

单位代码	10445
学号	2007020163
分类号	B849

山东师范大学

硕士学位论文

论文题目： 山东省直机关初级公务员
胜任力模型的构建研究

学科专业名称 应用心理学

申请人姓名： 沈伟

导师姓名： 邢占军 教授

论文提交时间： 2010年5月27日

独 创 声 明

本人声明所呈交的学位论文是本人在导师指导下进行的研究工作及取得的研究成果。据我所知，除了文中特别加以标注和致谢的地方外，论文中不包含其他人已经发表或撰写过的研究成果，也不包含为获得_____（注：如没有其他需要特别声明的，本栏可空）或其他教育机构的学位或证书使用过的材料。与我一同工作的同志对本研究所做的任何贡献均已在论文中作了明确的说明并表示谢意。

学位论文作者签名：

导师签字：

学位论文版权使用授权书

本学位论文作者完全了解学校有关保留、使用学位论文的规定，有权保留并向国家有关部门或机构送交论文的复印件和磁盘，允许论文被查阅和借阅。本人授权学校可以将学位论文的全部或部分内容编入有关数据库进行检索，可以采用影印、缩印或扫描等复制手段保存、汇编学位论文。（保密的学位论文在解密后适用本授权书）

学位论文作者签名：

导师签字：

签字日期： 年 月 日

签字日期： 年 月 日

目录

摘要.....	I
Abstract.....	III
1 引言.....	1
1.1 选题的背景与问题提出.....	1
1.3 研究的意义.....	2
1.3.1 理论意义.....	2
1.3.2 实践意义.....	2
1.4 研究方法和路线.....	3
1.5 研究工具与样本选择.....	3
1.6 数据统计方法.....	3
2 文献综述.....	3
2.1 胜任力与胜任力模型.....	3
2.1.1 胜任力研究.....	3
2.1.2 胜任力模型与应用研究.....	4
2.2 国外公务员胜任力模型研究.....	6
2.3 我国公务员胜任力研究现状.....	7
2.3.1 公务员胜任力模型的构建方法研究.....	7
2.3.2 公务员胜任力模型的检验方法研究.....	8
2.3.3 公务员胜任力指标研究.....	9
2.3.4 公务员胜任力相关变量研究.....	10
2.3.5 公务员胜任力应用研究.....	10
2.4 我国公务员胜任力研究中的问题和趋势.....	11
2.4.1 公务员胜任力研究中的问题.....	11
2.4.2 公务员胜任力研究的趋势.....	12
3 公务员胜任力问卷编制.....	12
3.1 研究目的与研究方法.....	12
3.2 关键事件的获取方法和步骤.....	12
3.2.1 访谈小组的准备工作.....	12
3.2.2 正式访谈的取样策略.....	12
3.3 主题分析和胜任特征的提取.....	13
3.4 胜任力行为测量问卷的形成.....	14
4 公务员胜任力模型的构建与检验研究.....	18
4.1 初测及结果分析.....	18
4.1.1 被试.....	18
4.1.2 施测方法与程序.....	19
4.1.3 数据处理.....	19
4.1.4 结果与分析.....	19
4.2 复测及结果分析.....	26
4.2.1 研究目的.....	26
4.2.2 研究方法.....	26
4.2.3 研究假设.....	27
4.2.4 结果与分析.....	27
4.2.4 信度检验.....	29

4.2.5 效度检验.....	29
5 初级公务员胜任力问卷的初步应用研究.....	32
5.1 研究目的.....	32
5.2 研究假设.....	32
5.3 研究方法.....	32
5.3.1 被试.....	32
5.3.2 研究工具.....	33
5.3.3 施测方法和程序.....	33
5.3.4 统计工具.....	33
5.4 结果分析.....	33
5.4.1 不同性别的初级公务员胜任力比较.....	33
5.4.2 不同年龄的初级公务员胜任力比较.....	34
5.4.3 不同工龄的初级公务员胜任力比较.....	34
5.4.4 不同学历的初级公务员胜任力比较.....	35
5.4.5 不同职务的初级公务员胜任力比较.....	36
5.4.6 初级公务员胜任力各维度重要度和符合度的比较.....	36
6 结论与展望.....	37
6.1 本研究得出的主要结论.....	37
6.2 本研究的创新之处.....	38
6.2 初级公务员胜任力模型的应用.....	38
6.3 本研究的局限及后续的研究.....	38
参考文献.....	40
附录.....	42
附录一.....	42
附录二.....	43
后 记.....	46
攻读学位期间发表的学术论文.....	47

山东省省直机关初级公务员胜任力模型构建研究

摘要

公务员建设和公务员管理过程中最重要的环节是确定不同职务公务员在不同岗位上应该具备哪些能力。胜任力理论在公务员这一群体中的研究和运用，目前的研究大多数是对领导群体的研究，对初级公务员的研究还很少见到。

本论文针对省直机关初级职务公务员，采用实证研究方法开发了测量胜任力水平的问卷并构建和检验了初级职务公务员胜任力模型。本研究首先对 28 名公务员进行了关键事件访谈，编制了基于行为描述的胜任力测量问卷，在研究中先后共调查了 1350 多名被试，通过定量分析的方法检验了问卷的信度和效度，并构建了初级公务员胜任力模型。

1、探讨了初级公务员胜任力的因素结构。通过探索性因素分析，获得了由五因素构成的初级公务员胜任力模型。这五个因素是工作态度、专业素养、领导特质、研究写作能力和学习服务能力，并采用验证性因素分析的方法通过另一样本对该模型进行了验证。

2、探讨了初级公务员胜任力与有关前置变量的关系。结果表明，职务是主要影响因素，而性别、年龄、参加工作时间和学历等变量没有显著影响。

3、探讨了初级公务员胜任力现状与理想模型的差异。结果表明，初级公务员胜任特征的现状与理想模型之间存在差异。并根据研究结果提出了提高初级公务员胜任力的建议。

本研究采用的关键事件访谈的方法编制行为测量问卷和构建胜任力模型，这一方法耗时耗力，无论是进行访谈，还是访谈后文本的转化和处理都需要极大的投入，这一方法的应用相对比较困难，所以这可谓是一篇的一个亮点。另外，通过编制行为测量问卷来构建初级公务员胜任力模型的研究还未见有报告。大多数的研究只是通过对胜任力指标的分析而构建的，因此这也可以说是本文的一个创新。在全国公务员能力模型建构的背景下，陕西、上海、大连、北京等地纷纷建立了符合自身特点的能力模型，而山东省这方面的研究却还是刚刚起步，本研究初步建立了山东省省直机关初级公务员胜任力模型，迈出了第一步。

本研究通过对初级公务员胜任力的探讨，形成比较完善的公务员胜任力模型和评价指标及方法体系，为建立以胜任力为基础的公务员人力资源管理体系提供技术保障与支持，丰富了胜任力理论，也为胜任力理论在公务员管理范畴的应用，作出新的贡献。尤其在初

级公务员这一的对象群体的素质建设和管理领域开辟新的园地。

本研究所构建的胜任力模型着眼的是人的全面素质，不仅关注基本的能力，而且对能力以外的一些必备的素质也考虑了进来，比如性格、态度等一些深层次的素质。扩大了传统能力的外延。使公务员管理的各个环节更加科学合理。

关键词：初级公务员 胜任力 胜任力模型

分类号：B849

The Competency Modeling of Primary Civil Servant of ShanDong Province

Abstract

The most important part of civil servants ' construction and management is to determine which ability are needed in different posts and different positions. The research and application of Competence theory pay their attention to the leads of them in current study. the study focused on Primary civil servants in governments is also rarely seen.

The subject of the study is focused on Primary civil servants in governments. The paper develops a Competency Questionnaire of Primary Civil Servants and a Competency Model by using empirical study methods. Critical incident technique is firstly applied to interview 28 civil servants. a behavior-based competency questionnaire was developed. 1350 questionnaires all together collected. Quantitative methods are used to test reliability, validity and the competency model.

