

基层党政领导干部 胜任力实证研究

胡月星 等 著

国家行政学院出版社

基层党政领导干部 胜任力实证研究

胡月星 等 著

国家行政学院出版社

图书在版编目(CIP)数据

基层党政领导干部胜任力实证研究/胡月星等著.

—北京:国家行政学院出版社,2008.12

ISBN 978-7-80140-743-6

I. 基… II. 胡… III. 中国共产党-基层组织-领导
人员-领导学-研究 IV. D630.3

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2008)第 192941 号

- 书 名 基层党政领导干部胜任力实证研究
作 者 胡月星 等著
责任编辑 阴松生
出版发行 国家行政学院出版社
(北京市海淀区长春桥路 6 号 100089)
(010)68920640 68929037
<http://cbs.nsa.gov.cn>
编 辑 部 (010)68929095
经 销 新华书店
印 刷 北京金秋豪印刷有限责任公司
版 次 2009 年 5 月北京第 1 版
印 次 2009 年 5 月北京第 1 次印刷
开 本 880 毫米×1230 毫米 32 开
印 张 11.125
字 数 310 千字
书 号 ISBN 978-7-80140-743-6/D·371
定 价 30.00 元

本书如有印装质量问题,可随时调换。联系电话:(010)68929022

序

刘 峰*

胜任力(Competence)是领导者的基本素质,是衡量领导者的领导水平、领导绩效的主要指标体系。1973年,美国心理学家戴维·麦克莱伦(David McClelland, 1973)第一次提出了该理论模型。麦克莱伦认为,胜任力是与生活各方面结果联系着的绩效的组成部分。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作是胜任力。为此,他把胜任力模型划分为知识、技能、社会角色、自我概念、人格特质和动机需要等六个层次。胜任特征通常用漂浮在水面上的一座冰山来描述。知识、技能属于表面的胜任特征,漂浮在水面上,很容易被发现;社会角色、自我概念、人格特质和动机/需要,属于深层次的胜任特征,隐藏在水面下,且越往水下,越难发现。深层特征是决定人们的行为及表现的关键因素。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。

20世纪80年代,胜任特征渐渐地成为一个时髦的管理概念,并在西方国家掀起了应用热潮,其他国家也开始胜任特征的研究和应用的探索,建立了一系列的胜任特征模型和测量量表。以胜任力来鉴别高绩效者和优秀员工的方法逐渐在西方人力资源管理领域流行起来,那些把优秀者和一般者区分开的特性(即胜任力)正在诸如招募、甄选和培训等人力资源管理活动中发挥着积极的作用。许多学

* 中国领导科学研究学会副会长、国家行政学院政治学教研部主任,教授,博导

者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。在传统人力资源管理向基于胜任力的人力资源管理转变过程中,员工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作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实践产生重大的影响,而且必将在今后的数十年里继续在这一领域内产生影响。

近年来,在国内企业经营管理人员、党政部门领导者胜任力模型特征的研究开发和推广应用受到了不同程度的重视。中组部、教育部、人事部、国家税务总局以及中国石化、中国银行、中国电力等党政机关和大型国有企业等开始尝试并探索建立适合本部门、本单位领导者的胜任力模型,并将这一模型与党政机关、干部考核评级和企业人力资源规划结合起来。因此,对胜任力模型的研究开发,依据其核心胜任特征对各级各类领导干部进行培养教育、能力提升、业绩评估和选拔考核,对推进人力资源能力建设进程,建立和完善科学的领导人才能力评价机制,创新人才储备、培养、选拔、考核思路,拓宽领导人才选任管理工作思路,无疑具有重要的现实意义。其重要价值主要体现在以下三个方面:

