

# 县域主官胜任特征 实证研究

XIANYU ZHUGUAN SHENGREN TEZHENG SHIZHENG YANJIU

卢晓慧 © 著



云南大学出版社  
YUNNAN UNIVERSITY PRESS

# 县域主官胜任特征 实证研究

卢晓慧 ◎ 著



云南大学出版社  
YUNNAN UNIVERSITY PRESS

图书在版编目 ( CIP ) 数据

县域主官胜任特征实证研究 / 卢晓慧著. -- 昆明 :  
云南大学出版社, 2021

ISBN 978-7-5482-4368-7

I . ①县… II . ①卢… III . ①县—地方政府—行政管理—研究—中国 IV . ① D625

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2021) 第 141024 号

策划编辑: 朱 军 孙吟峰

责任编辑: 万 斌

封面设计: 张亚林

## 县域主官胜任特征 实证研究

卢晓慧 © 著

出版发行: 云南大学出版社

印 装: 昆明理焯印务有限公司

开 本: 787mm × 1092mm 1/16

印 张: 14.5

字 数: 296 千

版 次: 2021 年 8 月第 1 版

印 次: 2021 年 8 月第 1 次印刷

书 号: ISBN 978-7-5482-4368-7

定 价: 50.00 元

社 址: 云南省昆明市一二一大街 182 号 ( 云南大学东陆校区英华园内 )

邮 编: 650091

电 话: ( 0871 ) 65031070 65033244

网 址: <http://www.ynup.com>

E-mail: [market@ynup.com](mailto:market@ynup.com)

若发现本书有印装质量问题, 请与印厂联系调换, 联系电话: 0871-64167045。

本书受到云南省哲学社会科学学术著作出版专项经费资助

## 序

“为政之要，莫先于用人。”毛泽东同志曾指出：“政治路线确定以后，干部就是决定的因素。”领导干部素质的高低，能力的强弱，工作的优劣，作风的好坏，直接关系到一个地区、一个部门、一个单位的工作面貌，关系到党的形象。县委书记在国家的领导干部队伍中，数量不多，级别不高，仅占县处级以上领导干部总数的不到1%，但是权力不小、责任重大。俗话说：“郡县治，则天下治；郡县安，则天下安。”习近平总书记指出，“县委是我们党执政兴国的‘一线指挥部’，县委书记就是‘一线总指挥’，是我们党在县域治国理政的重要骨干力量”，“一个好的县委书记造福一方百姓，一个弱的县委书记耽误一方百姓，一个坏的县委书记祸害一方百姓”。因此，加强对县委书记队伍建设的研究，具有重要的理论和实践意义。

关于县委书记队伍建设，中央办公厅于2009年4月和6月专门出台了《关于加强县委书记队伍建设的若干规定》和《关于进一步加强县（市、区）委书记队伍建设的意见》，在2014年和2019年新修订的《党政干部选拔任用工作条例》中，又专门对县委书记的基本资格条件等做出更加具体、明确的要求。目前国内学术界对县委书记队伍建设的研究不是很多，从胜任特征的角度进行研究的也处于起步阶段。对县委书记胜任特征的研究，是提升县委书记能力素质、增强其工作岗位胜任力的必然要求；是适应新时代发展、立足新发展阶段、贯彻新发展理念、构建新发展格局、实现高质量发展，探索新时代新县委书记“育、选、用、考、管”的现实需要；也是不断深化领导科学研究，提升新时代领导干部领导力的客观要求。

卢晓慧女士的《县域主官胜任特征实证研究》这部学术著作，运用了现代胜任特征理论，以县委书记为研究对象，以县处级及以下基层干部为调查对象，采用问卷调查和个别访谈的方式，重点对县委书记的岗位特征（职务、职级、职责、职权、岗位风险及来源）和胜任特征（年龄、学历、经历、道德品质、知识结构、行为倾向、能力水平）进行调查研究，该研究成果对研究对象的选择、胜任特征理论的选取、研究内容的展开、研究结构的安排，以及调查研究