1、The factor structure of Primary civil servants 'competency was explored. The Primary Civil Servants' Competency Model that is composed of five factors was constructed by the exploratory factor analysis and the confirmatory factor analysis . The five factors are work attitude , Professionalism, Leadership traits, ability of researching and writing, capability of learning and serving.

2、The relationship between Primary civil servants' competency and relative=pre-variables was explored. The results show that the post is the main affecting factor while other variables like gender, age, time of taking part in jobs and education level are not remarkable

3、The results show that the status quo of Primary civil servants' competency exist difference from the ideal patterns. Then the suggestion how to upgrade Primary civil servants' competency was given according to the study.

This study used the method of critical incident interview and the measures of behavioral questionnaire to construct competency model, this method is time consuming, whether interviews or the conversion and processing of interview text requires a great investment, The application of this approach is relatively difficult so it can be seen a bright spot in this article. In addition, through the preparation of a behavioral questionnaire to build competency model for primary civil servants is also no reports in research. Most of the studies just focus on the analysis of indicators of

competence building, so that it can also be an innovation of this article. . National civil servants in the context of model construction ability, Shanxi, Shanghai, Dalian and Beijing have established a consistent Competency Model to model its own characteristics, but research in this area in Shandong Province is still just beginning, in this study we have established the Competency Model of primary civil servants in Shandong province, I am the first step.

According to the study of the competence of primary civil servants, we form a more perfect competency model and evaluation indicators and methodologies. they provide technical support to competency-based civil service human resources management system and enrich the competence theory. they also make new contributions to competence theory which in areas of application of civil service management. Especially in the construction and management of primary civil servants.

The competency model in this study focus on the all-round quality. not only concerned about the basic skills, but also the ability of some essential qualities are also taken into account in, such as personality, attitudes, and some deep-seated quality. which expands the traditional extension. So that all aspects of civil service management are more scientific and reasonable.

Key word: Primary Civil Servant Competency Competency model

Category number: B849

1 引言

1.1 选题的背景与问题提出

胜任力的概念从提出到现在已有 30 多年的历史了，胜任力的研究和运用成果被广泛运用到人力资源管理的多个领域，尤其在企业人力资源领域的研究和应用已日趋成熟。从企业员工胜任力的研究到机关事业单位人员胜任力的研究是胜任力研究的一个趋势。目前，国内公务员胜任力的实证研究还只是处于起步阶段。

国家人事部于 2003 年底颁布了《国家公务员通用能力标准》，提出了九项公务员通用能力标准框架，各级地方政府也提出了各种能力标准，如广州市、重庆市、深圳市、陕西省、大连市。山东省政府和省人事厅非常重视公务员能力建设，山东省作为东部大省，公务员的合理选拔和素质的提高有着重要的意义，但山东省公务员胜任力的研究目前还是个空白。

本文通过对各种资料的归纳整理和研究者的总结，确认省直机关初级公务员的能力标准，开发有针对性的能力测评的工具。

国内公务员胜任力的研究方兴未艾，然而实证研究并不多，目前的公务员胜任力研究只局限于概念化的要素层次，大部分的研究只提出胜任力指标，没有对这些胜任力指标做出可操作的定义，即通过外显的行为定义胜任力，各种胜任力标准过于笼统，没有考虑到地理的环境的，不同职位层次的差别，指导性不是很强。

省直机关的初级公务员是一个特殊的群体，不但在本部门中承担着对上、对下的职能，在整个国家公务员系统中更是肩负着对上、对下的职能重任。然而现有的研究对这一群体的关注不够，可查阅的文献比较稀少。

另外，抽象的概念无法直接用来测量个体的真实表现，因此我们要研究开发测量工具，使概念化、抽象化的胜任力指标可操作化。本研究不仅要回答公务员胜任力是什么的问题，还要解决为什么是这些标准的问题。

1.2 研究对象的界定

通用胜任力模型不一定具有很好的适用性，通用胜任力模型太普遍和抽象，构建针对特定层次，特定工作环境的胜任力模型才更具有实用价值。本研究确定的对象为省直机关初级公务员。初级公务员是第一线的工作人员，考虑到省直机关的特殊性，根据研究和一些领导的建议，在这里我们把初级公务员界定为科级及以下职务的公务员。初级公务员胜任力的研究对提高公共服务水平和政府效能至关重要。

1.3 研究的意义

1.3.1 理论意义

胜任力理论在国内外的企业人力资源管理领域得到较为深入的研究和广泛应用,发挥着越来越显著的作用。本研究通过对初级公务员胜任力的探讨,丰富了胜任力理论,也为胜任力理论在公务员管理范畴的应用,作出新的贡献。尤其在初级公务员这一的对象群体的素质建设和管理领域开辟新的园地。

形成比较完善的公务员胜任力模型和评价指标及方法体系。目前公务员胜任力模型的研究基本上处于粗线条,停留在框架类型的探讨层次,尚未进入分解细化阶段,通过本研究最终将形成比较完善的公务员胜任力模型,涵盖内容、方法等多个层面。

为建立以胜任力为基础的公务员人力资源管理体系提供技术保障与支持。以胜任力建设为基础的公务员管理体系,将胜任力建设贯穿于整个公务员管理的模块、职能和流程之中。研究公务员胜任力模型将为建立以胜任力为基础的公务员人力资源管理体系提供技术保障,公务员管理的其他职能都将能够依据公务员胜任力模型来展开。

1.3.2 实践意义

胜任力模型广泛应用在人员的选拔、任用、考核、培训、罢免、晋升、奖惩以及工作岗位分析等各个环节。公务员胜任力模型的建立可以用来对公务员进行选拔、任用、考核、培训、罢免、晋升、奖惩等。本研究构建的初级公务员胜任力模型是初级公务员选拔、任用、考核、培训、罢免、晋升、奖惩等的依据。另外,考试作为公务员制度的入口,初级公务员胜任力模型是公务员考试内容和结构编制的依据,因此,有利于提高公务员考试的合理性和科学性。

初级公务员胜任力模型为公务员的选拔任用及岗位的适配性提供依据,一方面可以把胜任工作的外部人员招聘进来,并进行合理的安排。另一方面可以把部门已经招聘进来的人员进行更合理的分派,并且可以根据工作年龄的增长、能力的改变做出适当的调整。

初级公务员胜任力模型为公务员培训提供依据,既可以使培训具有针对性,也可以提高培训的质量。无论是刚选拔进来的公务员,还是已经参加工作的公务员,他们本人所具备的胜任力是不相同的,而且随着社会的发展,原来的能力已经不能适应工作的要求,这时候就需要培训,根据胜任力模型和测评工具,可以发现不同人员的不足之处,有针对性的培训,从而提高培训的效率。

最后本研究所构建的胜任力模型着眼的是人的全面素质,不仅关注基本的能力,而且对能力外的一些必备的素质也考虑了进来,比如性格、态度等一些深层次的素质。扩大了

传统能力的外延。使公务员管理的各个环节更加科学合理。

1.4 研究方法和路线

本研究所要采用的研究方法主要有两种：一个是质的研究方法即定性分析的方法，采用关键事件访谈法获得关键事件，参照胜任力词典及人事部国家公务员能力标准框架，从关键事件中提取胜任力特征和每一项胜任特征的行为描述，通过分析编制胜任力行为测量问卷和构建胜任力理论模型。另一个是实证的研究方法，采用定量分析的方法检验公务员胜任力理论模型。

检验胜任力模型和问卷的信度和效度：通过探索性因素分析进行初测，建立胜任力模型，用探索性因素分析的方法确定胜任力的维度构成并命名各因子，同时对问卷做出调整，形成正式问卷。根据正式问卷的调查结果，检验胜任力模型和问卷的信度和效度。用验证性分析的方法检验模型的构想效度。