一是有利于建立符合人才选拔实际需要的企业高层经营管理人员、党政领导干部胜任力模型。传统的人才选拔大多停留在以教育程度、知识结构、技能技巧、思想作风和资历背景来做出任用的决定,但往往知识丰富、技术能力较强的人不一定就是高绩效者。目前领导人才的公开选拔与竞争上岗是以能力为基础的选任机制,重点是对价值观(包括性格、态度、价值观、行为方式等)、能力、个人特质和学识等进行评估。考官根据拟应聘岗位胜任力模型,对应聘者价值观,以及所表现出来的能力高低、特质差异进行判断,并与岗位胜任力标准对照,预测应聘者在该应聘岗位的未来表现,做出是否录用的决策。而对应聘者的能力、特质和学识进行评估的最实际、最有效的方法之一是基于胜任力模型的一系列选拔技术。

二是有利于建立基于胜任特征的企业高层经营管理人员、党政

机关领导干部能级考核标准体系。胜任特征的前提就是找到区分优秀与普通的指标,以它为基础而确立的绩效考核指标,是经过科学论证并且系统化的考核体系,体现了绩效考核的精髓,能真实地反映领导者的综合工作表现。让工作表现好的领导者及时得到奖励,以提高其工作积极性。对于工作绩效不够理想的领导者,根据考核标准以及胜任特征模型,通过培训或其他方式帮助他们改善领导绩效,达到组织的期望目标。

三是有利于制订基于胜任特征的企业经营管理人员、党政机关领导干部能力提升培训方案。培训的目的就是帮助被培训者弥补不足,从而达到岗位的要求。而培训所遵循的原则就是投入最小化、收益最大化。基于胜任特征状况分析,针对岗位要求结合现有人员的素质状况,为领导者量身定做培训计划,帮助领导者弥补自身不足,有的放矢突出培训的重点,省去分析培训需求的繁琐步骤,杜绝不合理的培训开支,提高了培训的效用,取得更好的培训效果,进一步开发领导人员的潜力,提高组织效益。

坦诚地讲,相对于戴维·麦克莱伦教授提出的胜任力“冰山理论”模型而言,“冰山”上面知识、经验、技能、资历以及处于中间地带的职业兴趣、社会角色等似乎还不难理解,但“冰山”下面的意识、动机、需要、个人特质等却始终是难以清楚观察和准确把握,而正是这些内隐性因素对人的观念行为具有决定意义的影响作用。胜任力理论带给人们的一个重要启示就在于,考察和选拔优秀者,除了知识要素、技能要素之外,更重要的在于了解和把握其胜任特征。从领导胜任特征入手提高领导绩效和组织管理水平,仍然是目前国内学术界、企业政府部门实际工作者迫切需要并花大力气研究和解决的现实问题。

胡月星教授主持完成的《基层党政领导干部胜任力实证研究》这部学术成果主要由总报告和七个分报告构成。总报告首先是对胜任力理论发展趋势、模型要素设计、研究方法思路以及研究成果等作了详细介绍和阐述。结合所确立的基层县处级党政领导干部胜任力构成要素,将基层党政干部核心胜任特征、成就动机、心理需求、价值取

向、情绪智力、工作满意度、心理健康等子项目研究成果,从不同侧面集中进行了系统阐述,并提出了开发应用党政领导干部胜任力模型,加强领导资源能力建设的思路对策。在分报告内容结构上,课题研究从基层县处级党政领导干部核心胜任特征入手,通过访谈资料编码分析和问卷数据处理,确立了县处级党政领导干部胜任特征的基本纬度及其主要指标体系。与此同时,将基层党政干部成就动机、价值取向、需求结构、情绪智力、工作满意度以及心理健康等诸项成果逐一呈现。当读者打开《基层党政领导干部胜任力实证研究》这部书稿的时候,犹如打开了一副琳琅满目的画卷,基层各级党政领导干部胜任力犹如卷轴,课题总报告犹如封面,而成就动机、需求结构、价值取向等各分子课题研究报告犹如风景图片,将读者引领到一个由数据图表点缀和语言分析描绘的精彩布局之中。透过课题成果,将力求给大家展示一个研究开发基层党政领导干部胜任力的广阔视野,打开了一个如何运用科学理论工具来解决现实问题的新思路,开辟一个领导人才资源能力开发的新途径。

