



ZHONGGUO GONGWUYUAN SHENGRENLI JIEGOU JI
TISHENG JIZHI YANJIU

中国公务员胜任力结构及 提升机制研究

王 慧◎著



北京师范大学出版集团
BEIJING NORMAL UNIVERSITY PUBLISHING GROUP
北京师范大学出版社



中国对外经济贸易关系与政策研究
中国对外经济贸易关系与政策研究

中国对外经济贸易关系与政策研究

中国对外经济贸易关系与政策研究



中国对外经济贸易关系与政策研究

辽宁省教育厅高校学术专著出版基金资助



ZHONGGUO GONGWUYUAN SHENGRENLI JIEGOU JI
TISHENG JIZHI YANJIU

中国公务员胜任力结构及 提升机制研究

王 慧◎著



北京师范大学出版集团
BEIJING NORMAL UNIVERSITY PUBLISHING GROUP
北京师范大学出版社

图书在版编目(CIP)数据

中国公务员胜任力结构及提升机制研究/王慧著. —北京:
北京师范大学出版社, 2012.7
ISBN 978-7-303-14740-3

I. ①中… II. ①王… III. ① 公务员—人力资源管理—研究—中国 IV. ① D630.3

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2012) 第 126005 号

营销中心电话 010-58802181 58805532
北师大出版社高等教育分社网 <http://gaojiao.bnup.com.cn>
电子信箱 beishida168@126.com

出版发行: 北京师范大学出版社 www.bnup.com.cn
北京新街口外大街 19 号
邮政编码: 100875

印刷: 北京京师印务有限公司
经销: 全国新华书店
开本: 170 mm × 230 mm
印张: 11.25
字数: 230 千字
版次: 2012 年 7 月第 1 版
印次: 2012 年 7 月第 1 次印刷
定 价: 30.00 元

策划编辑: 高 玲 责任编辑: 高 玲
美术编辑: 毛 佳 装帧设计: 毛 佳
责任校对: 李 茵 责任印制: 李 啸

版权所有 侵权必究

反盗版、侵权举报电话: 010-58800697

北京读者服务部电话: 010-58808104

外埠邮购电话: 010-58808083

本书如有印装质量问题, 请与印制管理部联系调换。

印制管理部电话: 010-58800825

目 录

第1章 导 论	(1)
1.1 研究背景及意义	(1)
1.1.1 研究背景	(1)
1.1.2 研究意义	(4)
1.1.3 问题的提出	(6)
1.2 胜任力基本概念界定	(7)
1.2.1 胜任力	(7)
1.2.2 与胜任力相近的概念	(8)
1.2.3 其他相关概念	(11)
1.3 研究思路与结构安排	(12)
1.3.1 研究对象	(12)
1.3.2 研究内容及分析框架	(13)
1.3.3 研究目的与基本假设	(16)
1.4 测量工具与研究方法	(17)
1.4.1 测量工具与样本	(17)
1.4.2 研究方法	(17)
第2章 胜任力的研究起源、研究内容及研究进展	(19)
2.1 胜任力研究的起源	(19)
2.2 胜任力的内涵、结构和分类	(20)
2.2.1 胜任力内涵	(20)
2.2.2 胜任力结构	(25)
2.2.3 胜任力分类	(28)

2.3	管理胜任力的研究进展	(30)
2.3.1	国外研究进展	(30)
2.3.2	国内研究进展	(34)
2.4	政府部门胜任力的研究进展	(35)
2.4.1	国外研究进展	(35)
2.4.2	国内研究进展	(39)
2.5	胜任力的研究方法	(41)
2.5.1	胜任力的分析方法	(41)
2.5.2	胜任力的识别方法	(45)
2.5.3	胜任力的构建方法	(46)
2.5.4	胜任力的检验方法	(50)
2.6	胜任力与绩效关系的研究进展	(52)
2.6.1	工作绩效的结构	(52)
2.6.2	关系绩效与任务绩效的关系	(52)
2.6.3	胜任力与绩效的关系	(53)
2.7	胜任力影响因素的研究进展	(55)
2.8	胜任力研究进展评价	(56)
2.8.1	国内外研究差异	(56)
2.8.2	研究中存在的问题	(57)
第3章	胜任力模型的构建	(60)
3.1	研究目的与方法概述	(60)
3.1.1	胜任特征数据的获取	(60)
3.1.2	胜任特征编码	(62)
3.2	胜任力模型理论框架的提出	(63)
3.2.1	研究对象的职位特点	(63)
3.2.2	胜任力理论框架的提出	(66)
3.3	研究1: 问卷预试	(68)
3.3.1	初始问卷的生成	(68)
3.3.2	预试的数据分析与结果	(70)
3.3.3	正式问卷的生成	(75)
3.4	研究2: 正式测试	(75)
3.4.1	研究2的研究目的	(75)
3.4.2	研究2的探索性因子分析	(76)
3.4.3	研究2的验证性因子分析	(79)
3.4.4	研究2的信度和效度检验	(80)
3.4.5	研究2的结果讨论	(82)

