第一图书网, tushu007.com

<<企业领导人员核心胜任能力实证研究>>

图书基本信息

书名：<<企业领导人员核心胜任能力实证研究>>

13位ISBN编号：9787121099199

10位ISBN编号：7121099195

出版时间：2010-1

出版时间：电子工业出版社

作者：胡月星

页数：320

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问：http://www.tushu007.com

前言

胜任力（Competence）是一个综合能力概念，是衡量领导者能力水平、工作绩效的主要指标体系。
胜任特征模型（Competency Model）则是顺利完成某项工作，达成某一绩效目标所要求的一系列不同要素的有机组合。
对胜任特征的提炼分析是解释领导干部工作绩效差异的主要原因。
美国哈佛大学心理学家戴维? 麦克莱兰（David McClelland）在1973年最先提出了胜任力概念。
麦克莱兰在《测量胜任特征而非智力》一书中指出，“ 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的成功，而一些个人特征和胜任力可以鉴别高绩效者 ”。
他把胜任力称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。
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注视的焦点。
博雅提斯于1982年发表了《胜任的经理：一个高效的绩效模型》。
这本书系统地对企业领导人员的胜任特征进行了分析和验证。
博雅提斯认为胜任特征就是一个人胜任领导工作的潜在特征，可能是动机、特质、技能、自我形象或社会角色等方面，或者他/她所运用的知识体系，包括表层的基准性胜任特征（知识和技能）和深层的鉴别性胜任特征（动机、人格特质、社会角色、自我概念）。
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。
许多学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的过程中，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做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。
近年来，国内一些党政机关和大型企业开始把目光聚焦在领导胜任力模型这一层面。
2005年，国家教育部组织专家研究构建了教育部司局长的通用胜任力模型。
教育部司局长胜任力模型包括知识、行为能力、个人特质三部分内容。
知识要素主要包括党的基本理论、公务员法律法规知识、管理学知识、教育理论知识。
行为能力主要包括决策能力、调查研究能力、协调能力、学习能力、创新能力、班子领导能力。
个人特质主要包括政治素质、廉洁自律、全局观念、责任心、诚信正直等核心要素。
中国石化集团科研人员采用深度访谈、胜任特征编码和因素分析的方法，构建出企业员工胜任特征模型，该胜任力模型分别由个性品质、专业知识、操作能力、工作态度、身体素质和创新能力等六个因子构成。
2006年，国家行政学院政治学部胡月星教授申报的国家社会科学基金项目《中国基层县处级党政领导干部胜任力实证研究》获得批准立项。

课题组通过对宁波、大连、湛江、南宁以及宁夏吴忠市等地基层领导干部的实证调查研究，得出基层党政干部胜任本职工作所必须具备的五项关键心理品质要素是责任心、大局意识、务实精神、公仆意识、事业心。
基层党政干部最需要的五项核心能力要素是指创新能力、解决实际问题的能力、组织实施能力、合作共事能力和联系群众的能力。
基层党政干部胜任特征的探索研究，为领导胜任力模型开发研究和应用提供了重要思路。
2008年8月，应天津市电力公司委托，胡月星教授与天津电力公司联合开展了《天津市电力公司领导干部核心胜任特征模型开发》重要项目。
课题研究表明，天津电力公司领导人员胜任特征模型结构主要包括能力、品质和知识结构三个基本要素。
知识要素主要包括行业管理知识和通用知识。
行业管理知识包括经营知识、财务知识、营销知识和政策法规。
通用知识是指作为现代领导干部都应具备的知识或理论，包括管理学知识、现代科技、人力资源、人文科学和党建理论。
能力要素主要包括沟通能力、协调能力、决策能力、执行力、管理能力、人力资源开发能力、团队建设能力、业务拓展能力、政策贯彻能力、学习能力和创新能力等基本维度。
品质要素包括进取心、奉献、公道正派、敬业、忠诚、自信、平常心、责任心、全局意识、正直诚信、服务意识、宽容、坚韧、亲和、廉洁自律、追求卓越、幽默感、遵从、严谨等基本要素。
　　本书是企业领导人员胜任特征模型开发应用成果延伸的重要部分。
以胜任特征模型开发探索研究当中，面临的一个实际问题是调查问卷采集的大量统计数据如何分析解释。
尤其是对某一核心要素的基本特征及其评价体系的进一步考证研究，对于深化课题研究成果是十分必要的。
鉴于这个原因，我们在课题研究当中，集中将企业领导人员胜任特征所提炼的沟通能力、协调能力、决策能力、执行力、管理能力、人力资源开发能力、团队建设能力、业务拓展能力、政策贯彻能力、学习能力和创新能力等11项能力要素进行了专项研究。
首先从横向层面上对企业领导人员核心胜任能力进行总体评价，然后，结合诸项核心能力要素进行讨论分析，每一能力要素单独成篇，从而使课题研究整体成果更趋具体深入，讨论分析的内容更加丰富，在核心胜任能力的探索上力求清晰明确。
可以说，就胜任特征模型所涵盖的核心能力要素进行专题实证研究在国内同类项目研究中尚不多见，是在胜任特征模型开发基础上诞生的重要成果。
具有科学性、前瞻性、原创性以及实际应用等重要学术价值。
　　《企业领导人员核心胜任能力实证研究》主要由一个总报告和沟通能力、协调能力、决策能力、执行力、管理能力、人力资源开发能力、团队建设能力、业务拓展能力、政策贯彻能力、学习能力和创新能力等11项核心胜任能力实证研究分报告构成，其特点主要体现在以下几个方面：　　一是设计周密。
从制定调研工作方案、编制访谈提纲以及调查问卷入手，对每一步具体工作步骤和具体方法都进行了周密的思考选择。
在深度访谈当中，首先对访谈对象进行了设计，从企业高层到中层领导人员，从表现优异者到表现平平者都有所考虑；在调查问卷样本分布上，不仅在调查样本数量上有基本要求，而且在样本分布上也有充分考虑，避免了调查样本分布不均匀出现的整体偏移现象，从而保证了数据信息采集的质量。
　　二是方法创新。
一般而言，对深度访谈材料的整理消化是胜任特征要素编码的基本前提，如何编码信息材料当中所包括的特征要素，历来是研究者需要着力解决的现实问题。
本研究在对访谈材料编码当中，除了采用双人单独编码和专家识别的办法之外，还第一次采用了胜任特征要素归类聚合评价的办法，在材料整理过程中及时提取出基本信息特征，为要素设计和问卷编制提供了重要的参考借鉴依据。