1.5 研究工具与样本选择

测量工具：本研究自行开发基于胜任力的行为调查问卷。问卷的编制检验过程在第三部分将详细讨论。

样本选择：考虑到从整个公务员系统随机抽取被试是很困难的，我们采用整群抽样的方法，本研究共抽取被试 1350 名。另外从省人事厅、省审计厅、省民政厅、省科学技术厅、省监狱管理局、省工商行政管理局选取处级、科级及一般公务员共 28 人作为访谈对象。

1.6 数据统计方法

本研究采用的数据统计方法：描述性统计方法、探索性因素分析、验证性因素分析、信度检验、效度检验、方差分析，采用的统计软件为 SPSS13.0 和 AMOS7.0

2 文献综述

2.1 胜任力与胜任力模型

2.1.1 胜任力研究

胜任力的概念由 1959 年 Robert White 提出，1973 年 David McClelland 在《心理学家》杂志上发表的论文“测量胜任力而非智力”提出用测量胜任力的方法代替传统的智力测验。所谓胜任力就是指在特定工作岗位、组织环境和文化氛围中绩优者所具备的任何可以客观衡量的个人特质。这是胜任特征理论的发端，该论文的发表掀起了胜任力研究的热

潮。有关胜任力的定义至今尚未统一，学术界对胜任力内涵主要有三种观点：特征观、行为观和综合观。

美国学者 Boyatzis 代表特征观，认为胜任力是一个人所拥有的导致在一个工作岗位上取得出色业绩的潜在特征，包括动机、特质、技能、自我形象、社会角色或所使用的知识实体等^[2]。特征观倾向于将胜任力定义为个体的潜在特征，特征观的学者经常把胜任力写作 Competence。Spencer 将胜任力分成了两个类别五个层次，由低到高分动机、特质、自我概念、知识和技能，动机、特质、自我概念属于内隐特征，知识和技能属于外显特征。

英国学者 Woodruff 代表行为观。行为观认为胜任力是人们履行工作职责时的行为表现，是个体的潜在特征满足工作标准时的表现出的行为，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。特征观的学者经常把胜任力写作 Competency。

综合观认为以上两种观点都是不完全的，两者是相互补充的，在术语“Competence”和“Competency”的使用上也有合并的趋势。两个词的中文译名也有很多，如“能力”、“胜任力”、“胜任特征”、“胜任特质”、“素质”、“胜任素质”、“资质”、“才能”等。Byhamh 和 Moyer 认为胜任力是一切与工作有关的行为、动机和知识，分为行为胜任力、动机胜任力和知识胜任力。

不同学者对胜任力的定义不尽相同，具体见表 2-1。综合上述三种观点，胜任力是可以行为表现出来的，是可以观察到的。是知识、技能、动机等在具体情景中的运用，是绩优者所具有的知识、技能、动机和工作中的行为表现。不同个体的胜任力水平有其差异性，不同岗位层级所要求的胜任力也不尽相同。

2.1.2 胜任力模型与应用研究

哈佛大学教授 McClelland 创办的 McBer 咨询公司为甄选美国国外服务机构人员开发了第一个胜任力模型。该模型包括跨文化人际敏感度、积极预期和快速建立与当地政治网络的关系三个核心胜任力指标。McClelland 提出了区分绩优组和普通组的研究方法，被称为美国胜任力建模方法之父。McBer 咨询公司经过多年的研究总结出 21 项通用胜任力模型，基于他们的研究，后继的研究者们开发出了针对不同企业和政府部门的包括个体层面上和组织层面上的胜任力模型。

表 2-1 胜任力定义汇总表

观点	定义
特 征 观	<p>McClelland: 与工作或工作绩效或生活中其他重要成果直接相似或相联系的知识、技能、能力、特质或动机。</p> <p>Boyatzis: 一个人所拥有的导致在一个工作岗位上取得出色业绩的潜在特征, 包括动机、特质、技能、自我形象、社会角色或所使用的知识实体等</p> <p>Spencer: 与有效的或出色的工作绩效相关的个人潜在的特征, 包括五个层面: 知识、技能、自我概念、特质和动机。</p> <p>Mirabelle: 与一个职位的高绩效相联系的知识、技能、能力或特征。</p> <p>Parry: 影响个人工作主要部分的相关知识、态度和技能的群体, 与工作绩效有关, 可以借由一个可接受的标准来衡量, 并且可以通过训练与发展加以改善。</p> <p>王重鸣: 导致高管理绩效的知识、技能、能力以及价值观、个性、动机等特征。</p>
行 为 观	<p>Green: 对为达到工作目标所使用的可测量的工作习惯和个人技能的书面描述。</p> <p>Fletcher: 胜任特征是指一类行为, 这些行为是具体的、可以观察到的、能证实的, 并能可靠地合乎逻辑地归为一类。</p> <p>Woodruff: 个体的相关行为的类别, 是一种明显的、能使个体胜任某项工作的行为。</p> <p>仲理峰, 时勤: 胜任力是能把某职位中表现优异者和表现平平者区别开来的个体潜在的、较为持久的行为特征。</p>
综 合 观	<p>Ledford: 胜任力包含三个概念: 一是个人特质, 二是可验证性, 三是产生绩效的可能性, 整合三个概念, 胜任力是个人可验证的特质, 包括可能产生绩效所具备的知识、技能和行为。</p>

个体层面上的研究成果: Boyatzis 提出了胜任力经理有效绩效模型, 评价了 12 个组织 41 个不同管理岗位 2000 人的 21 个特征, 该模型认为, 要取得良好绩效, 管理人员需要具备 6 个方面的胜任力: 目标和行动管理(包括关注影响、概念的使用、效率导向、始

发性)；领导(概念化技能、自信心、演讲)；人力资源管理(有效管理群体、使用社会权力)；指导下属(培养他人、自发性、使用单方面的权力)；关注他人(客观知觉、自我控制、持久性、适应性)；知识(经理及其特殊社会角色的特殊知识)。Spencer 根据行为事件访谈法结合多年的研究积累提出了 14 项通用的管理者胜任力特征包括影响力、成就欲、团队协作、分析性思维、主动性、发展他人、自信、指挥、信息寻求、团队领导、概念性思维、权限意识、公关、技术专长。中国科学院心理研究所的时勘和王继承采用行为事件访谈法探讨了我国通信业高层管理者的胜任力模型，认为我国通信业高层管理者的胜任力主要有影响力、组织承诺、信息寻求、成就欲、团队领导、人际洞察力、主动性、客户服务意识、自信和发展他人。王重鸣运用基于胜任力的职务分析法编制了管理综合素质评价量表，并建立了管理胜任力结构，包括管理素质和管理技能两个维度，但在维度要素及其关键度上，职位层次间存在显著差异。

组织层面上的研究成果：Pralhalad 对胜任力的研究超越了个体绩效的领域而进入了组织绩效领域的研究，是组织胜任力的启蒙者，他发现团队核心胜任力的本质是使组织在环境中具有竞争力。认为组织核心胜任力有三个可辨别的成分：提供进入变化市场的潜能、对终端产品的有意义的贡献和对竞争者来说很难模仿的竞争优势。David Ulrich 扩展了 Prahalad 的组织胜任力，他把个人和组织的胜任力联系起来，认为组织能力是竞争优势的第四种能力，和个人胜任力不同，他认为组织能力指组织中的集中起来的技术、能力和专家知识。

在胜任力模型的具体运用方面，Hay Group 公司和美国人际决策公司等开发出了相关的评价工具和测评系统。Chen 和 Naquin(2005)在对基于胜任力的评价中心的研究中，将胜任力模型与培训设计结合在一起，通过评价中心提供一种系统化的评价设计，从而使胜任力模型可以直接应用于培训环节。

胜任力模型的应用越来越普遍，《财富》500 强中已有超半数的公司应用胜任力模型。在两项基于 292 个和 426 个组织的调查中，分别有 75%和 80%的公司开始应用胜任力模型于他们的人力资源管理实践中。胜任力模型广泛应用在人员的选拔、任用、考核、培训、罢免、晋升、奖惩以及工作岗位分析等各个环节。