方法的运用等方面，都较为合理，而且具有一定的创新性。该研究成果将为胜任特征学术研究的花园增添春色，为相关研究的学者提供有益借鉴，为县委书记队伍“育选用管”提供政策依据，为干部工作者提供该决策参考。另外，该研究成果的出版正值全国各级党委班子换届之际，更显示出了其重要的理论价值和实践价值。

卢晓慧女士在大学、党校、街道、社科院等从事过教学、科研、管理等工作，曾公开发表过不少学术论文，还出版过新农村建设、社会治理方面的学术著作，具有扎实的学术功底，作为一名基层社科院的研究人员，始终没有放弃对学术研究的兴趣爱好，始终保持对学术研究的高标准、严要求，始终加强理论学习和调查研究，始终保持多年笔耕不辍，实属难能可贵！

是为序。

中央党校（国家行政学院）党建教研部  
党的领导与领导科学教研室主任、教授、博士生导师 胡月星  
2021年6月18日

# 目 录

导 论 .....	(1)
一、问题提出 .....	(1)
二、研究意义 .....	(4)
三、研究现状述评 .....	(5)
四、研究思路与研究方法 .....	(9)
五、研究内容与结构安排 .....	(10)
六、研究创新点及不足之处 .....	(11)
第一章 习近平总书记关于县委书记的重要论述 .....	(12)
一、关于“地位作用”的重要论述 .....	(12)
二、关于“政治忠诚”的重要论述 .....	(13)
三、关于“价值取向”的重要论述 .....	(14)
四、关于“责任担当”的重要论述 .....	(15)
五、关于“工作本领”的重要论述 .....	(16)
六、关于“廉洁自律”的重要论述 .....	(17)
七、关于“队伍建设”的重要论述 .....	(18)
第二章 县委书记的社会角色与职能 .....	(20)
一、县委书记的岗位角色 .....	(20)
二、县委书记的岗位职能 .....	(22)
第三章 调查研究设计 .....	(23)
一、概念界定 .....	(23)

二、概念操作化 .....	(23)
三、调查对象确定 .....	(24)
四、调查地点选择 .....	(24)
<b>第四章 KM 市概况及县委书记队伍状况 .....</b>	<b>(25)</b>
一、KM 市概况 .....	(25)
二、KM 市县委书记队伍状况 .....	(25)
<b>第五章 调查样本总体状况 .....</b>	<b>(28)</b>
一、性别情况 .....	(28)
二、年龄情况 .....	(28)
三、民族情况 .....	(29)
四、学历情况 .....	(29)
五、单位情况 .....	(29)
六、行政级别情况 .....	(30)
<b>第六章 县委书记岗位特征的社会认知情况 .....</b>	<b>(31)</b>
一、县委书记岗位特征的总体社会认知情况 .....	(31)
二、不同因子对县委书记岗位特征的社会认知情况 .....	(35)
三、小 结 .....	(45)
<b>第七章 县委书记胜任特征的社会认知总体状况 .....</b>	<b>(47)</b>
一、外显胜任特征 .....	(47)
二、内潜胜任特征 .....	(50)
三、小 结 .....	(56)
<b>第八章 对县委书记胜任特征的不同因子社会认知差异比较 .....</b>	<b>(58)</b>
一、不同学历因子的社会认知状况及比较 .....	(58)
二、不同级别因子的社会认知状况及比较 .....	(68)

三、不同单位因子的社会认知状况及比较 .....	(79)
四、小 结 .....	(90)
<b>第九章 县委书记胜任特征的社会认知状况的回归分析 .....</b>	<b>(92)</b>
一、回归模型设定 .....	(92)
二、回归分析情况 .....	(92)
三、回归分析结果 .....	(102)
<b>第十章 县委书记胜任特征社会认知的调查结论 .....</b>	<b>(107)</b>
一、关于外显胜任特征 .....	(107)
二、关于内潜胜任特征 .....	(107)
三、调查研究结论 .....	(108)
<b>第十一章 县委书记胜任特征研究的几点思考 .....</b>	<b>(109)</b>
一、关于县委书记的选拔任用 .....	(109)
二、关于县委书记的考核评价 .....	(109)
三、关于县委书记的培训历练 .....	(110)
四、关于县委书记队伍建设的制度设计 .....	(110)
<b>参考文献 .....</b>	<b>(113)</b>
<b>附 录 .....</b>	<b>(116)</b>
一、关于县委书记胜任特征的调查问卷 .....	(116)
二、关于县委书记胜任特征的访谈提纲 .....	(119)
三、关于县委书记胜任特征的访谈记录 .....	(120)
四、公开发表的相关学术论文 .....	(187)
<b>后 记 .....</b>	<b>(221)</b>

