

图书编辑能力素质模型的构建及相关因素研究
Construction and Related factor study of the Competency Model for Book Editors

FIND ► OCCUPATION
YOU
DO BEST

你最胜任什么职业？

邬锦雯·著

图书编辑能力素质模型的
Construction and Related factor study of the

FIND ► OCCUPATION
YOU
DO BEST

你最胜任什么职业？

邬锦雯·著

 人 民 大 学 出 版 社

责任编辑:陈鹏鸣

封面设计:吴靖民 林芝玉

图书在版编目(CIP)数据

你最胜任什么职业?:图书编辑能力素质模型的构建及相关因素研究 /

邬锦雯 著. —北京:人民出版社, 2014.10

ISBN 978-7-01-013775-9

I. ①你… II. ①邬… III. ①图书—编辑工作—研究 IV. ①G232.2

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2014)第 165269 号

你最胜任什么职业?

NI ZUI SHENGREN SHENME ZHIYE

——图书编辑能力素质模型的构建及相关因素研究

邬锦雯 著

人民出版社 出版发行

(100706 北京市东城区隆福寺街 99 号)

北京中科印刷有限公司印刷 新华书店经销

2014 年 10 月第 1 版 2014 年 10 月北京第 1 次印刷

开本: 710 毫米 × 1000 毫米 1/16 印张: 15.75

字数: 240 千字

ISBN 978-7-01-013775-9 定价: 38.00 元

邮购地址 100706 北京市东城区隆福寺街 99 号

人民东方图书销售中心 电话 (010) 65250042 65289539

版权所有·侵权必究

凡购买本社图书, 如有印制质量问题, 我社负责调换。

服务电话: (010) 65250042

前 言

出版业(The Publishing Industry)是文化产业和信息产业的重要组成部分,肩负着文明传承与文化导向的社会责任,出版业更为突出的是人的能力决定产业发展的水平。人才方如何评价自身是否适合该行业、怎样在业内提升自我,用人方进行任务分析、选聘培训、考核激励等,或者人力资源部门、教育培训机构、人才市场等多方参与者开展工作,都迫切需要不断深化的基本理论支撑,导向具有国际化竞争力的产业人才与效率。

胜任特征模型由戴维·麦克米兰(David McClelland)提出,是一种旨在对人员进行从外显特征到内隐特征综合评价的能力素质特征分析法,本书选取出版行业中心环节的图书编辑的胜任特征模型及相关因素进行实证研究。首先以O*NET职业信息网络系统提供的编辑素质要求为框架,通过应用文献分析、高端访谈、网络数据挖掘等方法从理论和实证结合的角度归纳总结了转制后出版业发展对图书编辑胜任特征的要求,形成了《图书编辑胜任特征词典》;其次,分为预试研究和正式研究两个阶段分别应用专家小组访谈法和问卷调查法构建和验证《图书编辑胜任特征模型》,结果显示该模型的“沟通理解合作、市场策划开拓、进取心责任感、人格天赋特质、职业品德修养”五个维度能够有效解释转制时期图书编辑胜任特征要求及胜任特征模型的内容结构;再次,通过利用胜任特征模型的人口统计学变量分析,得出现阶段在职称评定等

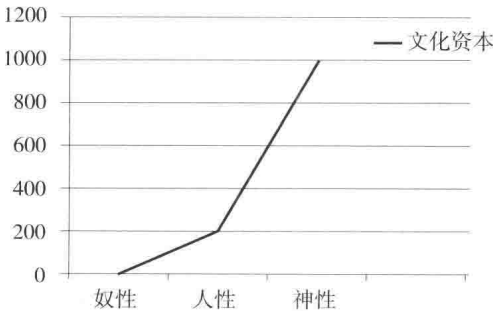
你最胜任什么职业？

方面的工作滞后于出版业业务发展等重要信息；最后，还应用组织文化测量工具以实证的问卷调查，案例研究分析了组织文化对图书编辑胜任特征的影响，为出版行业管理和经营的人力资源管理提供了依据。