3.5	胜任力模型的特点	(83)
3.6	小结	(85)
第4章	胜任力模型结构的检验	(86)
4.1	研究目的与方法概述	(86)
4.2	研究3: 胜任力水平的测量	(87)
4.2.1	研究3的验证性因子分析	(87)
4.2.2	胜任力水平评价差异分析	(88)
4.2.3	胜任力水平的差异分析	(89)
4.3	研究3的结果讨论	(92)
4.4	小结	(94)
第5章	胜任力与绩效关系研究	(95)
5.1	研究目的与方法概述	(95)
5.2	工作绩效的结构	(96)
5.2.1	绩效问卷的开发	(97)
5.2.2	工作绩效问卷的因子结构分析	(98)
5.2.3	绩效问卷的信度和效度检验	(101)
5.3	研究4: 胜任力与绩效因果关系的验证	(102)
5.3.1	绩优组与普通组胜任力水平的差异检验	(102)
5.3.2	胜任力与绩效的相关分析	(103)
5.3.3	任务绩效与关系绩效的相关分析	(103)
5.3.4	胜任力与绩效因果关系的路径分析	(104)
5.4	本章的结果讨论	(106)
5.4.1	工作绩效的结构	(106)
5.4.2	胜任力与工作绩效的关系	(107)
5.5	小结	(108)
第6章	胜任力影响因素及其作用机制分析	(109)
6.1	研究目的与方法概述	(109)
6.2	胜任力影响因素的理论分析	(110)
6.2.1	胜任力影响因素的分析	(110)
6.2.2	胜任力影响因素假设的提出	(112)
6.3	工作环境特征的结构	(112)
6.3.1	测量工具	(112)
6.3.2	工作环境特征的因子结构分析	(113)
6.3.3	工作环境特征问卷的信度和效度检验	(116)
6.4	研究5: 工作环境特征对胜任力影响机制的分析	(116)
6.4.1	胜任特征与工作环境特征的相关分析	(116)

6.4.2	工作环境特征对胜任力影响机制的路径分析	(117)
6.5	本章的结果讨论	(118)
6.5.1	工作环境特征的结构	(118)
6.5.2	工作环境特征对胜任力的影响机制	(118)
6.5.3	对于提升胜任力水平的启示	(119)
6.6	小结	(120)
第7章	建立胜任力提升机制的基本思路	(121)
7.1	公务员胜任力建设的现状分析	(121)
7.1.1	缺乏科学的分层分类能力体系	(121)
7.1.2	缺乏有效的制度保障	(123)
7.1.3	配套的道德建设体系不合理	(125)
7.1.4	现行培训模式不完善	(127)
7.2	公务员胜任力提升的制约因素	(128)
7.2.1	社会环境	(128)
7.2.2	制度性障碍	(129)
7.2.3	公务员自身价值观	(131)
7.3	公务员胜任力提升体系的构建	(132)
7.3.1	构建公务员队伍的核心能力框架	(132)
7.3.2	创建能力本位培训模式	(135)
7.3.3	完善能力目标考核机制	(144)
7.3.4	构建能力持续提升体系	(147)
7.3.5	规范道德建设支撑体系	(148)
附 录		(152)
附录1	工作环境特征测量问卷	(152)
附录2	胜任力水平测量问卷	(153)
附录3	工作绩效测量问卷	(155)
参考文献		(157)
后 记		(171)