2.2 国外公务员胜任力模型研究

胜任力模型的研究成果在企业中的运用和发展日趋成熟，另外在公共部门和政府机构也得到了重要的应用。国外公务员胜任力模型的研究以美国和英国为主要代表。1990 年美国发起领导效率工程，主要聚焦在公共部门领域，研究对象包括了 2 万个管理者、监管

者和主管，提出 27 种领导胜任力，是迄今为止美国最大的政府胜任力模型研究项目，对联邦主管的培训和发展的影响有广泛的影响。美国在公务员能力实践中将公务员分为初级公务员、中级公务员、高级公务员，各级公务员在能力建设上有不同要求。初级公务员的能力要求是：协调能力、冲突管理能力、团队建设能力、影响和谈判能力、人力资源管理能力。中级公务员的能力要求是：创造性思维能力、计划测评能力、顾客服务能力、凝聚力、财务管理能力技术管理能力。高级公务员的能力要求是：战略决策能力、形势分析能力。英国公务员的“能力本位”培训系统是西方国家公务员能力标准实践较有代表性的能力标准，其结构分为三个一级维度，九个二级维度。领导和指导维度分为领导艺术、战略思维与规划和创造业绩三个二级维度，管理与沟通维度分为管理下属、人际沟通和财务管理三个二级维度，自身的作为维度分为个人效能、敏锐和专业能力与业务能力三个二级维度。

澳大利亚建立了高级公务员五项核心能力框架：塑造战略思维的能力、取得结果的能力、开拓建设性工作关系的能力、成为个人进取和正直诚实的榜样和有效交流的能力，并对各项能力做了确切的解释。加拿大高级公务员核心任职资格要求的能力维度包括：智力、建设未来的能力、管理能力、人际能力、个人能力。智力维度包括认知能力、创造力，建设未来的能力维度的核心能力是愿景力，管理能力维度包括行动管理、组织知觉、团队合作、策略联盟，人际能力维度包括人际关系、沟通能力，个人能力包括毅力或者是抗压力、道德和价值观、人格、行为的弹性、自信。法国测评公务员是否具有职务所需要的品格与才能的考核因素包括 14 项：身体适应性、专门知识、守时值勤情况、整洁与仪表状况、工作能力、合作精神、服务精神、积极性、工作速度、工作方法、洞察力、组织能力、指挥监督能力和考察能力。另外意大利、荷兰、日本等国政府也非常注重建立公务员的胜任力模型，都各自制定了适合自己国情和特点的公务员胜任力模型。

2.3 我国公务员胜任力研究现状

胜任力的理论与方法为我们选拔、评价和培训公务员提供了科学依据。因此公务员胜任力的研究势在必行，有着深远的意义。国内公务员胜任力的研究及应用也有了一定的发展，公务员胜任力模型逐渐应用在人员的选拔、任用、考核、培训、罢免、晋升、奖惩以及工作岗位分析等各个环节。

2.3.1 公务员胜任力模型的构建方法研究

2.3.1.1 公务员胜任力模型的构建途径

胜任力模型的构建途径主要有研究途径和实践途径。研究途径是指运用访谈法和问卷法等科学系统的方法采集数据并进行数据分析，使胜任力模型更加科学，胜任力要素更加

全面的研究模式。实践途径是指直接借鉴已有的比较成熟的胜任力模型，将其进行修正以适用于本单位的实际情况，确定与组织文化、战略目标和工作要求相匹配的胜任力要素清单，从而确定出胜任力模型。两者相比，研究途径更加科学系统，实践途径更加简单快捷。

2.3.1.2 公务员胜任力理论模型的构建

在构建胜任力模型时收集行为描述项和胜任力要素是非常关键的步骤，然后通过主题分析建立理论模型。收集行为描述项和胜任力要素的方法主要有行为事件访谈法、关键事件法、工作分析法、问卷调查法、观察法等，最为常用的是行为事件访谈和问卷调查法。

行为事件访谈法(Behavioral Event Interview, BEI)是一种经典的构建胜任力模型的研究方法，是在McClelland的模型构建方法的基础上，由Spencer等人发展起来的。行为事件访谈法是对绩优者和绩效平平者进行访谈，请他们分别描述工作中成功与失败的三件事例，参照胜任力词典，确认能够区分两组样本的胜任力指标以确认胜任力模型。该方法的主要步骤有：确定绩效标准、区分并选择绩优组和普通组、获取被试样本的胜任特征的资料、分析数据资料并建立胜任力模型和验证胜任力模型。问卷法是指通过综合文献，结合访谈等方法，编制调查问卷，对足够大的样本进行调查，对回收问卷进行数据分析和确切的解释。西北大学段元花运用行为事件访谈法对12名绩优公务员和12名普通绩效公务员进行访谈，根据访谈的结果编码后形成公务员胜任力调查问卷，根据问卷调查的结果，经统计分析，构建了陕西省公务员胜任力模型。

2.3.2 公务员胜任力模型的检验方法研究

胜任力模型的检验是保证模型科学性和有效性的重要步骤，常用的模型检验方法有三种，访谈法、测验法和问卷法。访谈法验证是指重新选择效标样本，即绩优者和绩效平平者，运用行为事件访谈法来对胜任力模型中所包含的胜任力要素是否正确加以定性验证。测验法验证是指根据建立的胜任力模型开发测验工具，用这些工具评价另一组效标样本在胜任力模型上是否有显著的差异，或者是检验胜任力模型的预测效度，即和员工以后的工作绩效相联系。最常用的方法是利用问卷检验理论模型，首先选取大规模的被试进行问卷调查，然后对问卷的调查结果进行数据分析，考察问卷的结构是否和理论模型吻合。数据分析的手段有三种，交叉证实法：在一个样本中用探索性因素分析找出因子结构，建立理论模型，在另一个样本中用验证性因素分析验证和修改模型。效标关联效度：对于一个问卷，在有其他基准的情况下，两者得分相关可以作为问卷的效标效度。法则有效性：运用结构方程模型技术分析模型和引入变量之间的法则有效性，使模型得到进一步的完善。大连理工大学的李明斐运用交叉证实法和法则有效性检验构建了处级领导职务公务员胜任

力模型，首先运用探索性因素分析的方法提炼胜任力模型的构成要素，然后用验证性因素分析的方法检验其理论效度，最后引入工作绩效变量进行法则有效性检验，是模型更加完善和科学。

2.3.3 公务员胜任力指标研究

2000年，国家人事部明确提出公务员管理和建设必须突出能力建设，强调要研究制定各级各类公务员的能力素质标准。国家人事部在2003年的《国家公务员通用能力标准框架》提出公务员通用能力为：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、心理调适能力。国家民政部朱勋克在《入世与公务员能力建设》中提出在中国加入世界贸易组织的背景下公务员的五种基本能力要求：、信息处理与决策能力、娴熟的外语应用能力、跨文化的沟通能力、综合协调能力、创新能力。