需要做一个参照性诠释的是，本书作为一项心理学的应用研究，是作者关于竞争力形成的文化资本研究体系第三层的个体文化资本，即不同职业的能力特质挖掘。

- 宏观社会层：信仰文化资本、法制文化资本、教育文化资本
- 中观组织层：创新能力文化、激励制度文化、团队网络文化
- 个体微观层：价值观和动机、职业知识技能、能力素质模型

这个假说体系旨在深度解析：文化就是一种带来收益的竞争资本（见剖析第二层的专著《组织文化资本研究》），其中人的异质性观点是



人的三性与“文化资本”水平的关系描述

基本出发点，例如哲学中的非理性；经济学中的禀赋、不完全信息；教育学中的天资、因材施教；社会学中的后现代现象；管理学中的艺术、专业化；心理学中的性格、情绪；生物学中的突变、隐性。文化的资本性即回报或收益，有着重要的研究基础如布厄迪尔《教育、社会和文化的再生产》（1979），以及波普尔的物质精神知识“三个世界”的哲学理论等，而作者要进一步解释的是，文化是人类共同模式的表达，由此后天形成的文化资本（收益）呈现出上述宏观到微观的多元化形式，同一文化资本形式的水平可通过上图中人的三性视角来进行衡量。

反思三大高级宗教的表达和历史进程的呈现，人类同时还具有神性

和奴性。神性表现为一种牺牲精神，不管是释迦牟尼、耶稣基督还是穆罕默德，都因此被世人至上崇拜，牺牲精神经常和大无畏相联系，有时也许叫做大傻；奴性常常使人想到强悍的形象，但斗赢了再多牛的奴隶，也还是和这些牲畜圈在一起的奴隶。神为任何众生之苦牺牲而被重生和永生，人辛劳一世为自己死而不能复生，奴为贪生吃饱被主子作贱而死无葬身之地。人的三性表现在，心中装着什么就是什么；一个学校或企业（组织），首先必须是人性的，繁盛的学校和企业等组织，应该是将神性最大化，也就实现了文化资本的提升，国家和民族也如是。

本书中胜任能力的大小，主要就是指后天形成的个体文化资本水平，包括（职业知识技能的表面因素和动机与价值观的潜在因素）两个方面的个人综合素质高低，决定了个人对职位的胜任水平。本书后记作为一个相对补充，实证说明以劳动力样本按后天所受教育不同，其收益存在着显著的差异，即教育文化资本差距映射为个体职业知识技能的差别。

最后，本书在作者博士后出站报告的基础上改编出版，感谢提供支持的中国博士后科学基金会、新闻出版总署、华南师范大学和心理学流动站，感谢提出选题的人才测评专家张敏强教授、在问卷调查过程中协助研究的出版社和编辑以及在研究工作中提出建议和提供帮助的同行；还要感谢参与本研究的向明、范徽和各个专业的同学们，积极参与讨论和封面设计的吴靖民，还有所引用的参考文献的作者们。当然，还要向人民出版社的全体工作人员致以诚挚的谢意！

本书同时希望成为一本管理类的普通读物，表达一种提高竞争力和追求真善美两者相统一的管理理想。书中的不当和错漏之处，敬请读者斧正。

2014年6月1日于广州

Synopsis and Acknowledgements

The Publishing Industry is a crucial branch of cultural industry and information industry; having the social responsibility of civilization heritage and cultural orientation; and having the prominent feature that man's ability to determine the level of industrial development. How employees evaluate that whether they are suitable for the industry and how they can improve themselves? How employers conduct task analysis, hiring process and stimulation? Or how other participants like the human resources department, education training institutes and talent market to carry out their works? All of those questions urgently need the support of stronger basic theories, and the guide of the industry talents and efficiency with international competitiveness.