第1章 导论

1.1 研究背景及意义

1.1.1 研究背景

改革开放特别是党的“十六大”以来，我国不断推进行政管理体制改革的，加强政府自身建设，在某些方面已经取得了明显成效。经过多年努力，政府职能转变工作迈出重要步伐，市场配置资源的基础性作用显著增强，社会管理和公共服务得到加强，政府组织机构逐步优化，公务员队伍结构明显改善，科学民主决策水平不断提高，依法行政稳步推进，行政监督进一步强化，廉政建设和反腐败工作深入开展。从总体上看，我国的行政管理体制基本适应经济社会发展的要求，有力保障了改革开放和社会主义现代化建设事业的发展。站在全面建设小康社会新的历史起点上，改革开放进入关键时期。面对新形势新任务，现行行政管理体制还存在一些不相适应的方面：政府职能转变还不到位，对微观经济运行干预过多，社会管理和公共服务仍比较薄弱；部门职责交叉、权责脱节和效率不高的问题仍比较突出；政府机构设置不尽合理，行政运行和管理制度不够健全；对行政权力的监督制约机制还不完善，滥用职权、以权谋私、贪污腐败等现象仍然存在。这些问题直接影响政府全面履行职能的效果，在一定程度上制约经济社会的发展。

为了适应我国社会转型期出现的新变化、新问题和新要求，进一步转变政府职能成为政府机构改革的重点目标。党的十六届三中全会提出要加快转变政府职能，而后的十六届四中全会中更加强调了要将政府职能转变作为深化体制改革的重中之重。党的“十七大”明确提出，要加快行政管理体制改革，抓紧制

定行政管理体制改革总体方案,提出了加快行政管理体制改革、建设服务型政府的战略部署。党的十七届二中全会,通过《关于深化行政管理体制改革的意见》^①和《国务院机构改革方案(草案)》^②,明确提出2020年要建立起比较完善的中国特色社会主义行政管理体制。《关于深化行政管理体制改革的意见》提出要继续推进政府机构改革:按照精简统一效能的原则和决策权、执行权、监督权既相互制约又相互协调的要求,紧紧围绕职能转变和理顺职责关系,进一步优化政府组织结构、规范机构设置、探索实行职能有机统一的大部门体制,完善行政运行机制。提交审议的《国务院机构改革方案(草案)》,着眼于推动科学发展,保障和改善民生,着力转变职能、理顺关系、优化结构、提高效能,构建充满活力、富有效率、更加开放、有利于科学发展的行政管理体制。

行政管理体制改革是政治体制改革的重要内容,是上层建筑适应经济基础客观规律的必然要求,贯穿我国改革开放和社会主义现代化建设的全过程。必须通过深化改革,进一步消除体制性障碍,切实解决经济社会发展中的突出矛盾和问题,推动科学发展,促进社会和谐,更好地维护人民群众的利益。深化行政管理体制改革的总体目标是“到2020年建立起比较完善的中国特色社会主义行政管理体制。通过改革,实现政府职能向创造良好发展环境、提供优质公共服务、维护社会公平正义的根本转变,实现政府组织机构及人员编制向科学化、规范化、法制化的根本转变,实现行政运行机制和政府管理方式向规范有序、公开透明、便民高效的根本转变,建设人民满意的政府。今后5年,要加快政府职能转变,深化政府机构改革,加强依法行政和制度建设,为实现深化行政管理体制改革的总体目标打下坚实基础”^③。

鉴于公共管理的多元性、政治性以及公共性的特点,为了实现中国政府体制改革的五大转变——从市场参与者向市场秩序维护者转变,从微观经济管理向宏观经济调控转变,从全能政府向有限政府转变,从管制型政府向服务型政府转变,从责任缺失政府向责任政府转变,作为代表政府行使公共管理责任的公共管理者,面对政府职能的转变,必然要面对新的挑战,必须在公共服务、依法行政、管理效率等领域迅速提高各种能力,他们的能力水平也将直接影响政府管理的效率和政府改革的成败。