# 导 论

## 一、问题提出

政治路线决定组织路线，组织路线服务政治路线。组织路线从来不是孤立的，组织工作从来不是片面的，而是融于“五位一体”总体布局和“四个全面”战略布局当中。想党之所想、急党之所需、抓党之所决，是组织路线题中应有之义。“政治路线确定之后，干部就是决定的因素。”<sup>①</sup>坚持党管干部原则，立足培育、选拔、管理、使用等环节，进一步建立健全素质培养、知事识人、选拔任用、从严管理、正向激励体系，及时选拔任用信念过硬、政治过硬、责任过硬、能力过硬、作风过硬的干部，为推进新时代中国特色社会主义伟大事业提供强有力的干部人才支撑。党的十八大以来，以习近平同志为核心的党中央从党和人民事业持续发展的战略全局考量，高度重视干部队伍建设。习近平总书记提出了“信念坚定、为民服务、勤政务实、敢于担当、清正廉洁”“二十字”好干部标准，对新时代领导干部选拔的基本标准、基本原则和基本程序做出了明确规定，成为新时代领导干部选拔的根本遵循。习近平总书记在2018年全国组织工作会议上首次提出新时代党的组织路线，并强调贯彻新时代党的组织路线的关键和重点，提出“建设忠诚干净担当的高素质干部队伍是关键，重点是要做好干部培育、选拔、管理、使用工作”。就如何培养这支忠诚干净担当的队伍，习近平总书记提出了要建立素质培养体系、知事识人体系、选拔任用体系、从严管理体系、正向激励体系“五大体系”要求。这一组织路线创新了选拔任用党政领导干部的标准、原则、路线，提出了一些新思想、新主张，推动了新时代干部队伍建设的新进程。中共中央办公厅印发的《关于进一步激励广大干部新时代新担当新作为的意见》也指出要落实新时代好干部标准<sup>②</sup>。落实习近平总书记“二十字”好干部标准，更好地选拔出党和人民所需要的好

<sup>①</sup> 毛泽东. 毛泽东选集：第二卷 [M]. 人民出版社，1991：526.

<sup>②</sup> 中共中央办公厅. 关于进一步激励广大干部新时代新担当新作为的意见 [M]. 北京：人民出版社，2018.