上述这些指标都是针对公务员的通用能力而提出的。针对不同层次的公务员也提出了相应的指标。天津行政学院戚翠莲在《关于公务员能力素质标准问题的思考》中提出普通岗位公务员的能力素质结构。基本能力：观察与判断能力、思维与表达能力、想象与创新能力、人际交往能力；职业能力—法规政策能力、信息运用能力、协同合作能力、资源利用能力；岗位能力：决策能力、计划统筹能力、协调能力、执行能力、组织能力、专门业务能力等；自我发展能力：学习能力、自我评价能力、自我调控能力、自我塑造能力。重庆市人事局在《处级及其以下公务员能力标准（试行）》中提出公务员的基本能力为政治鉴别能力、依法行政能力、业务技术能力、调查研究能力、公共服务能力、沟通协调能力、语言文字能力、学习实践能力、开拓创新能力、心理调适能力。河北科技大学王丛漫构建了河北省直机关公务员胜任力模型，该模型认为省直机关公务员需要具备8项能力：决策与创新能力、依法行政能力、沟通协调能力、自我发展能力、调查研究能力、公共服务能力、公文写作能力和个人修养。2003年，北京市委组织部、市人事局与中国人民大学劳动人事学院合作开展了“北京市区县局级党政领导人才素质模型研究”，其素质模型分为三级，一级指标有知识素质、技能素质和品质素质，二级指标有基本知识、关键知识、专业知识、基本技能、关键技能、专业技能、基本品质、关键品质和专业品质。另外，对三级指标也做出了具体的界定。2004年，上海市人事局在《上海市国家公务员能力素质标准研究》中提出公务员能力等级划分为基层行政人员、中层行政人员、高层行政人员，要依照这个三个等级确立公务员能力管理的目标方向。公务员的能力范围包括创新能力、把握全局能力、学习研究能力、依法行政能力、综合分析能力、国际交往能力等。安徽大学

徐俊峰从理论和实证两种途径构建了安徽省初级公务员素质模型，该模型包含三个维度：知识、能力和品性。知识包括政治素养、法律政策和专业知识，能力包括人际关系、业务能力、专业技能和职业能力，品性有两个视角工作视角和个人视角，另外也得到了各亚维度下的素质要素。

2.3.4 公务员胜任力相关变量研究

公务员胜任力相关变量的研究具有非常重要的意义，可以为公务员胜任力的具体运用提供可靠的理论支持，是胜任力研究的一种趋势，目前在这方面的研究还比较少。大连理工大学的王刚揭示了组织气氛对公务员胜任力的影响。组织气氛中的“结构”维度对公务员在“依法行政”和“创新能力”这两个胜任力维度上的表现有正向的影响作用；组织气氛中的“温暖”维度对公务员在“持续学习”这个胜任力维度上的表现有正向的影响作用；组织气氛中的“工作责任”维度对公务员在“公共服务”、“沟通协调”、“下属管理”、“调查研究”和“政治鉴别力”这5个公务员胜任力维度上的表现都有正向的影响作用；组织气氛中的“约束”维度对公务员的“公共服务”、“创新能力”、“下属管理”和“持续学习”这4个胜任力维度上的表现有负向的影响作用。暨南大学的侯奕斌通过对2000多名政府工作人员的调查研究，探讨了科级公务员胜任特征与相关后果变量和前置变量的关系。研究表明：科级公务员胜任特征对工作满意度、领导信任度、成就感、归属感、工作敬业度和任务绩效等相关后果变量具有显著的预测作用。学历是主要影响因素，而性别、年龄、参加工作时间和职务等变量对胜任力没有显著影响。大连理工大学的李明斐通过建立胜任力模型和开发公务员绩效问卷探讨了胜任力模型和绩效之间的关系，研究表明：基于处级领导职务公务员所建立的胜任力模型对公务员绩效有预测作用。解决问题能力和领导能力的提高对任务完成绩效的提高有很大的帮助，政治思想品德、领导能力、沟通与建立关系能力、法治观念和执法能力以及公共服务意识和能力都对关系管理绩效起直接影响作用，政治思想品德的高低对关系管理绩效的情况起很重要的作用。

2.3.5 公务员胜任力应用研究

浙江大学吴迪以昆明市2002年以来录用的公务员为研究对象，通过建立胜任力模型，以胜任力模型为效标对公务员考试有效性做出了检验，结果表明现行的公务员考试基本上是有用的。公务员的行政执行能力、服务与学习能力与其公共基础知识考试成绩正相关，公务员的行政执行能力水平与其申论考试成绩正相关，公务员的服务与学习能力水平与其行政职业能力考试成绩正相关，公务员的组织与协调能力水平与其面试成绩正相关，公务员的组织与协调能力水平、行政执行能力水平和服务与学习能力水平与其录用考试总成绩

正相关。

陕西省行政学院陕北调研组对陕北地区 213 名国家公务员的任职培训需求进行调研后,在《公务员培训需求调研报告》中公布了公务员能力需求的调研结果:公务员需要提高的能力有科学预见能力、平衡协调能力、分析研究能力,公务员迫切需要提高的能力由高到低是分析问题能力、组织指挥能力、专门技术能力、协调控制能力、处理人际关系能力、计划决断能力、环境适应能力。

大连理工大学的刘辉针对中层领导职务公务员培训有效性进行了分析研究,提出公务员胜任力培训有效性模型。这一模型针对大连市公务员的特点,结合培训有效性理论,从培训需求评估、培训内容和培训方法匹配、培训环境匹配三个角度进行研究和探讨。首先用公务员胜任力量表进行胜任力水平的评估,确定培训人群和有差异的胜任力,同时运用培训迁移影响因素问卷找到影响培训迁移的因素,有针对性的提出控制方法,然后形成公务员胜任力培训有效性模型。

2.4 我国公务员胜任力研究中的问题和趋势

2.4.1 公务员胜任力研究中的问题

在模型的构建方法方面,题项生成方法的研究还不够充分,现阶段的研究主要是沿用经典的胜任力模型的构建方法。行为事件访谈要求严格的效标取样,即首先要确定效标标准,区分绩优组和普通绩效组,这一点在很多的研究中是很难做到的。对访谈结果编码获得题项需要有参照 国内还没有成熟的针对公务员的胜任力词典。

在模型的验证方法方面,现有的研究通常是通过探索性因素分析和验证性因素分析的方法对模型的内部结构进行检验,引入外部变量,研究外部变量和模型之间的关系,进而检验模型的有效性的研究很少。

在胜任力标准的确定方面,目前的胜任力标准只局限于概念化的要素层次,大部分的研究只提出胜任力指标,没有对这些胜任力指标做出可操作的定义。各种胜任力标准过于笼统,没有考虑到地理的环境的,不同职位层次的差别,指导性不是很强。

在胜任力相关变量研究方面,胜任力与一些相关变量的关系研究比较缺乏,胜任力与相关变量关系的研究既可以进一步的验证模型的有效性,又可以提升胜任力模型的应用价值。胜任力是可以预测工作绩效的,但胜任力与工作绩效之间关系的研究却很少。

在实际运用方面,如何把胜任力模型应用到公务员发展的各个环节的研究比较缺乏,要使胜任力模型得到充分的应用首要的就是开发基于胜任力模型的测量工具,目前这种工具的开发还处于起步阶段。在具体的应用领域方面,胜任力模型仅局限在培训方面,在公

务员发展的其他环节上的应用研究极少。

2.4.2 公务员胜任力研究的趋势

因为公务员胜任力研究中存在的这些问题，所以以后的研究就是要解决这些问题，这就构成了公务员胜任力研究的趋势。

采用多种方法构建和检验胜任力模型，在模型构建阶段，访谈法和问卷法相结合，做到数据搜集的全面性和科学性。在模型验证阶段，交叉证实、效标效度和法则有效性三种方法相结合，是模型有效性得到充分的验证。

开展胜任力相关变量的研究，在胜任力研究过程中增加其他变量，如工作绩效、工作满意度、人格、幸福感等

开发基于胜任力模型的测量工具，既可以开发公务员胜任力行为问卷，也可以开发基于胜任力模型的情景判断测验、公文筐测验等工具。

更加专业的胜任力模型的构建，通用胜任力模型指导性不强，构建针对不同环境，不同地区，不同层次级别公务员的胜任力模型势在必行。根据构建的胜任力模型编制针对公务员群体的胜任力词典也是公务员胜任力研究的一个趋势。

3 公务员胜任力问卷编制

3.1 研究目的与研究方法

在事先无法确认绩效标准和绩优组与普通组的情况下，我们采用关键事件访谈法构建胜任力模型。关键事件访谈法是让访谈对象描述导致有效工作和无效工作的关键事例，将其分解为若干具体的行为，从而确定工作需要的胜任力要素。这种方法涵盖面较广，能够抓住那些非常规的、非例行的关键行为。