党的“十六大”报告提出要“加强党的执政能力建设,提高党的领导水平和执政水平”,强调领导干部在新的执政条件和社会环境下,要“不断提高科学判

① 2008年2月27日经由中国共产党第十七届中央委员会第二次全体会议通过。

② 2008年2月27日提交中国共产党第十七届中央委员会第二次全体会议讨论并提请十一届全国人大一次会议审议,于2008年3月15日经由十一届全国人大一次会议第五次全体会议通过。

③ 见《关于深化行政管理体制改革的意见》。

断形势的能力”，“不断提高驾驭市场经济的能力”，“不断提高应对复杂局面的能力”，“不断提高依法行政的能力”，“不断提高总揽全局的能力”。党的十六届四中全会和《中共中央关于加强党的执政能力建设的决定》^①进一步指出：“在当前和今后一个时期，加强党的执政能力建设的主要任务是：按照推动社会主义物质文明、政治文明、精神文明协调发展的要求，不断提高驾驭社会主义市场经济的能力、发展社会主义民主政治的能力、建设社会主义先进文化的能力、构建社会主义和谐社会的能力、应对国际局势和处理国际事务的能力。”《2002—2005年全国人才队伍建设规划纲要》^②，明确提出要围绕科学决策能力、驾驭全局能力、开拓创新能力，构建党政领导干部核心能力框架。研究制定不同层次党政领导干部的具体标准。2003年，胡锦涛同志《在全国人才工作会议上的讲话》中指出：“要坚持德才兼备原则，把品德、知识、能力和业绩作为衡量人才的主要标准。”“要坚持德才兼备原则，坚持走群众路线，完善人才评价标准和手段，注重通过实践检验人才，建立以业绩为重点，由品德、知识、能力等要素构成的各类人才评价指标体系，建立健全科学的社会化的人才评价机制。”^③《中共中央国务院关于进一步加强对人才工作的决定》提出要建立以业绩为依据，由品德、知识、能力要素构成的各类人才评价指标体系，要制定不同层次、不同类型的党政人才的岗位职责规范，建立符合科学发展观要求的干部政绩考核体系和考核评价标准。因此党政领导干部能力建设已成为政府工作中的一项重要议题，迅速提高党政领导干部的能力已成为政府迫在眉睫的大事。党的“十七大”报告也提出“继续加强党的执政能力建设”，“必须把党的执政能力建设和先进性建设作为主线”，“不断深化干部人事制度改革，着力造就高素质干部队伍和人才队伍”，“增强基层政府提供公共服务能力”和“提高运用科学理论分析和解决实际问题能力”。为贯彻落实党的“十七大”精神，十七届二中全会研究了深化行政管理体制改革问题，提出“各级政府要按照加快职能转变的要求，结合实际，突出管理和服务重点。中央政府要加强经济社会事务的宏观管理，进一步减少和下放具体管理事项。地方政府要确保中央方针政策和国家法律法规的有效实施，加强对本地区经济社会事务的统筹协调。按照财力与事权相匹配的原则，科学配置各级政府的财力，增强地方特别是基层政府提供公共服务的能力”^④。

随着政府职能的转变和体制改革的深化，为了更好地运用政府管理手段，提高政府管理控制能力，建立和培养一支知识化、专业化、高素质的干部队伍

① 2004年9月19日经由中国共产党第十六届中央委员会第四次全体会议通过。

② 2002年6月11日由中共中央办公厅、国务院办公厅印发。

③ 资料来源：新华网 <http://news.xinhuanet.com>, 2003-12-22。

④ 资料来源：新华网 <http://news.xinhuanet.com>, 2003-12-26。

势在必行。因此,在当前加快政府职能转变的背景之下,公务员胜任力的构建和提升成为政府职能转型期的一个核心问题。

1.1.2 研究意义

在竞争日益激烈和市场需求多样化的今天,各类组织都在积极寻找提高绩效的有效方法。而最直接的解决方法就是寻找和挖掘高绩效管理者的综合素质特征,构建高绩效管理者的胜任力模型。