干部，是新时代领导干部队伍建设的重大课题。

“郡县治，则天下治；郡县安，则天下安。”县是我国政权体系的基本单位。“在我们党的组织结构和国家政权结构中，县一级处在承上启下的关键环节，是发展经济、保障民生、维护稳定、促进国家长治久安的重要基础，也是干部干事创业、锻炼成长的基本训练基地。‘县委书记’的称呼，不仅代表一种行政职位、一种工作岗位，而且代表一类干部群体。县委是我们党执政兴国的‘一线指挥部’，县委书记就是‘一线总指挥’，是我们党在县域治国理政的重要骨干力量”<sup>①</sup>“县委书记<sup>②</sup>在我国干部序列中说起来级别不高，但是地位特殊”<sup>③</sup>，“官不大，责任不小、压力不小”<sup>④</sup>。“当好一个县委书记并不容易，要有全面的领导经验，对东西南北中、党政军民学各方面的工作都能抓的起来。”<sup>⑤</sup>县委书记作为“关键少数”中的“少数关键”，不仅是一个县“政治坚定的明白人、绿色发展的铺路石、体察民情的大脚掌、地方团队的领头雁、作风建设的打铁匠”<sup>⑥</sup>，而且是党在当地经济社会发展等各方面的形象代言人。一个县的发展如何，在某种程度上就是县委书记的“作品”。在一个县里，老百姓看党，最主要的是看县委书记，如果“形象代言人”做得不好，党在当地人民群众中的形象就不会好<sup>⑦</sup>。选人用人是党内政治生活的“风向标”，是政治生态建设的“晴雨表”。选什么样的人当县委书记，或者说具备什么样特征的人适合当县委书记，显得十分重要。由此可见，县委书记的选拔任用，对人选而言，比一般同级别的干部选拔任用条件要求更高；对党委和组织部门而言，要更加重视，更加慎重。县委书记的选拔任用，不仅是一个重大的理论问题，而且是一个重大的实践问题，历来被组织部门高度重视。全国各地也纷纷在探索更有效的选拔任用激励的方法路径。有的采取职位高配方式（按照副厅级），有的采取上升层级研究人选（必须经省级常委会研究决定），有的采用优先提拔重用的激励措施，等等。然而，曾经一段时期内县委书记被人们认为是“高危人群”或“高危岗位”。根据中央纪委国家监委网站公布的数据显示，自2012年12月1日至2018年5月1日，共对全国51名县（市、区）委书记违纪

① 习近平在会见全国优秀县委书记时的讲话 [N]. 人民日报, 2015-09-01 (02).

② 县委书记群体包括县、区（市）、旗的书记。本调查研究的对象主要是县委书记和区委书记两类，文中一并统称县委书记。

③ 习近平. 习近平谈治国理政：第二卷 [M]. 北京：外文出版社，2017：140.

④ 习近平在会见全国优秀县委书记时的讲话 [N]. 人民日报, 2015-09-01 (02).

⑤ 邓小平. 邓小平文选：第二卷 [M]. 北京：人民出版社，1994：36.

⑥ 习近平. 习近平谈治国理政：第二卷 [M]. 北京：外文出版社，2017：141.

⑦ 黄道功，等. 郡县之治——怎样当好县委书记 [M]. 北京：党建读物出版社，2016：22.

违法问题进行了通报。这些数据表明，县委书记权力腐败的问题较为突出<sup>①</sup>。

目前，组织部门对县委书记人选的提名、考察、任用，除了认真贯彻落实习近平总书记关于干部队伍建设的重要论述和关于县委书记的重要论述外，主要依据以下党内规范性文件进行。一是2019年3月3日中共中央修订印发的《党政领导干部选拔任用工作条例》（以下简称《干部任用条例》，在总则的第二条明确规定：“选拔任用党政领导干部，必须坚持下列原则：（一）党管干部；（二）德才兼备、以德为先，五湖四海、任人唯贤；（三）事业为上、人岗相适、人事相宜；（四）公道正派、注重实绩、群众公认；（五）民主集中制；（六）依法依规办事。”<sup>②</sup>另外，《干部任用条例》的第八条明确规定：“提拔担任党政领导职务的，应当具备下列基本资格：（一）提任县处级领导职务的，应当具有五年以上工龄和两年以上基层工作经历。……（四）一般应当具有大学专科以上文化程度，其中厅局级以上领导干部一般应当具有大学本科以上文化程度……”二是2018年5月20日中共中央办公厅印发的《关于进一步激励广大干部新时代新担当新作为的意见》规定，要“鲜明树立重实干重实绩的用人导向。坚持好干部标准，突出信念过硬、政治过硬、责任过硬、能力过硬、作风过硬，大力选拔敢于负责、勇于担当、善于作为、实绩突出的干部”。三是中央办公厅于2009年4月和6月出台的《关于加强县委书记队伍建设的若干规定》（以下简称《规定》）和《关于进一步加强县（市、区）委书记队伍建设的意见》（以下简称《意见》），是目前仅有的关于县委书记队伍建设的专门性文件。关于县委书记人选的条件和要求，除了应当具备《中国共产党党章》《党政干部选拔任用工作条例》规定的基本条件和资格外，《规定》和《意见》都对县委书记人选条件作出更加具体明确的要求。《规定》明确要求，要结合实际情况，特别强调以下5个方面：政治坚定、实际工作经验丰富、认真贯彻民主集中制、注重党性修养、宗旨意识强；如无地方基层领导工作经历，一般不直接任用为县委书记；年龄在45岁至50岁之间，50岁以上富有实际工作经验的应保留一批。《意见》对此作出了更为具体的要求：在任职条件方面：政治坚定、驾驭全局能力强、密切联系群众、认真贯彻民主集中制、意志坚强、清正廉洁。在资格方面：应具有基层工作经历和多岗位锻炼履历；一般应担任过乡镇党政正职，有在县党政领导班子担任副职的经历，有两个以上县处级岗位任职经历，一般应是县党政领导班子正职后备干部，如无地方基层领导工作经历，一般不直接任用；一般应具备大学本科以上学历；5年以上党龄。除了