本部分主要采取关键事件访谈法搜集数据，用主题分析法提炼胜任力特征和编写行为测量问卷。

3.2 关键事件的获取方法和步骤

3.2.1 访谈小组的准备工作

对方谈小组成员进行培训，主要是关键事件访谈方法和行为指标描写和提炼的方法的提炼。在正式访谈前，访谈小组成员间进行了几次模拟访谈，另外对几名公务员进行了预访谈，目的是使访谈小组成员掌握关键事件访谈技术和比较准确地从访谈文本中提炼胜任力行为特征，在小组成员讨论的基础上修改访谈提纲和并提升访谈技巧。

3.2.2 正式访谈的取样策略

因为本研究的研究对象为初级公务员,因此我们除了选取初级公务员本人作为访谈对象,我们还选取了初级公务员的直接上级领导处级职务的公务员,希望能够从多个角度了解初级公务员应具备的胜任力特征。我们选取了山东省有代表性的六个厅 28 名公务员,包括 8 名处级职务的公务员、12 名科级职务的公务员和 8 名科员。具体构成见表 3-1。

表 3-1 访谈对象人员构成

访谈部门	访谈对象构成		
省人力资源与社会保障厅	处级一人	科级二人	科员一人
省民政厅	处级一人	科级三人	科员一人
省审计厅	处级一人	科级三人	科员一人
省科技厅	处级一人	科级二人	科员一人
省监狱管理局	处级二人	科级一人	科员二人
省工商行政管理局	处级二人	科级二人	科员二人

在访谈过程中,如果是初级公务员本身,要求被访谈者回忆他本人在工作中完成的一件令自己或领导满意的工作事件和在工作中完成的一件令自己或领导不满意的工作事件。如果是处级职务的公务员,要求其举一个他的下属完成的一件令他感到满意的工作事件和一件令他或者被描述者的同事感到不满意的工作事件。在回忆和描述工作事件时内容需要包括事件发生的背景,事件发生时,需要完成的任务以及目标,为了完成任务采取了哪些行为以及步骤,在完成任务的过程中遇到了哪些棘手的问题,是如何解决的,当时行为的结果和总结的经验。每位人员的访谈时间大约在一小时左右,访谈小组成员对访谈过程进行全程记录或录音。(关键事件访谈法的 STAR 工具)见表 3-2。

3.3 主题分析和胜任特征的提取

首先,把访谈录音转录成访谈文本,然后将访谈小组成员分成两组,分别对所有访谈文本进行主题分析。在分析过程中,访谈小组根据通用胜任力词典区分每个访谈文本中出现的胜任力特征是什么,并在相应的位置上做好标记,有些在词典中找不到的胜任特征需要成员用自己的语言进行初步的概括和归纳。最后把两组得到的胜任特征进行比较,每一胜任特征的定义都是根据相应的行为表现确定的,但往往两组在提炼胜任特征时采用不同的语言或对不同的行为表现有不同的理解,这时候就要反复讨论,取得一致的意见,用统一的语言命名同一胜任特征,语言尽量做到更加接近公务员的工作实际。在对这些胜任特征做了尝试性的定义的基础上,对每个定义下的胜任特征做出相应的行为描述。具体过程

见表 3-4。

表 3-2 关键事件访谈法的 STAR 工具

情景方面和任务方面	行为方面	结果方面
1. 请描述一种情景，当-----	1. 你对当时的情况有何反应，采取了	1. 事件的结果如何？
2. 周围的情形怎样？	什么具体行动？	2. 结果是如何发生的？
3. 你的任务是什么，为什么要去做，处于什么样的背景？	2. 请描述你在整个事件中承担的角色。	3. 这一事件产生了怎样的问题和后果？
	3. 你当时首先做了什么，在处理整个事件的过程中都采取了哪些行动步骤？	4. 从这一工作事件中得到了什么反馈？

3.4 胜任力行为测量问卷的形成

在对文本进行主题分析的时候，一方面要提炼胜任力特征，另一方面把每一胜任力特征转化成描述性的行为测量题目，为开发胜任力测量问卷服务。在两组行为测量题目的基础上，归纳修改得到总共 100 项行为测量题目。在参照胜任特征出现频次的基础上，邀请了公共管理、心理测量领域的专家和教授以及有多年实践经验的处级公务员对这些行为测量题目进行修改，最终保留 60 项行为题目。在保证用词准确、语义清晰的基础上形成了基于 60 项行为题目的初始胜任力问卷。问卷记分采用李克特 5 级量表。其中在重要度的评价中：1=非常不重要，2=比较不重要，3=一般，4=比较重要，5=非常重要。

表 3-4 胜任特征与相应的行为描述提取过程

访谈文本	特征提取
<p>成功的工作事件一：我工作的处室叫 × × 处，我们这个职位是具体面对着一些行政相对人，包括省局自己登记了一些企业。另外一些就是对内指导，因为省级单位毕竟是在全省系统的一个统帅机关，它不仅承担着自己具体的那一部分业务职责，它还处理着全省在各部分的指导工作。我的工作时间不是很长，但是这其中有一件事情断断续续的让我处理了一年。事情是服务对象之间有纠纷的一个事儿，他不断的来信访方面，不断的来寻求解决。但是我们这边登记材料或者其他事务受理都有个原则，必须材料齐全，符合法定形式才能予以受理，受理之后才能谈到核准，他的情况是材料不齐全，但是他又要你达到那个受理核准的结</p>	原则性

果，所以比较难办，最后没法满足他。后来，他就不停的来找突破点，其实他的立足点也是好的，他想解决问题，然后他就找我们，他认为我们应该有这个部门，他就提出行政复议，包括我们做了一个行政决定，前后他这一个企业就提出了 5 个复议，向我们上级部门。这 5 个复议前后时间是有间隔的，第一个复议时我也是第一次接触这这种情况，在我的印象当中就觉得被人家提出复议就是给人告了，有什么不对的地方让人家告了，领导就交代让我来写行政复议的答复书，以前没有具体接触过这种东西，刚好领导在外出差，于是我就把我们做的一个行政处罚从头到尾看了一遍，看看我们是不是有漏洞，还有时间限制，比较紧急要跟领导汇报，领导比较着急就从外地赶回来，因为他也是第一次接触这种事情，态度也不是很好，后来就把材料理了理，把材料写好了以后让领导看了看，比较满意，这样第一个就这么过去了。第一个过了很久后维持了，我们基本上就是胜了，认为我们做得很妥当没有什么不对的地方，在这期间这个企业还不停的给我们寄 EMS，当时情况比较混乱，他们又先后给我们提了四个行政复议，这个都给他一一答复了，后来上级部门都维持了我们的判决，说明我们做的是正确的，做出的行政处罚是正确的，没有什么不当的地方，领导比较满意。过了一段时间，这个企业就上诉了，他对我们上级部门的判定有意见，于是起诉到法院，法院做了裁定又维持了，然后他又上诉到中级人民法院。然后我就代表单位跟同事一起出庭，在法庭上很容易的就驳倒了他们。我认为这对我来说是一件比较重要的事情。经验之谈：现在的企业法律意识在增强，自身维权的手段也越来越多，而我们大厅中每天都在做名称核准和变更登记啊，这些都要求我们在工作中审慎认真，就像我刚才说的一样，每个材料你必须确定材料齐全，符合法定要求，经得起历史考验，因为所有文件都会存档，以后不一定什么时候就会找出来当年你变更过的那个名称，你办理过的那个登记，虽然每天的工作量很大，但一定要保证登记的材料要完善。棘手问题：因为在这过程中涉及到行政复议和诉讼，有些是诉讼法明确规定的，就像时限、有无权利。在自己处理的过程中，有些细节上的东西就需要自己去找法条找依据，而且你还要跟领导去沟通，把事情跟他讲明白。因为领导在专业上的东西他也不是很熟悉，尤