胜任力是一个综合能力概念,是衡量管理者管理水平和管理绩效的主要指标体系。1973年美国心理学家 McClelland 首先提出了胜任力概念,他把胜任力看做是与生活各方面结果联系着的绩效的组成部分,认为胜任力是一系列广泛的特性,只要与成功有关的心理或行为特征都可以看做是胜任力。胜任力的概念提出后,受到西方企业界和学术界的极大关注,胜任力研究成为全球管理界关注的焦点。许多学者都认为对胜任力进行广泛、深入的研究将为新经济时代的人力资源管理开辟新途径。在传统以工作为中心的人力资源管理向以能力为中心的人力资源管理转变过程中,组织成员的胜任力正日益成为组织核心竞争力的关键,成为组织竞争优势的来源。对胜任力的合理利用和有效开发被视为保障组织发展的战略武器。胜任力概念已经对当代的人力资源管理理论和实践产生重大的影响。

胜任力模型在人力资源管理活动中起着基础性、决定性的作用。它贯穿着人力资源管理的整个流程,为工作分析、人员招聘、培训、绩效管理、薪酬策略和晋升规划提供了强有力的依据。基于胜任特征的工作分析,根据高绩效人员的特征和行为来定义工作岗位的职责内容,具有更强的工作绩效预测性,能够更有效地为人员选拔、培训以及晋升规划、薪酬策略的制定提供参考依据。基于胜任特征的人员选拔可以帮助组织找到具有恰当动机和特质的个体,尤其是为工作要求较为复杂的岗位挑选候选人,在应聘者基本条件相似的情况下,胜任力在预测优秀绩效方面的重要性远比与任务相关的技能、智力或学业等级分数等显得更为重要。在人员培训方面,基于胜任特征分析,针对岗位要求结合现有人员的素质状况,为其量身定做培训计划,有的放矢突出培训的重点,提高了培训的效用,能进一步开发人员的潜力。在绩效考核方面,胜任特征就是找到区分绩效优秀者与绩效一般者的指标,以此为基础确立的绩效考核指标,是经过科学论证和系统化的考核体系,体现了绩效考核的精髓,能够真实地反映日常的综合工作表现。在人员激励与管理方面,胜任特征的考察能够帮助组织全面掌握人员的需求,有针对性地采取激励措施,并能够为管理者找到激励与管理的有效途径与方法。

目前,人力资源管理正在由传统的以工作为中心的模式转向以能力为中心的模式。对人的工作能力的评价与分析,通常可以使用胜任力模型。因此,对

胜任力理论的深入研究以及对胜任力模型的深度开发,必将成为人力资源管理理论与实践研究向纵深发展的起点和基础。笔者认为,采用什么样的方法建立胜任力模型,保证其在人力资源管理系统设计中的有效性,这是胜任力研究中的一个重点及难点。

胜任力理论作为一种新的人力资源评估方法已经在世界范围内兴起,有关胜任力理论的研究是近些年来管理学、工业与组织心理学、人力资源管理、教育学等学科领域研究的热点之一。它不仅提供了关于各类素质的分级和量化标准,而且还提供了具有可操作性的评估方法,基于行为事件访谈法的胜任力建模方法的有效性和实用性也不断得到实践的证实。探讨胜任力评价研究的方法,是研究胜任力模型在政府人力资源管理与开发的关键。因此,对国内外有关胜任力的研究思路、概念、技术体系及其研究进展进行总结和引用,对发展我国政府未来的人力资源管理与开发理论具有很好的借鉴作用。胜任力的研究始于政府部门等非营利性组织,但随后在营利性组织中得到极大的发展和完善。近年来,西方许多发达国家开始纷纷通过制定颁布法律建立国家公务人员能力框架体系,提高国家公务人员能力,提高政府的管理能力和管理水平。其中,美国联邦人事总署根据时代发展对政府工作的要求,在对各成功人士的素质进行调查研究的基础上,确定了选拔高级公务员的五项基本标准和条件。国内涌现出一些针对企业胜任力模型的研究成果,但对于政府部门胜任力的研究则缺乏科学性的实证研究。现有的政府部门胜任力模型大都采用的是归纳和演绎的研究方法,没有对选取胜任力构成要素的依据以及这些要素是否全面、准确地反映了研究对象的实际工作需要做出科学的解释,因而胜任力模型的构建并没有规范的理论做支撑。并且越来越多的研究发现,通用的胜任力模型太普遍、抽象,胜任力标准框架比较笼统,忽略了环境、具体职位层次和工作特点的差别,针对性、适用性不足,限制了胜任力模型的应用。而目前针对政府某一特定部门开展胜任力的研究却十分少见,缺少对不同部门、不同级别的细分对象有针对性的研究。因此,针对特定层级和特定工作环境来开发胜任力模型,更具有理论意义和现实意义。