<sup>①</sup> 陈朋. 县委书记权力腐败：典型特征、诱发因素及其治理之道 [J]. 江苏行政学院学报, 2018 (5): 91.

<sup>②</sup> 赵梦姝. 党政领导干部选拔任用工作条例 [M]. 北京：党建读物出版社，2019.

年龄、经历、学历、党龄的具体要求外，现行的县委书记人选条件与其他干部的基本一致，大体上表现为“德、能、勤、绩、廉”几个方面，但这些标准比较宏观、比较全面、偏重原则但操作性不强，从而导致标准泛化、针对性不强、衡量不准等问题，造成对县委书记的选拔任用人选认知的主观性和随意性，尤其是对县委书记的政绩的评估问题，主观性尤为突出。例如，“德、能、勤、绩、廉”的每个方面的考核缺乏具体、细化、有针对性的指标，对所有职位、所有岗位的评价均为“优秀、称职、不称职”，无法真实、有效、精准评判考察对象的真实素质、能力、政绩，以及人与岗、人与事的适宜度、匹配性。

识人是天下第一难事，如何在用人上实现人岗相适、人事相宜更是难上加难。关于人岗相适、人事相宜方面，国内也有不少理论观点，但宏观性、方向性、原则性的表述和要求比较多。比较有系统性、具体性的理论，主要是国外的胜任理论<sup>①</sup>。胜任理论是西方基于“人一岗一事”分析视角的重要理论，现已发展成为人才选拔的重要理论依据和测评工具。该理论不仅改变了传统测评方法和技术使用方式，而且被发展和应用到岗位分析、人员选拔、培训激励、职业生涯规划等方面。与传统的人才测评相比，基于胜任特征测评，通过多样化指标将人才岗位类别化、测量维度体系化、测量工作指标化、抽象素质具体化、工作能力定量化，这种测评与员工工作岗位要求紧密联系，与员工的工作绩效紧密联系、可以将组织中绩效优秀者与一般者区分开来<sup>②</sup>，可以更有效地为人才的选配、培训、考核，以及奖惩、激励等提供科学参考<sup>③</sup>。由此可见，胜任理论可以用来作为县委书记研究的重要理论工具。

## 二、研究意义

运用胜任理论<sup>④</sup>对县委书记的胜任特征进行研究，可以实现从“人一岗一事”相结合的角度研究和探讨什么样的人适合当县委书记或县委书记应当具备什么样的胜任力或胜任特征，可以实现县委书记人选的评价由“以质为主”向“质量并重”转变，使县委书记的“选育用管”更加科学精准<sup>⑤</sup>。

一是为县委书记选拔提供更加科学的依据。县委书记胜任特征研究，可以

---

① 国外相关研究，有两个核心概念：胜任力和胜任特征，本文将这两种相关的理论统称为胜任理论。

② 胡月星. 公务员胜任特征实证研究 [M]. 北京：国家行政学院出版社，2015：7.

③ 郑学宝. 基于胜任特征模型的党政领导人才执政能力建设研究 [J]. 广东社会科学，2006（6）：86.