The Competency Model is put forward by David McClelland, which is a kind of competency analysis method for personnel take comprehensive evaluation from explicit characteristics to the implicit characteristics. The book selects the related factor study of The Competency Model for book editors who are center link of the publishing industry for empirical research. Firstly, editor quality requirements are provided by O*NET as the framework. From the perspective of theoretical and empirical combination, this book summarizes the requirement of the competency for book editors in the publishing industry after the reform by using literature analysis, high-end interview and

network data mining, forming The Competency Dictionary for book editors. Then the book divided its empirical process into two phases, which are pilot test and formal research; it is using respectively panel interviews and questionnaire survey to build and verify the competency model for book editors, and found the results that communication understanding cooperation, market planning formation, enterprise and responsibility, personality talent qualities, professional cultivating moral integrity in the model can effectively explain the requirement of the competency for book editors in the publishing industry after the reform and the content structure of the competency model. Besides, the book includes important information such as the work of professional title appraisal behind the development of publishing business at the present stage by using population statistics variables analysis in the competency model. Finally, after using organization culture measurement tools by the empirical analysis of questionnaire survey and the case studies to analyze the influence of organizational culture for the competency of book editors, the book provides the theoretical basis for human resource management of the publishing industry management and management.

There is a referential annotation. The book, as an application research of psychology, is the micro layer of cultural capital research system: the individual cultural capital, namely, the ability characteristics mining of different profession.

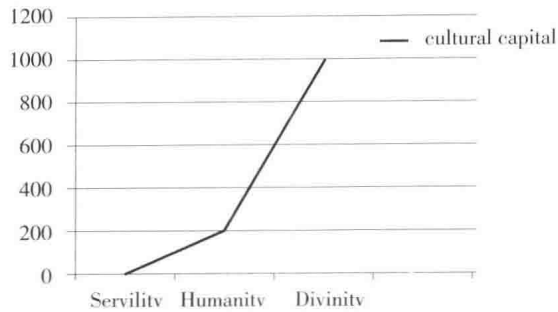
Cultural Capital Research System	
Level	Content
Macro social level	Faith cultural capital
	Legal institution cultural capital
	Education cultural capital
Medium organization level	Innovation ability culture
	Incentive system culture
	Team network culture

Cultural Capital Research System	
Level	Content
Micro individual level	Competency Models
	Vocational knowledge and skills
	Values and motivations

This hypothetical system aimed at deeply analyzes and demonstrates that culture is a kind of competitioncapital that can bring some benefits. And the heterogeneity view is the basic starting point, such as the irrationality in philosophy; endowment and incomplete information ineconomic; talents and individualized ineducation; the postmodern phenomenon in sociology, art and professional in management; personality and emotion in psychology; mutation and recessivein biology. Capitalizationof cultureis returns or earnings, having the important research basis. For example, Bourdieu’s book, Reproduction of Education, Society and Culture (1979) and Popper’s theory of Three Worlds. The author tries to further explain that culture is a common expression mode of human beings, thus cultural capital (earnings) presents in the diversified form of macroscopic to microcosmic. The level of same cultural capital form can be measured by three humannaturesin the figure below.

Relation Description of three natures of human being and the level of cultural capital.

Reflecting on the presentation of three senior religious’ expression and the historical process, human has the divinity and servility at the same time. Divinityexpresses as a self-sacrifice spirit. Whether Shakyamuni, Jesus Christ or Mohammed, people worship them for their self-sacrifice spirit. The spirit often associated with fearlessness, sometimes maybe called big silly. Servility often make people think of the intrepid image, but slaves who win more bulls also are captivewith the domestic animals. God sacrificed his life to relieve the pain of all living creaturesand has the eternal life, people work hard



lifetime for relatives or friends and cannot resurrect, slaves are degraded by their master for cravenly cling to life and die without a burial place. Those three human natures present on that human's life depends on what live in their hearts. For a school or an enterprise (organization), humanity is the most important thing, prosperous schools and enterprises should maximize their divinity, thus their cultural capital would be improved; as those for countries and nations.

In this book, the size of competency is mainly refers to nurture individual cultural capital levels, including two aspects of personal comprehensive diathesis (professional knowledge and skills of surface and motives and values underlying factors), determines the competency level of the individual positions. The postscript of the book can be seen as a relative supplementary, the empirical shows that labor samples whom acquired different education exist a significant difference in earnings, namely, education culture capital disparity map as the difference from the individual professional knowledge and skills.