这部凝聚着课题组成员智慧汗水的重要成果,具有很高的学术意义和实际应用价值,成果本身所承载的原创性、前瞻性、科学性以及独到性等显著特点,以及建立的党政领导干部胜任心理素质模型结构,对于建立和完善党政机关、企业领导干部考核、选拔、培训乃至业绩评价指标体系,对于大力提升党政机关和企业核心竞争力的迫切需要,无疑将具有十分重要的参考借鉴意义。

是为序。

2009年3月28日

目 录

C o n t e n t s

序	刘峰
《基层党政领导干部胜任力实证研究》总报告	1
一、课题研究的理论探索	1
(一)国外关于胜任力的研究	1
(二)国内有关胜任力的探索	6
二、开展本课题研究的基本依据	8
(一)政策理论依据	8
(二)实践依据	9
(三)开展本课题研究的重要意义	11
三、开展课题研究的思路方法	12
(一)子项目设计	12
(二)本课题研究的思路方法	15
四、主要成果显示	18
(一)基层县处级党政领导干部胜任特征实证 研究结果显示	19

(二)基层党政干部成就动机实证研究结果显示	25
(三)基层党政干部心理需要结构及激励 实证研究结果显示	30
(四)基层党政干部价值取向实证探索研究结果显示	35
(五)基层党政领导干部情绪智力实证研究结果显示	40
(六)基层党政干部工作满意度实证研究结果显示	45
(七)基层党政领导干部心理健康实证研究结果显示	48
五、课题研究的几点启示	51
(一)以加强党的执政能力建设为目的,以提升领导干部胜任 能力为目标,是课题探索与研究的重要价值所在	51
(二)以胜任特征为突破口,将是推进领导干部考核 评估工作科学化进程的新思路	52
(三)掌握和运用现代领导理论及其方法,是课题 研究得以深入进行的关键	53
(四)定性定量研究相结合,是提高课题质量的 基本保证	54
(五)立足现在,着眼于长远,对领导胜任力的 探索与研究没有止境	54
子项目一:基层县处级党政领导干部核心胜任特征实证研究	56
一、关于核心胜任特征的理论探讨	56
二、主要方法	58
(一)方法	58
(二)研究的步骤	58
(三)样本情况	59
三、县处级党政领导干部核心胜任特征总体结果显示	60
(一)基本维度	60

(二)关键心理品质和核心能力要素	61
(三)基层县处级党政领导干部胜任力模型结构	63
四、县处级党政领导干部核心胜任特征差异比较	64
(一)性别差异比较	64
(二)工作年限差异比较	66
(三)不同文化教育程度差异比较	71
(四)行政级别差异比较	75
(五)不同区域差异比较	79
五、研究结果及应用	83
(一)基层县处级党政领导干部关键心理品质行为观察点	84
(二)基层县处级党政领导干部胜任特征测评指标体系	85
 子项目二:基层党政干部成就动机及其归因方式	
实证研究	97
一、关于成就动机及其归因的理论研究探索	97
(一)前期研究观点	97
(二)成就动机及归因的基本理论	99
二、本项目研究的思路办法	103
(一)问卷项目编制	103
(二)因素分析	103
(三)信效度检验	108
(四)样本及数据处理	111
三、基层党政干部成就动机实证研究结果显示	112
(一)基层党政干部成就动机水平	112
(二)基层党政干部成就动机及归因差异比较	114

四、结论及建议	123
(一)主要结论	123
(二)建议	123
附录一:《基层党政干部归因问卷》测验说明	125
子项目三:基层党政干部需要结构和激励方式实证研究	127
一、本课题研究的重要价值	128
二、研究思路方法	129
(一)基本思路	129
(二)调查数据采集	130
(三)调查问卷信效度检验	134
三、总体结果显示	137
(一)基层党政干部需要强度	137
(二)基层党政干部激励结构排序	138
四、基层党政干部需要及激励结构的差异比较	140
(一)需求结构差异比较	140
(二)基层党政干部激励方式差异比较	144
五、几点重要启示	147
(一)重视满足基层党政干部的基本心理需求,更要 重视高层次发展需求的满足	147
(二)了解干部心理需要,是考察和识别干部行为 特征的有效方法	148
(三)充分把握需要和激励的相互作用,是调动干部 工作积极性的最佳途径	149