④ 本书主要研究的核心概念以西方胜任理论中的胜任特征为主。

⑤ 运用胜任理论对县委书记进行研究的四个方面的意义，作者已经发表在《中国领导科学》上。

在充分分析县委书记岗位职责和胜任特征的具体内涵要求的基础上,确定科学、客观、合理、公正的选拔资格和标准,将选拔资格化、条件标准化和具体化,能够较为科学精准地识别领导干部的心理特征、道德素质、价值观念、知识结构、工作经历、工作能力与县委书记岗位职责要求的匹配性,有助于提高县委书记选拔工作的针对性、科学性、精准性,从而大幅提高识别干部的能力水平,确保县委书记队伍的整体能力水平,也有助于提高干部选拔的公信力。

二是为县委书记考核提供更加科学的依据。县委书记胜任特征研究,使体现县委书记胜任力或胜任特征的指标可操作化,对县委书记的“德、能、勤、绩、廉”指标进行深化、细化和具体化,转化为一个个具体的可测量指标,对于提高县委书记考核的针对性、精准性和可操作性具有重要意义,可以进一步提高考评结果的客观、公正、公平、合理性,为县委书记的进一步使用提供较为客观公正的科学依据。

三是为县委书记教育培养提供更加科学的依据。县委书记的胜任特征研究,可以较为精准地测量出县委书记在素质、知识、资历、能力等方面的优势和不足,准确辨别出哪些方面可以通过有针对性的培训提高,哪些方面可以通过实践的历练得到加强,从而为提高县委书记的总体素质能力,增强现在岗位的胜任能力和对未来环境的适应能力,激发他们的潜在能力,提供教育培训和实践历练的具体途径。

四是 of 县委书记监督管理提供更加科学的依据。县委书记作为一县之“首”、一地之“帅”,权力大,责任也重大。县委书记也经常成为犯罪分子“围猎”的重点对象,成了“高危”人群。精准科学地识别县委书记的品质和能力、经常和一贯、过去和现在、认知和行动等方面的情况,为县委书记的日常监督管理提供现实依据,可以为县委书记队伍的建设、大幅提升基层治理能力提供科学精准依据。

### 三、研究现状述评

胜任特征(Competency)概念最早是由美国哈佛大学的戴维·麦克莱兰(David McClelland)教授于20世纪70年代提出的,他认为胜任力是存在于一个人身上的知识、技能、角色、形象、个性、动机等可以客观衡量的个体特质。胜任特征犹如海上冰山,包括“水上部分”,如知识、能力、技能等显性资源,还包括“水下部分”,如素质、个性、动机等隐性资源,一个人能够做出卓越绩效背后的主要原因取决于隐性部分<sup>①</sup>。此后,国外出现了大量相关的研究成

<sup>①</sup> McClelland. Testing for Competence Rather Than for Intelligence [J]. American Psychologist, 1973 (18).

果，这些成果被广泛应用于政府、企业、军队等领域。2000年，我国的王重鸣教授在国内开创了胜任特征研究的先河。国内较早研究胜任特征的代表学者有时勘、胡月星、陈民科、仲理峰等。目前，国内学界对胜任特征的研究呈现出百花齐放、百家争鸣状态，新学者、新视角、新方法和新应用不断呈现，研究的对象也逐步从企业拓展到军事、教育、医疗、党政等多领域的管理者或从业者<sup>①</sup>。