应急能力

学习能力

归纳总结

法制素质

沟通能力

业务能力

其是涉及到法律条文和应用之类的，在沟通的过程中也有一些很让人头疼的事情，你必须很耐心很细致的跟领导汇报你的困难，但是你还不能指望领导把你每个困难都解决好，所以这里自己要费很大的精力去想这个问题怎么来处理。这里也还涉及到处室之间的沟通，来共同商量一些事情。

失败的工作事件一：还是接着那个动员会议说。当时我们请了记者，包括国家级和省级的媒体一共有九家，因为平时维护的关系比较好，所以邀请他们也都到场了。一般记者到场回去就会给你发稿子，第二天见报，或者电视台、广播台当时或当天晚上就能见到报道。请的这些记者回去后，第二天收集他们播报的情况的时候，突然发现见报的情况并不理想。有一些媒体不是当晚就报出来的，有的甚至是第二天也没有报道出来。后来领导在后面开我们内部的总结会议的时候也发现了这个问题。因为我主要负责宣传联络的工作，我觉得自己的工作不是很理想，甚至可以给自己打一个不及格的低分。我觉得是一个挺不小的遗憾。我们总结了一下，找了些原因。为什么记者到了现场，却不能发出稿子来，或者说稿子发的不是那么的大或理想、位置不是那么的靠前或者不是那么的及时。我不知道你们有没有在媒体实习的经历，媒体当天正好赶上9月28号，马上就到国庆了，再就是9月28号是全运村开村的日子。几乎所有的媒体把报道都挪到了这两件大事上，包括我们的一些党报党刊，那天好像我们的省委书记和省长也有一两个比较大的活动，所以我们的动员大会新闻的重要性就慢慢的被挤占出去了，造成了报道不是很理想。这是我们总结的。在总结经验也是在吸取教训，看看下次怎么能够避免这种情况发生，不要让我们的工作做无用功，不要石头扔出去了打了水漂。总结了一下我觉得有这样几点：第一，还是一个事先跟媒体沟通的问题。可能当时我们并不知道他们当天有这么多的活动要报道，还把人家盛情邀请过来了，来的媒体不少，都扛着摄像机等，或者记录录音，做的工作都很充分了，但是造成雷声大雨点小这样不尽如人意的地方。我觉得首先是提前跟媒体沟通，设身处地的考虑到媒体的版面以及它发布的其他新闻，有一个相比较和衡量，提前沟通的工作要做到位。

责任意识

工作细致全面

沟通能力

第二个，在我们能够做的工作当中也要积极地给媒体提供方便。比方说我们在开会之前都给他们提供新闻通稿，或者说准备尽可能充分的材料，针对不同的媒体发表的路数，来给他们提供可能会吸引记者眼球的亮点的东西，要分门别类，把工作尽可能做的细致。党报、党刊等与我们百姓生活比较贴近的媒体或者报纸，它发表的角度肯定是不一样的，会有区别，如果我们前期的工作做得比较细，比较分门别类的来给记者提供这种新闻素材的话，可能更加吸引他来为我们做深入的报道，也可能给他提供方便，他也愿意来，会比较省时省力一些。我觉得是这么两点，特别是第一点深有感触，今天卫视的一个记者过来，他还跟我举了个例子，咱们16号晚上全运会开幕，17号晚上的新闻就播了三条，这三条新闻全部是胡总书记接见运动员和裁判员代表的，第三条是总书记的会见罗格的，就这么三条。记者说你赶上这样的日子，想发什么新闻都发不出来。所以，提前跟媒体的沟通是需要特别强调的。在这个工作之后，我们也积极地做了一些弥补的工作，比方说我们后续的在发一些简报的时候，如果有合适的媒体的话，我们也是积极地联系这个媒体，希望他们能够为我们把第三批学习实践科学发展观，特别是新社会组织这块，学习实践的积极地典型和代表能够帮我们宣传出去，能够为我们工作发出声音来。让外界看到我们，或者听到我们所做的工作和努力，也是在后面做一些弥补的工作。

服务意识

调查能力

原则性：按照规定的职权和程序执行公务。

应急能力：当遇到突发事件时，能冷静、果断、迅速的解决问题。

学习能力：掌握新知识、新技能以更好得适应工作。

归纳总结：能够把那些原始的、零散的材料变成系统的、具有较强操作性和指导性的意见、建议。

法制素质：掌握与工作有关的政策法规，注重工作的政策法规依据。

沟通能力：妥善处理与上级、平级以及下级之间的关系。

业务能力：精通本部门的业务和处理方法。

责任意识：认识到自己的每一件工作都是非常重要的。

工作细致全面：对工作各个环节进行多角度、全方位的考虑，确保计划的严密性。

沟通能力：妥善处理与上级、平级、下级及其他人员之间的关系。

服务意识：对待工作对象，热情服务、周到服务、微笑服务。

调查能力：深入调查研究，了解实际情况。

4 公务员胜任力模型的构建与检验研究

4.1 初测及结果分析

4.1.1 被试

考虑到省直机关的特殊性，兼顾抽样的代表性，我们采用整群抽样的方法，分别在省公安厅、省审计厅、省监狱管理局、省工商行政管理局、省民政厅和省科技厅抽取 30 个处室作为调查对象。本次调查共发放问卷 400 份，在对全部问卷质量进行认真审核的基础上，回收有效问卷 302 份，回收率 75%。被试的构成情况见表 4-1。

表 4-1 被试人口学、组织学特征统计 (N=302)

属性	类别	数量(人)	百分比(%)
性别	男	235	77.8
	女	67	22.2
	缺失	0	0
年龄	30 岁以下	28	9.3
	31-35 岁	50	16.6
	36-45 岁	73	24.2
	46 岁以上	145	48.2
	缺失	6	2.0
学历	大专及以下	28	9.3
	本科	201	66.6
	硕士及以上	72	23.8
	缺失	1	0.2
职务	处长	31	10.3
	副处长	46	15.2
	调研员	17	5.6
	副调研员	32	10.6
	科级及以下	144	47.7
	专家	31	10.3
	缺失	1	.3

	1-5 年	41	13.6
	6-10 年	51	16.9
工龄	11-20 年	65	21.5
	20 年以上	142	47
	缺失	3	1.0

4.1.2 施测方法与程序

为了避免可能由主试引起的测量误差，本次测试均由研究者本人和心理学专业研究生担当主试。测试形式以小团体施测为主。施测前主试首先对本次测试的目的、答题要求、答题方法等作简要介绍，然后要求被试在安静的环境中独立完成整个问卷，被试一般在 30 分钟左右完成整个问卷，最后由主试统一当场收回问卷。

4.1.3 数据处理

采用 SPSS13.0 进行数据处理与分析

4.1.4 结果与分析

问卷回收后，按照被试选择的答案进行数据录入，然后按照需要对录入的数据进行预处理，最终形成数据库。用 SPSS13.0 对对各测题和整个问卷进行分析。这些分析具体包括：区分度分析、探索性因素分析、信度分析。

4.1.4.1 项目分析

采用求临界比率（Critical Ratio，简称 CR 值）定量方法对问卷项目的区分度进行了分析，删除没有达到显著标准的题项。由表 4-2 我们可以看出不需要删除任何题项。

表 4-2 高低分组独立样本 T 检验

题项		F 值	Sig	T 值	df	Sig (2-tail)
a1	Equal variances assumed	168.612	.000	6.069	165	.000
	Equal variances not assumed			6.032	82.000	.000
a2	Equal variances assumed	27.593	.000	6.790	165	.000
	Equal variances not assumed			6.773	140.55	.000
a3	Equal variances assumed	184.774	.000	5.499	165	.000
	Equal variances not assumed			5.470	92.423	.000
a4	Equal variances assumed	47.736	.000	9.659	165	.000