《中共中央国务院关于进一步加强人才工作的决定》提出要建立以业绩为依据,由品德、知识、能力要素构成的各类人才评价指标体系,要制定不同层次、不同类型的党政人才的岗位职责规范,建立符合科学发展观要求的干部政绩考核体系和考核评价标准。行政机关干部能力建设已成为政府工作中的一项重要议题,迅速提升行政机关干部的能力已成为政府迫在眉睫的大事。作为国家行政机关干部队伍的重要组成部分,财政干部是经济建设和社会发展的力量,在全面建设小康社会的过程中发挥着不可或缺的作用。财政部门作为政府的综合经济管理部门,具有公共资金的调控、分配、管理、监督及相关政策的制定与执行等职能。作为政府运作的前提条件,财政对国民经济和社会事业

的发展有着举足轻重的作用；作为政府的综合管理部门，财政职能决定了财政工作涉及政府活动的多个方面，财政干部需要具备比较全面的素质，因而对于财政干部能力的要求相对更高。处室作为政府职能部门的基本单位，是政府各个机构的重要组成部分，在财政部门同样有着重要的业务工作范围，在一定程度上发挥着管理的基础性作用。从“处”在财政业务工作流程中发挥的功能来看，“处”在整个工作流程中处于一个枢纽站的位置，起着执行、控制、协调、反馈、传递等重要的能动作用。作为担负这个枢纽站一定指挥管理职责的处级干部，处于承上启下、沟通内外的重要位置，担负着上传下达、对相关主管部门进行政策指导与监督的工作职责。

因此，本书以财政部门处级干部为例，根据其工作规范和职位特点，从心理学的角度进行量化实证研究，探讨胜任力的研究方法，建立符合岗位要求的胜任力模型，解决制定能力标准的科学方法是什么的问题，即解决政府部门胜任力模型缺乏规范的实证研究的问题。这不仅为开发其他层次的胜任力模型提供方法论上的指导，也为其他部门胜任力模型的研究提供理论上的借鉴。同时，通过研究开发的“胜任力模型”和“胜任力测量问卷”，可以应用于基于能力的干部招聘、选拔、后备干部培养、绩效考核等人力资源管理的各种工作。这对于培养和造就一支高素质干部队伍，保证政府制度改革的顺利进行，促进国民经济和社会事业稳步发展具有重要的现实意义。

1.1.3 问题的提出

2003年11月18日，国家人事部颁布的《国家公务员通用能力标准》以法规形式确立了国家公务员九项通用能力标准框架，包括政治鉴别能力、依法行政能力、公共服务能力、调查研究能力、学习能力、沟通协调能力、创新能力、应对突发事件能力和心理调适能力。2004年，中组部出台了《党政领导干部公开选拔和竞争上岗考试大纲》（简称《考试大纲》）。《考试大纲》规定了对领导干部考试考核的方法主要包括笔试和面试。笔试测评要素主要有：理论素养、公共知识素养、政策法规水平、分析解决问题能力和文字表达能力。面试测评要素主要有：综合分析能力、言语表达能力、组织协调能力、人际沟通能力、决策能力、创新能力、应变能力、激励能力、选拔职位需要的特殊能力和个性特征。而后，广州、上海、深圳、重庆等地也在国家公务员九项通用能力标准框架之下提出了各地公务员能力标准框架。但是现行的能力标准的提出还仅限于实践导向性，能力标准的开发和建立缺乏科学依据，针对政府领导干部能力研究缺乏规范的实证研究。所以目前胜任力的研究还没能够解释在新的历史时期下政府领导干部应具备什么样的胜任力以及胜任力的明确依据是什么的问题。并且，用于评价领导干部各项能力的标准大都采用的是概念性的、抽象性的词语，而抽象的概念比较模糊，不宜直接用来测量个体的真实表现，导致