Finally, for the complete and publication of this book based on the post-doctoral report of, the author would like to thank for the support of China Postdoctoral Science Foundation, the National Press and Publication Administration, South China Normal University and Psychology Postdoctoral Moving Station, thank to professor Mingqiang Zhang as the personnel evaluation expert who put forward the topic, presses and editors who assist research in

你最胜任什么职业?

the process of questionnaire, and work colleagues who put forward advice and help in the research; thank to Ming Xiang, Hui Fan and various professional students who participate in the study; thank to JingminWu who actively participate in discussions and design the book cover; and thank to the authors who are cited in references, of course would also like to take this opportunity to express appreciation to all staff from the People's Publishing House.

At the same time, the book hope to become a general reading in management, expressing a kind of management ideal that unify the improving of competitiveness and the pursuing of the truth, the good and the beauty. Please correct any errors that you find.

目 录

前 言	1
Synopsis and Acknowledgements	4
第一章 引言	1
一、研究背景	1
二、研究对象的界定	4
第二章 文献综述	7
一、胜任特征的概念	7
二、胜任特征模型介绍	17
三、图书编辑胜任特征模型的研究现状	25
第三章 研究设计	30
一、研究目的和内容	30
二、研究方法：定性与定量结合	31
三、总体研究步骤及思路	34
四、研究意义的明确	35
第四章 图书编辑胜任特征的新词典编制	37
一、研究工具与方法选择	37

二、研究步骤设计	38
三、图书编辑胜任特征编码	48
第五章 图书编辑胜任特征模型的构建与验证	52
一、预试研究	52
二、正式研究	66
三、对模型的讨论	80
第六章 胜任特征模型与人口统计学变量的相关性	84
一、不同性别图书编辑胜任特征比较	85
二、不同教育程度图书编辑胜任特征比较	87
三、不同职位图书编辑胜任特征比较	88
四、不同职称图书编辑胜任特征比较	90
五、其他人口统计学变量的胜任特征比较	91
第七章 胜任特征模型与组织文化的相关性	94
一、组织文化理论与研究工具	94
二、组织文化模型适用性及相关性验证	99
三、案例分析	105
第八章 胜任特征模型在人力资源管理中的应用	110
一、图书编辑人员胜任特征模型在人力资源管理中的应用	110
二、胜任特征模型在应用中出现的問題	114
第九章 研究的创新与不足	118
一、研究的创新点	118
二、不足与展望	121
参考文献	124

附 录	129
附录 A O*NET 编辑职业描述详述译文	129
附录 B 图书编辑胜任素质模型访谈提纲	150
附录 C 高端访谈资料	152
附录 D 图书编辑胜任特征词典	163
附录 E 胜任特征名称、定义、行为指标等级	167
附录 F 图书编辑胜任力调查问卷框架	183
附录 G 图书编辑胜任特征测评问卷 (预试稿)	185
附录 H 图书编辑胜任特征测评问卷 (正式问卷)	191
后 记 几种教育形式的工资收入差异比较	196

第一章 引言

职业是人生最重要的几件大事之一，可以排在生与死之后的头等大事之列，能有一个自己最为胜任、充分发挥出特长、体现出个人实力和价值的工作，是其他一切生存质量的基础。既然如此的重要，故事就从这里开始。

一、研究背景

出版业是文化产业和信息产业的重要组成部分，肩负着文明传承与文化导向的社会责任。改革开放以来，我国出版业快速发展，出版资源富集，出版机构、从业人员众多。据国家新闻出版总署的统计数据，2011 年全国共出版图书、期刊、报纸、音像制品和电子出版物总印数（出版数量）584.1 亿册（份、盒、张），品种、总量连续 7 年居世界第一位。截至 2011 年年底，全国共有出版社 580 家（包括副牌社 33 家），其中，中央级出版社 220 家（包括副牌社 13 家），地方出版社 360 家（包括副牌社 20 家）。出版业直接就业人数达 467.4 万人，其中图书出版业 6.7 万人^[1]。然而，与出版大国不相匹配的是，我国出版业发展过程中一直较为强调出版业的社会效益，对出版业的经济效益重视不足，在产