附件一:《基层党政干部需要结构问卷》测验说明	150
附件二:《基层党政干部激励方式问卷》测验说明	152
子项目四:基层党政领导干部价值取向实证研究	154
一、本项目研究构思和样本设计	154
(一)研究价值意义	154
(二)基本思路方法	155
二、基层党政干部价值取向模型基本要素初步解释	157
(一)钱权取向	157
(二)知识取向	158
(三)生命取向	158
(四)社会取向	159
(五)成就取向	159
(六)人际取向	160
三、基层党政干部价值取向实证研究结果显示	161
(一)样本及总体结果排序	161
(二)选择差异比较	163
四、结果讨论	169
五、意见建议	174
六、本研究的不足和有待进一步探讨的地方	176
附录一:各项目与问卷总分相关	177
附录二:《基层党政干部价值取向问卷》测验说明	177

子项目五:基层党政领导干部情绪智力实证研究	180
一、本课题研究的重要价值意义	180
(一)情绪智力是评价领导素质和领导能力的基本指标	180
(二)情绪智力模型是领导人才培养选拔的重要依据	181
(三)研究开发情绪智力,有助于提高基层党政领导干部 岗位胜任能力	181
二、研究的基本思路方法	181
三、研究结果显示	184
(一)基层党政领导干部情绪智力发展的基本趋势特征	185
(二)不同类别基层党政领导干部的情绪智力模型比较	189
四、基层党政领导干部情绪智力模型研究成果的开发应用	212
(一)基层党政干部情绪智力模型特征指标行为观察点	212
(二)提升基层党政干部情绪智力的对策建议	213
五、主要参考文献	215
子项目六:基层党政领导干部工作满意度实证研究	217
一、研究构思和方法	217
(一)研究着眼点	217
(二)操作实施方法	218
二、基层领导干部工作满意度实证研究结果显示	224
(一)研究对象与样本结构	224
(二)基层领导干部满意度各维度的总体状况	225

三、人口特征变量对工作满意度的差异比较	231
(一)性别对工作满意度差异比较	231
(二)民族对工作满意度差异比较	236
(三)年龄对工作满意度的影响差异比较	239
(四)工作年限对工作满意度差异比较	244
(五)行政级别对工作满意度差异比较	249
(六)工作性质对工作满意度差异比较	253
(七)学历水平对工作满意度差异比较	257
四、工作满意度的主要影响因素	262
(一)外部因素	262
(二)内部因素	263
五、研究结果及其应用	264
(一)领导干部工作满意度评价主要指标体系	264
(二)工作满意度在领导干部工作中的应用	265
六、主要参考文献	266
附录一:基层领导干部工作满意度调查问卷	268
附录二:《基层领导干部工作满意度调查问卷》测验说明	272
子项目七:领导干部心理健康实证研究	274
一、心理健康及其主要标准	274
二、课题研究思路办法	276
(一)研究思路	276
(二)调查工具	276
(三)数据处理统计	278
(四)研究对象与样本结构	278

三、领导人员心理健康水平总体状况评价	279
(一)基本健康状况显示	279
(二)领导人员 SCL—90 量表各症状因子分值比较	282
(三)SCL—90 阳性因子检验情况	283
四、人口特征变量对于心理健康因素的影响	284
(一)性别对于心理健康的影响分析	284
(二)年龄对于心理健康的影响分析	292
(三)职业类型对于心理健康的影响分析	302
(四)职级对于心理健康的影响分析	310
五、研究结论	326
六、影响领导人员心理健康的主要因素	328
(一)来自社会和文化的影响因素	328
(二)来自职业性质与职业要求的相关影响因素	329
七、提高领导干部心理健康调适能力的思路对策	330
(一)增强对心理健康重要性的认识	330
(二)引入特性与因素理论,促进公职领导的 心理健康水平	331
(三)强化社会支持系统	332
(四)提高各级领导干部自我调适能力	332
(五)培养健康政治心理,解决道德困境问题	333
八、主要参考文献	333
小资料:国外有关 SCL—90 量表的研究	334
后 记	337