评价结果不准确,不能真实地反映个体胜任力的实际水平,因而无法借助能力测评满足当前的培训需求,也无法将评价结果直接应用,成为人员选拔、晋升、调动等人事决策的依据。因此我们有必要研究开发适用于新形势下政府部门的胜任力测评工具,使抽象的、概念化的各项能力指标变得清晰而具有可操作性。因此,本书以财政部门处级干部为例,针对处级这个特定层级和财政部门这个特定工作环境来探讨胜任力模型的结构及其影响因素,并寻求提升我国公务员的胜任力机制,这更具有理论价值和现实意义。

本书要解决的问题包括四个方面:①探寻确定胜任力标准明确的科学依据并以此确定在政府职能转变的新环境下财政部门处级干部应该具备哪些方面的胜任力;②开发具有可操作性且对绩效有预测作用的胜任力测评工具,并将其应用于财政部门人力资源管理的各个方面;③探讨影响财政部门处级干部胜任力水平的内部环境因素,寻找改进组织内行为模式和工作氛围的方法;④探讨我国公务员胜任力提升的制约因素及提升机制。这四个方面是相互衔接、互为因果的,前一个问题是解决后三个问题的前提和基础。所以首要的问题是解决新形势下胜任力是什么的问题,以及胜任力标准确定的依据是什么的问题。这样,才能更好地明确未来的培训和发展方向,更有针对性地激发有利的行为动机,提升工作表现和胜任力水平,以实现提升我国公务员能力,改善政府管理效能,有效发挥政府职能的目标。

1.2 胜任力基本概念界定

1.2.1 胜任力

本书要讨论的“能力”,从严格意义上指的是胜任职位的能力,而不是一个人的所有能力,是职位的胜任力,简称胜任力。有关胜任力的定义至今尚未统一,目前国外学术界对胜任力内涵的理解主要有特征观和行为观两种观点:持有行为观的学者把胜任力看做是一组个体的相关行为,是履行工作职责时与优异绩效有因果关系的行为表现,是个体的潜在特征满足工作标准时的输出(行为),是特定情境下对知识、技能、动机等的具体运用和实际行为表现;持有特征观的学者们认为胜任力是与一定工作或情境中的、有效标参照的有效或优异绩效存在因果关系的个体潜在特征。这种个体特征,不管是生理上的还是心理上的,也不论是内隐的还是外显的,只要能将绩效优异者和绩效一般者区分开来就都可以界定为胜任力,有关胜任力内涵的界定详见2.2.1节中的论述。

本书将胜任力界定为:能够使个体胜任其所在职位并产生高绩效的一组个体行为特征,是能够把某项职位的绩效优异者和绩效一般者相区分的个体潜在

的、持久的行为特征，可以通过个体的行为表现来度量。其中，胜任力应具备以下四种特征：①标准性/规范性：胜任力与具体特定的工作绩效相关，是显在或潜在的与有效工作绩效相关的特征，即能够区分绩效优异者和绩效一般者；②情境性：胜任力与岗位要求和工作规范密切相关，不是独立于工作情境之外的；③潜在性：胜任力是属于个体意识结构或无意识中深层次且持久的部分，但可以通过其行为表现反映出来。这些行为表现是可观察的、能测度的，是特定情境下对知识、技能、态度、动机等的具体运用；④预测性：胜任力能够引起或预测行为或绩效。胜任力模型是从研究对象的工作特点出发提炼出的一系列胜任力要素的组合。这里的胜任力要素就是我们通常所说的“能力标准或能力指标”，本书将以“胜任特征”来进行表述。胜任力模型主要包括三个组成部分：胜任特征的名称、胜任特征的定义(界定胜任特征的关键性要素)和行为指标的等级(反映胜任特征行为表现的差异)。胜任力测量问卷是为了测量胜任力水平而编制的，借助胜任力模型中确定的维度来评价个体胜任力的差异。测量问卷中的每一道题目就是一种行为的具体描述，通过评价个体行为表现与问卷题项中行为描述的相符程度来测量个体的胜任力水平，即为基于行为描述的胜任力测量问卷。

