流长。2 000 多年前的春秋战国出现了职务能力匹配思想，隋唐时期就有严格与系统的绩效考评系统、人事选拔制度与方法。因此，中国的人力资源管理专业的发展起源于政府人力资源开发与管理，然后再发展到企业与 NGO（事业单位与非营利组织）。

如果说人力资源的观念是 20 世纪 60 年代初随着西奥多·W·舒尔茨和加里·S·贝克尔等人的人力资本理论的创建而形成，那么人力资源观念在中国的形成是什么时候呢？据有关资料及笔者的分析来看，大约在 20 世纪 90 年代。因为，人力资源观

念在中国内地被社会人士所普遍接受的起始时间，大约是在 20 世纪 90 年代中期 MBA 与 MPA 专业出现之后，并随着 MBA 与 MPA 教育的普及而扩展。

近年来，中国人力资源专业发展很快，如火如荼，学生比较好找工作，研究人员逐渐增多，研究成果大量涌现。尽管我国人力资源专业得到了快速发展，取得了令人瞩目的成绩，但是相比欧美等发达国家，还有很大差距。在人力资源开发与管理的科学研究方面，仍然存在不少问题。主要表现在以下五个方面：

1. 研究方法中主观经验多、科学定量少。该领域的研究方法大多还停留在主观感受、规范研究等层面，实证性的科学定量研究较少。

2. 发表论文中体现三多三少。发表的文章中，经验总结的多，理论研究的少，内容描述的多，因果实证的少，观点综述的多，原创发展的少。

3. 著作中翻译、编译偏多、理论创新少。近年来，中国市面上涌现了不少人力资源方面的著作，但是不难发现，这些著作中书本内容翻译较多，自己理论创新较少。

4. 潜心研究人员太少。目前，中国人力资源领域中的教学和科研人员队伍中，热衷讲课咨询的多，潜心持续研究的少；中国人力资源工作者（practitioner）非常多，但是人力资源学者（scholar）却非常少。因此，中国学者需要多向美国等西方学者学习其潜心研究精神与能力。

5. 进入创新阶段与创建中国特色的人力资源管理体系道路还很长。

这套人力资源开发与管理前沿问题研究丛书编辑出版的目的在于系统地介绍北京大学人力资源管理与开发研究方面有价值的博士研究论文，以反映当前人力资源开发与管理研究方面的学术观点、思潮发展，以及流派的论争，为北京大学乃至中国的人力

资源开发、管理前沿问题研究、重要著作选读和博士课程教学提供重要参考，便于广大读者从一个侧面了解中国当代人力资源开发与管理研究的前沿问题与难点问题。

这套丛书的编辑出版由北京大学萧鸣政教授和中国人事出版社张文春副编审等方面人士共同倡议，得到中国人事出版社领导的大力支持。他们对丛书的编辑出版工作多次提出了重要的指导性意见，并一直鼎力相助。人力资源开发与管理领域的许多学者，以及社会各界人士也给予了热情关注，并提出了宝贵意见。对此，我们深表谢意。

本丛书将不定期陆续推出，作者大多数为北京大学人力资源开发与管理方向毕业的博士。丛书内容涉及领域主要包括：人力资源开发战略与实施，人才评价与选拔，领导人才开发与战略，领导人才标准与素质模型，领导班子结构与配置，公共部门员工心理契约与管理，公共部门员工薪酬问题与设计，公共部门人力资源系统对于政府组织的影响性，等等。

希望本丛书的出版能推进中国式的人力资源学科思想体系的建立与建设，对中国人力资源开发与管理的研究与实践工作有所裨益。

本丛书的第一本著作《中国公共部门领导力素质模型实证研究》，是陈小平博士在其博士论文基础上整理而成。作者搜集了大量的国内外文献，访谈了国内外相关领域知名专家，初步构建了中国公共部门领导力素质模型，之后采用定量化的实证研究方法，对分布在民政部、广东省、湖南省、浙江省、重庆市、内蒙古自治区等地区1300多个公共部门领导进行问卷调查，运用现代统计分析技术探索与验证公共部门领导力素质模型及其内在关系，为中国公共部门领导力素质提升提供了重要理论依据和实践参考。

著作主要创新点在于：一是在理论上，采取规范研究和实证研究相结合的方法，对中国公共部门领导力素质模型进行了定量

化的实证研究，比较系统地构建了中国公共部门领导力素质模型，丰富了领导力素质模型理论体系；二是在实践上，提出了构建基于领导力素质模型的公共部门领导管理体系，对如何提升中国公共部门领导力素质进行了设计，为公共部门领导力的管理与开发实践提供了比较新颖的管理思路与技术方法。

著作在理论构建、研究方法科学性、研究样本的扩展、研究结论的操作应用等方面，还有进一步提升空间。

限于水平，这套丛书的编、审工作还存在不妥和不足之处，敬请读者指正。我们期待着读者与同行们的反馈，让这套书的编辑出版工作得到不断改进与发展。

2011年7月

目 录

导论	1
第一节 问题提出	1
第二节 研究目的和意义	6
第三节 基本概念界定	9
第四节 公共部门领导力素质模型研究相关文献综述	11
第五节 主要研究目标、思路与方法	32
第六节 基本内容	35
第一章 基本理论与研究假设提出	39
第一节 领导力素质模型基本理论	39
第二节 领导理论	70
第三节 工作绩效理论	84
第四节 其他相关理论	87
第五节 领导力素质模型研究假设提出	93
第二章 领导力素质模型探索	99
第一节 前期访谈	99
第二节 原始调查问卷编制	101

第三节	预调查与分析	103
第四节	正式调查问卷形成	104
第五节	正式调查被评价对象基本情况	106
第六节	项目分析	109
第七节	因子分析	110
第八节	信度分析	116
第九节	效度分析	118
第三章	领导力素质模型验证	127
第一节	湖南省和内蒙古自治区调查样本的验证性因子 分析	128
第二节	民政部调查样本的验证性因子分析	138
第三节	其他视角的验证	144
第四章	领导力素质模型重要性差异检验	155
第一节	基本假设和采用的主要检验方法	155
第二节	第一组假设检验分析	156
第三节	第二组假设检验分析	159
第四节	第三组假设检验分析	161
第五节	第四组假设检验分析	163
第六节	第五组假设检验分析	168
第七节	第六组假设检验分析	170
第八节	第七组假设检验分析	174
第九节	交互作用分析	176
第五章	领导力素质模型有效性分析	181
第一节	基本假设与检验方法	182
第二节	被试和研究工具	183
第三节	检验结果	195