业规模、产品质量、市场竞争力等方面与国外出版行业仍存在不小的差距^[2]。2008年，新闻出版总署又进一步明确了改革的时间表和路线图，至此出版业体制改革进入了全面推动时期。

多年来，出版行业的人才培养与使用制度缺陷，尤其是处于整个出版工作中心环节的编辑人员的培养和使用缺陷，一直是制约出版业转型改革的重要因素^[3]。加入世贸组织后出版业进入日益国际化、市场化的历史新时期，出版业的灵魂——编辑人员不仅面临着思想意识要向市场转变，而且其角色也要从前台走向后台，从地方走向区域、走向世界，这些都迫切需要对当下编辑人员所需要具备的胜任素质以及市场机制下的绩效评估等人力资源管理工作进行深入地分析与研究。如何构建适应行业发展的出版业人才测评体系，从而改善人才选拔、培养、使用的各个环节推进产业发展是当前新闻出版行业的重要课题。胜任特征模型是研究新型人力资源开发与管理的理论与方法。20世纪中后期，哈佛大学的戴维·麦克米兰（David McClelland）教授在胜任特征领域的研究成果，为人力资源管理的实践提供了一个全新的视角和一种实用有效的工具，即对人员进行全面系统的研究，从外显特征到内隐特征综合评价的能力素质特征分析法，在包括出版业在内的各种人才管理领域都有广泛的应用意义。

（一）个人择业就业、职业规划和提升自我需要更新理论的引导

胜任特征为人才方有效地规划个人职业生涯提供了有价值的参考，同时又促使了员工的职业发展路径与企业对员工价值实现的要求轨迹相一致。这十分有助于员工在为促进企业发展努力工作的同时实现个人职业生涯的发展。胜任能力特征模型的使用，有利于员工在组织中选择并规划自己的职业发展路径。通过胜任能力特征，还能够建立与完善员工与组织的心理契约，有效避免高素质员工的流失。

基于胜任特征模型的评价中心法通常使用在招聘和选拔人才上，其实

出特点在于对工作情境进行模拟,通过运用多种测评方式,由多个评价者评估应聘者在模拟情境中的行为。人才方可以通过这种模拟的环境来进一步充分了解用人方的工作环境,可以帮助自身提前做好进入该组织的准备。

基于胜任特征模型的结构化面试是评估个体是否表现出那些能够预测优秀业绩的关键素质特征。结构化面试的内容不仅包含了该岗位要求,还包括了企业发展战略和企业文化等诸多方面。通过此类面试,可以使人才方快速了解自身与岗位的匹配度,可以使人才方在面试中了解与该行业该岗位的知识结构差距,以更好地、有针对性地进行准备和学习。

(二) 用人单位选聘、培训、考核、激励等需要扩展理论的支持

通过基于胜任特征的人才测评选拔出的员工不仅仅是能够完成本岗位的工作,更是能够出色地、完全胜任地完成该岗位的工作。通过人才测评,如果员工的胜任特征和岗位的胜任特征模型要求匹配度越高,那么这个员工就越适合企业所招聘的职位。同样,用人方若要在一个岗位群体的在职员工中选拔出高绩效的人员,可以依据胜任特征模型来挑选出优秀的个体以安置在关键性的岗位上。

基于胜任能力模型下进行人才培养,可以使机构清晰地了解到工作中绩效表现最优秀的人群,通过提炼拥有这些胜任特征的员工,根据模型有针对性地培训其他员工具备这些胜任能力。培训工作可以从根本上提高组织的整体绩效,帮助用人方根据当前岗位要求培训出既符合企业文化又适应企业发展的高素质员工,降低人员流动率和控制管理成本,提升个体和团队的绩效。

(三) 人才市场、教育和行政部门开展工作需要深化理论的支撑

人才市场、高校、人社厅等人事管理机构和参与人才政策制定、管