《基层党政领导干部胜任力实证研究》总报告

胜任力是现代领导心理科学研究领域的重要内容,也是衡量各级各类领导干部的领导水平、领导绩效的重要指标。我国是人力资源大国,基层干部数量众多,尤其是基层县处级党政领导干部作为我国干部队伍的重要组成部分,具有思想政治素质要求高,岗位重要、影响力大、贴近广大人民群众等众多特点,在政治和社会领域发挥着非常重要的作用。因此,对基层县处级党政领导干部胜任力进行实证研究,不仅是全面提升基层党政领导干部能力素质的客观要求,而且也是加强执政党能力建设的迫切需要。鉴于此,2006年5月,我们组织申报了《中国基层县处级党政领导干部胜任力实证研究》这一重要课题,经国家哲学社会科学规划办公室批准立项。经过近三年时间的探索与努力,如期完成。本课题采用深入访谈、问卷调查、数据编码统计分析等主要方法,从领导胜任力的基本内涵出发,结合基层党政领导干部工作实际,从理论和实证两个部分对基层县处级党政领导干部胜任力展开深入系统的比较研究,力求探索建立科学有效的领导干部核心胜任能力基本模型,为研制开发适合中国社会政治经济和地区发展实际需要的领导干部考核评估标准体系,为加强基层党政领导干部的培养选拔提供科学依据。

一、课题研究的理论探索

(一)国外关于胜任力的研究

胜任力(Competence)的概念是由美国心理学家戴维·麦克莱伦(David McClelland, 1973)首先提出的。在其发表于美国心理学家

(American Psychologist)杂志上的名为《测试胜任力而非智力》(Testing for Competence Rather than for Intelligence)的论文中,麦克莱伦指出,“单凭学术能力倾向测验以及以知识为内容的测验并不能预测工作中的高绩效和在生活中取得成功,而一些个人特征和胜任力可以鉴别高绩效者”。不久之后,以胜任力来鉴别高绩效者和优秀员工的方法逐渐在西方人力资源管理领域流行起来。那些把优秀者和一般者区分开的特性(即胜任力)正在诸如招募、甄选和培训等人力资源管理活动中发挥着积极的作用。麦克莱伦把胜任力称作是与生活各方面结果联系着的绩效的组成部分。此种定义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作是胜任力。他还把胜任力划分为六个层次:(1)知识,是指对某一职业领域有用信息的组织和利用;(2)技能,是指将事情做好的能力;(3)社会角色,是指一个人在他人面前想表现出的形象;(4)自我概念,是指对自己身份的认识或知觉;(5)人格特质,是指一个人的身体特征及典型的行为方式;(6)动机/需要,是指决定一个人外显行为的自然而稳定的思想。

这些胜任特征通常用漂浮在水面上的一座冰山来描述。知识、技能属于表面的胜任特征,漂浮在水面上,很容易被发现;社会角色、自我概念、人格特质和动机/需要,属于深层次的胜任特征,隐藏在水面下,且越往水下,越难发现。深层特征是决定人们的行为及表现的关键因素。

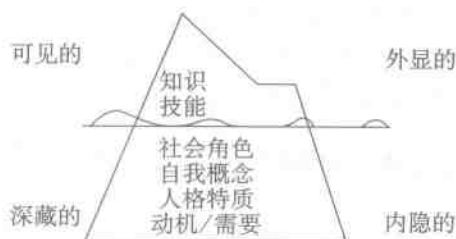


图 1-1 胜任特征“冰山”模型结构图

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