三是严谨规范。
胜任特征的构建是一项具有开拓性和挑战性的工作。
对于任何企业和部门来讲，研制胜任特征模型的前提都必须是该模型结构属本企业或部门所独有，是能够区别于其他行业部门人才能力发展水平的显著标志。
有人将胜任特征模型开发作为企业核心竞争力的秘密武器。
研制这样的秘密武器，必须具有勇于开拓创新的进取精神和认真严谨细致的工作态度，要能够经得起企业人力资源管理实践的检验。
对此，课题组在调查研究当中，对归纳的每一个基本概念，捕捉的每一个指标要素和描述的每一个行为观察点都进行了反复推敲和认真思考，力求符合企业实际，充分反映企业领导人员的基本要求。
从方法选择、样本分布、问卷设计、数据处理统计、信效度检验以及关键指标体系确立等各个环节上都严格控制，做到规范严谨，符合科学。
因此，全部成果从理论探讨到实证分析都自成系统。
每一个部分虽然独立成章，但在内部关系上都相互联系、相互验证、互为依托、浑然一体。
这一成果不论从整体比较分析上，还是独立要素分析上都体现出较高的学术研究价值。
四是注重应用。
核心胜任特征作为企业核心竞争力的重要组成部分，该成果对于提升企业人力资源管理能力和推进企业发展战略的实施具有重要实际价值意义。
如何运用新成果也是课题研究者着力探索并回答的现实问题。
为此，课题研究在提炼核心要素的基础上，依据每一项要素所涵盖的基本内容，进行了仔细的比较分析。
这些基本内容要素的探讨分析，一方面为企业单位，包括党政机关开展人才选拔测评提供了参考依据，另一方面，为构建企业、党政机关核心胜任能力特征及其测评要素提供了方法思路，这些对策思路大都具有贴近实际、客观准确，可操作性强等显著特点。
为培养、选拔、考核、评价领导干部，提升领导干部胜任能力素质都有十分重要的参考应用价值。
本书可作为高校科研院所人力资源管理、企业管理、应用经济学以及应用心理学专业领域的大学生、研究生的重要参考书籍，也可为企业人力资源管理部门胜任特征模型开发应用提供方法思路。
同时，对企业各级领导人员和优秀员工的教育培训、能力提升训练也有重要参考指导意义。
胡月星　　2009年10月30日

内容概要

《企业领导人员核心胜任能力实证研究》采用访谈资料编码、问卷调查和数据统计分析等实证研究方法，对企业领导人员核心胜任能力特征进行了深入探讨。
研究发现，企业领导人员核心胜任能力有11种要素，依据各能力要素进行调查分析，确立了基本维度，并对差异特征进行了检验。
《企业领导人员核心胜任能力实证研究》具有前瞻性、科学性、实践性和应用性等显著特点。为深入研究开发领导胜任力模型打开了一扇新的窗口，为各级政府机关、各类企业以及社会人才评价机构开展领导人才选拔、教育培训、业绩考评和人力资源管理创新提供了重要的参考借鉴依据，是国内开展领导胜任力实证研究的一项重要成果。

书籍目录

企业领导人员核心胜任能力实证研究总报告报告一：企业领导人员沟通能力实证研究报告二：企业领导人员协调能力实证研究报告三：企业领导人员决策能力实证研究报告四：企业领导人员管理能力实证研究报告五：企业领导人员执行力实证研究报告六：企业领导人员人力资源开发能力实证研究报告七：企业领导人员团队建设能力实证研究报告八：企业领导人员业务拓展能力实证研究报告九：企业领导人员政策贯彻能力实证研究报告十：企业领导人员学习能力实证研究报告十一：企业领导人员创新能力实证研究参考文献243

第一图书网, tushu007.com
<<企业领导人员核心胜任能力实证研究>>

版权说明

本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问:http://www.tushu007.com