党政领导干部是从事国家具体公务活动人员的统称。党政领导干部代表党委、政府行使公共管理权，具有公共管理的责任，是稀缺的人力资源，而公共管理具有多元性、政治性以及公共性的特点，这决定了公共管理者扮演着与一般管理者不同的角色。党政领导干部素质的高低和能力的强弱，对党和人民事业的发展具有重要作用。党政领导干部胜任特征是党政领导工作中能够区分出其绩效优异者与绩效一般者的特征，如年龄、学历、经历、岗位、道德、心理、知识、行为、能力等。我国学者对于党政领导干部胜任力模型进行分析研究相对较晚，2004年开始，才有学者针对不同地区、不同层级的党政领导干部胜任力模型进行研究，并且构建了党政领导干部胜任力模型。国内关于党政领导干部胜任特征的研究，总体来看，无论是人员和成果都不是很多，有代表性的主要有：肖余春、孙兰（2004）提出了党政领导干部胜任力模型的对象适用、测评结构性和内容合理性三个原则，强调在构建党政领导干部胜任力模型时需要充分考虑时代特点、岗位特点，针对不同岗位的领导干部设定具有差异性的评价指标体系。彭浩晟、沈玉洁（2005）提出党政领导干部胜任力与其所在的工作岗位关联性，具有潜在性、可测量性、可比性、预测性等特征。赵耀（2005）从完成任务能力、机关业务能力、人际交往能力、个人素质能力、管理能力5个维度，以中央国家机关人事干部为研究对象，对党政干部胜任特征进行研究。郑学宝、孙健敏（2006）从知识、能力、素质、个性特征4个维度，以广东省县级党政领导干部为研究对象，对党政干部胜任特征进行研究。赵辉、黄晓、韦小军（2006）对胜任力和胜任力模型的内涵（胜任力模型是指担任某一特定的任务角色所需要具备的胜任特征的总和）、构建党政领导干部胜任力模型的重要意义（充分实现领导干部的内在素质，如价值观、个性、需要、动机、态度等与岗位的匹配）、构建党政领导干部胜任力模型的步骤（成立胜任力模型开发小组、划分岗位类别，确定绩效标准，选取分析效标样本，获取胜任力模型数据，开展资料统计分析、编制胜任力模型、验证胜任力模型）、党政领导干部胜任力模型的运用（岗位分析、人员选拔、干部培训、绩效考核、职业生

<sup>①</sup> 胡月星，郑传贵，加强县委书记胜任力研究的思考[J]，中国领导科学，2016，(07)：31.

涯规划),这是目前国内对领导干部胜任特征比较具有创新性、学理性的研究成果,为更多学者研究探讨党政领导干部胜任力研究提供了有益的启示和借鉴意义。胡月星(2007)从组织办事能力、领导风格、关键心理品质、核心能力4个维度,以科级、处级、厅局级党政领导干部为研究对象,对党政领导干部胜任特征进行研究。胡月星、王振华(2009)从沟通协调能力、自律性、执行能力、识人用人能力、分析认识能力、敬业性、个人特质、决策能力8个维度,以基层党政领导干部为研究对象,对党政领导干部胜任特征进行研究。左宪民、王雪梅、洪小良、张登文(2010)从知识、工作能力、个性特质3个维度,以北京市局级领导干部为研究对象,对党政领导干部胜任特征进行研究。孙健敏、张晶(2010)在行为事件访谈的基础上,通过对1477名基层党政领导干部胜任特征数据的因素分析,确立了工作态度、成就动机和处世方式3个维度的基层党政领导干部胜任特征模型。韩勇(2012)从心理品质、核心胜任力2个维度,以基层党政领导干部为主,对党政领导干部胜任特征进行研究。赵乐天、孙立樵(2012)从政治品德、人文精神、办学治校能力、工作作风、个人魅力5个维度,以高等学校党政领导干部为研究对象,对党政领导干部胜任力进行研究。王亚(2015)提出了我国党政领导干部选任机制存在测评工具的应用失效、对既定岗位缺乏了解、考评者自身不足、岗位的特殊性导致考评结果不一定准确等问题,并提出了问题的解决策略:要科学构建我国党政领导干部胜任力模型;以胜任力模型为依据,合理选择测评工具;以胜任力模型为基础,有针对性地选择和培训考评者;建立党政领导干部选任的稳定与更新机制。谷向东、王璞(2015)采用访谈法和问卷法,以大样本的党政领导干部为研究对象,开发出符合我国党政干部特点的胜任素质字典。在此基础上分层分类地构建胜任力模型,即将岗位划分为局、处、科三个层级以及区县和市直两大类,并综合应用各种方法构建领导干部胜任素质模型。胡月星(2019)以“核心能力特征”和“关键心理品质”2个方面37个要素,通过访谈和问卷两种方法,对县处级党政领导干部胜任力进行实证调查研究,并提出要提高基层党政领导干部胜任力,应激发领导干部的成就动机水平,满足基层党政干部的基本心理需求,了解和反映基层党政干部的价值心理取向及其背后折射出的个体需要的类型和强度,提升业务素质能力,重视增强工作满意度,以胜任特征为突破口,推进领导干部考核评估工作科学化。