1.2.2 与胜任力相近的概念

1. 非智力因素

心理学认为，人的心理活动可分为两类：一类是对客观事物的反映活动，包括感知、记忆、思维和想象等，直接参与对客观事物认识的具体操作；另一类是对客观事物的对待活动，包括注意、动机、兴趣、情绪、意志、性格等，它们直接参与对客观事物认识的具体操作，但具有动力和调节等机能。实际上，在任何一个具体的心理活动中，这两类活动是同时存在的，前者的构成因素可称为智力因素，而后者的构成因素称为非智力因素。

所谓非智力因素是指那些不属于传统的智力测验考虑和测量的内容，比如个性和动机中的一些内容：自我激励、坚持性、领导魅力以及独立性等，而这些因素对于个体的总体行为有着不同程度的影响。美国心理测量学家 Alexander 于 1935 年首次使用了非智力因素(Non-intellective Factors)这一术语。在教育心理学界这一术语较有影响力，而且在这个领域出现了许多有价值的研究。总的来看，心理学家们围绕着动机、情感以及人格等因素对非智力因素做出了实证性的研究。在动机领域中，成就动机、归因理论、目标设定以及价值取向等对成就行为有影响；在情感方面主要集中在自我体验以及自我知觉等方面的研究，比如兴趣、自我概念、自信、自尊等对作业的影响；在人格因素方面则主要集中在焦虑，或者从实验心理学的角度提出了“人格—动机—成就”模型。在国内对非智力因素的研究也是一个热点，国内认为非智力因素分为以下

几个方面：①情感过程：包括情感的强度、情感的性质、理智感等成分；②意志过程：更倾向于能够影响智力与能力的性格特征，如意志的自觉性、果断性、坚持性和自制力；③个性倾向性：理想、动机和兴趣；④气质：指能够影响活动的性质和效率，如心理活动的速度或灵活性以及强度；⑤性格：主要指性格的态度特征、意志特征和理智特征。但国内有关这方面的实证研究还较缺乏。目前对非智力因素这一概念的内涵和外延还未达成共识，因为非智力因素作为一个统一的概念，存在着内涵不够清晰、内容比较复杂的缺陷。

非智力因素与本书研究的胜任力在内涵上有交叉和重叠之处，它也包含了动机、情感以及自我概念等因素，但胜任力更具有情境性和针对性，是指具体胜任某一种工作或岗位所要求的因素，非智力因素中有许多内容在一般人看来也是必需的，然而只要不是与工作或岗位所要求的业绩紧密相连的，都不属于胜任力的范畴。

2. 能力

能力是指成功地完成某种活动所必需的个性心理特征。能力有两层含义：一是指已表现出来的实际能力和已达到的某种熟练程度，是能够做某事的状态，这是一种现实倾向的定义，可用成就测验来测量；二是指一种还未开发的功能和能力，即尚未表现出来的心理能量，是通过学习或训练后可能发展起来的能力与可能达到的某种熟练程度。是一种能够转变为有用或有价值的功能和状态，并不是指已经能够胜任做某件事，而是一种能够胜任做某件事的未来倾向。第一层含义与胜任力的定义大致相同，但是缺乏胜任力中的标准和规范的含义。因此胜任力的含义是将两层概念平衡地整合在一起。能力在职业胜任力中的地位有点类似于理论知识，往往作为一种基础，比如，职业的胜任特征中不仅要求拥有一定的专业知识，包括概念、理论和原则，而且更要求职业人员超越这些信息，知道如何在新的环境中使用这些信息。对于能力也一样，也是作为一种基础，许多职业强调了对人际技能、团队协作能力以及认知技能等的要求，但所有这些能力并非只出现在工作情境之中，往往更多的是在正式的职业工作场景之外得以发挥和展示。但在评价职业胜任力时，能力证据仍然起着很重要的作用，能力结构的研究可以成为对绩效证据的补充一起来评价胜任力，因为绩效证据仅仅只是从完成的工作任务中推导出来。而且能力证据的取得还可以进一步确保胜任力评价的效度，因为胜任力中同样包含了知识的成分，而从能力中推导出被评价者所拥有的知识比从绩效证据中推导更为有效，而那些能够反映专业知识和思维的作业不能称之为绩效证据，而只能称之为能力证据。

3. 成功智力

在美国，胜任力的概念是针对传统的智力测验及智力理论所存在的缺陷提出来的。而智力理论的集大成者 Sternberg(1983)也对传统的智力提出了质疑