此外,也有一批在校的博士生、硕士生以党政干部胜任特征或胜任力为研究对象,撰写了自己的毕业论文,如戴华桂(2007)的硕士毕业论文《我国县级党政正职领导胜任力素质模型研究》、赵辉(2007)的博士论文《中国地方党政领导干部胜任力模型与绩效关系研究》、何婷(2008)的硕士论文《胜任

力视角下党政领导干部公开选拔模式研究》、张鲁锋（2008）的硕士论文《基于胜任力的党政领导干部考察机制研究》、吕继鹏（2009）的硕士论文《基于胜任特征模型的厅局级党政领导干部选拔机制研究》、贺莉华（2010）的硕士论文《基于胜任力的公开选拔基层党政领导干部工作研究》、龙福林（2011）的硕士论文《山东胶南市乡镇党政领导干部胜任力研究》、王安民（2012年）的博士毕业论文《党政领导干部考核、素质能力评价体系研究》、贾士杰（2015年）的硕士论文《基于情景分析的党政领导干部胜任特征模型构建方法研究》、潘国林（2018）的博士毕业论文《大数据背景下县级党政领导干部绩效评价与考核研究》、赵曾臻（2019）的博士毕业论文《西南民族地区基层党政干部胜任特征实证研究》。综上所述，目前对党政领导干部胜任力研究，已经引起专家学者的关注。学者们大多以问题为导向，对不同层级、不同地区、不同单位的党政领导干部胜任力进行研究和探讨，主要内容涉及内涵、意义、特点、模型构建、基本状况、对策建议等。研究内容偏重实证研究，本土化的创新性理论探讨不多，对党政领导干部的正职研究偏少。

县委书记是党政领导干部的重要组成部分，由于县委书记的岗位重要、责任重大、要求较高，与一般同级别的党政领导干部相比，在胜任特征方面具有较为明显的不同。2016年，国家行政学院胡月星教授、郑传贵博士后就提出县委书记胜任特征具有重要意义，要加强此方面的研究<sup>①</sup>。关于县委书记的胜任特征研究，不仅具有重要的政治意义，更具有重要的理论意义、实践价值。目前国内对此研究还有待进一步加强、提升、深化。关于县委书记胜任特征的研究，我们通过中国知网查询，目前仅有以下几篇：朱树标、王文新、胡月星（2020）在《中国软科学》上发表了《基于岗位职责的新时代县委书记胜任特征研究》一文，该文基于案例研究、深度访谈、职位分析、专家小组讨论，提出县委书记重要岗位职责和重要胜任特征要素；然后通过面向20多个省（自治区、直辖市）5大类6个级别14种职位1052名干部的问卷调查，提出县委书记6个方面16项核心岗位职责，构建包含6个维度33项核心胜任特征和22项重要胜任特征的胜任特征模型；最后结合实际分析了胜任特征与岗位职责匹配以及不同干部认识的差异。朱树标、王文新（2020）在《中国人事科学》上发表《新时代县委书记胜任特征及其生效促进机制》，该文结合案例研究、专家访谈、专家小组讨论以及对全国20多个省（自治区、直辖市）的1200多名干部的问卷调查，提出了新时代县委书记6个方面16项核心职责，并且构建出包含

---

<sup>①</sup> 中央党校（国家行政学院）胡月星教授是国内开展胜任力研究比较早的著名专家，已经出版和发表《领导胜任力》《公务员胜任特征实证研究》等有关胜任力的专著和系列论文。