	Equal variances not assumed			9.611	96.500	.000
a5	Equal variances assumed	120.344	.000	6.739	165	.000
	Equal variances not assumed			6.707	101.459	.000
a6	Equal variances assumed	54.438	.000	12.179	165	.000
	Equal variances not assumed			12.119	97.612	.000
a7	Equal variances assumed	176.422	.000	8.545	165	.000
	Equal variances not assumed			8.498	90.531	.000
a8	Equal variances assumed	49.517	.000	10.813	165	.000
	Equal variances not assumed			10.757	93.904	.000
a9	Equal variances assumed	25.241	.000	12.258	165	.000
	Equal variances not assumed			12.200	101.568	.000
a10	Equal variances assumed	140.187	.000	5.815	165	.000
	Equal variances not assumed			5.782	85.244	.000
a11	Equal variances assumed	78.712	.000	10.645	165	.000
	Equal variances not assumed			10.584	85.741	.000
a12	Equal variances assumed	64.683	.000	14.587	165	.000
	Equal variances not assumed			14.450	82.000	.000
a13	Equal variances assumed	244.255	.000	7.599	165	.000
	Equal variances not assumed			7.558	89.865	.000
a14	Equal variances assumed	38.271	.000	12.364	165	.000
	Equal variances not assumed			12.308	104.149	.000
a15	Equal variances assumed	50.398	.000	14.724	165	.000
	Equal variances not assumed			14.669	118.298	.000
a16	Equal variances assumed	73.134	.000	10.100	165	.000
	Equal variances not assumed			10.044	87.709	.000
a17	Equal variances assumed	40.056	.000	12.841	165	.000
	Equal variances not assumed			12.775	95.159	.000

a18	Equal variances assumed	125.215	.000	11.770	165	.000
	Equal variances not assumed			11.704	87.354	.000
a19	Equal variances assumed	32.727	.000	13.825	165	.000
	Equal variances not assumed			13.759	100.757	.000
a20	Equal variances assumed	21.12	.000	11.259	165	.000
	Equal variances not assumed			11.214	113.502	.000
a21	Equal variances assumed	91.245	.000	15.070	165	.000
	Equal variances not assumed			14.994	95.699	.000
a22	Equal variances assumed	46.648	.000	15.833	165	.000
	Equal variances not assumed			15.743	86.614	.000
a23	Equal variances assumed	72.466	.000	15.051	165	.000
	Equal variances not assumed			14.975	96.067	.000
a24	Equal variances assumed	69.135	.000	15.808	165	.000
	Equal variances not assumed			15.714	82.000	.000
a25	Equal variances assumed	111.675	.000	16.348	165	.000
	Equal variances not assumed			16.254	85.851	.000
a26	Equal variances assumed	66.881	.000	15.520	165	.000
	Equal variances not assumed			15.453	107.993	.000
a27	Equal variances assumed	90.052	.000	14.824	165	.000
	Equal variances not assumed			14.753	100.684	.000
a29	Equal variances assumed	78.405	.000	15.423	165	.000
	Equal variances not assumed			15.365	117.351	.000
a30	Equal variances assumed	107.827	.000	13.079	165	.000
	Equal variances not assumed			13.010	92.220	.000
a31	Equal variances assumed	33.092	.000	12.079	165	.000
	Equal variances not assumed			12.033	117.743	.000
a32	Equal variances assumed	54.748	.000	12.229	165	.000
	Equal variances not assumed			12.166	94.631	.000

	assumed					
a33	Equal variances assumed	110.806	.000	16.295	165	.000
	Equal variances not assumed			16.217	100.096	.000
a34	Equal variances assumed	109.981	.000	13.655	165	.000
	Equal variances not assumed			13.560	89.595	.000
a35	Equal variances assumed	127.168	.000	7.023	165	.000
	Equal variances not assumed			6.986	93.505	.000
a36	Equal variances assumed	49.667	.000	12.239	165	.000
	Equal variances not assumed			12.174	91.232	.000
a37	Equal variances assumed	61.482	.000	15.862	165	.000
	Equal variances not assumed			15.785	99.157	.000
a38	Equal variances assumed	51.958	.000	14.645	165	.000
	Equal variances not assumed			14.584	110.488	.000
a39	Equal variances assumed	125.766	.000	8.369	165	.000
	Equal variances not assumed			8.321	85.360	.000
a40	Equal variances assumed	99.225	.000	9.651	165	.000
	Equal variances not assumed			9.604	98.109	.000
a41	Equal variances assumed	61.000	.000	14.872	165	.000
	Equal variances not assumed			14.815	115.933	.000
a42	Equal variances assumed	33.295	.000	10.649	165	.000
	Equal variances not assumed			10.609	118.213	.000
a43	Equal variances assumed	62.003	.000	12.898	165	.000
	Equal variances not assumed			12.845	111.694	.000
a44	Equal variances assumed	60.281	.000	11.916	165	.000
	Equal variances not assumed			11.848	87.067	.000
a45	Equal variances assumed	64.340	.000	11.474	165	.000
	Equal variances not assumed			11.420	101.764	.000
a46	Equal variances assumed	138.044	.000	16.058	165	.000

	Equal variances not assumed			15.981	99.969	.000
a47	Equal variances assumed	40.225	.000	13.880	165	.000
	Equal variances not assumed			13.810	95.986	.000
a48	Equal variances assumed	45.996	.000	15.398	165	.000
	Equal variances not assumed			15.352	130.641	.000
a49	Equal variances assumed	70.203	.000	12.067	165	.000
	Equal variances not assumed			12.007	96.913	.000
a50	Equal variances assumed	28.424	.000	13.597	165	.000
	Equal variances not assumed			13.557	132.106	.000
a51	Equal variances assumed	23.583	.000	11.676	165	.000
	Equal variances not assumed			11.623	105.027	.000
a53	Equal variances assumed	94.709	.000	8.573	165	.000
	Equal variances not assumed			8.538	113.285	.000
a54	Equal variances assumed	5.981	.000	8.785	165	.000
	Equal variances not assumed			8.775	158.692	.000
a55	Equal variances assumed	42.044	.000	12.791	165	.000
	Equal variances not assumed			12.745	121.001	.000
a56	Equal variances assumed	37.749	.000	10.560	165	.000
	Equal variances not assumed			10.525	125.312	.000
a57	Equal variances assumed	20.762	.000	13.315	165	.000
	Equal variances not assumed			13.284	142.445	.000
a58	Equal variances assumed	65.503	.000	16.804	165	.000
	Equal variances not assumed			16.751	128.181	.000
a59	Equal variances assumed	33.343	.000	12.284	165	.000
	Equal variances not assumed			12.245	128.888	.000
a60	Equal variances assumed	58.466	.000	15.208	165	.000
	Equal variances not assumed			15.149	115.856	.000

4.1.4.2 探索性因素分析

在做因子分析之前，先对各个因子项的可接受程度进行检验。本问卷的适当性系数 KMO 值为 0.952，Bartlett's 球形检验的卡方值为 12273.6，自由度为 1653，相伴概率为 0.000，小于显著性水平 0.01，表示数据非常适合做因子分析。结果见表 4-3。

表 4-3 KMO 和 Bartlett 球形检验

KMO 抽样适当参数		0.952
Bartlett 球形检验	卡方值	12273.6
	自由度	1653
	显著水平	.000

本研究首先以主成份分析法((principal components)抽取共同因子，抽取特征值大于 1 的共同因子，因子提取数量不限定，再以最大变异法(varimax solution)进行共同因子正交旋转处理，使旋转后每一共同因子内各题目变量的因子负荷量大小相差尽量达到最大，以利于共同因子的辨认与命名。在探索性因素分析过程中，以 0.50 负荷为取舍点，删减因子载荷小于 0.50 的项目，再做因素分析，相继剔除无负荷的题项，直至变异累积率趋于稳定，最终提取出 5 个因子，共 28 个题项。方差解释率为 64.742%。结果表明，省直机关初级公务员胜任力内容结构呈现清晰的五因素结构，从表 4-4 中我们可以看出，所有项目的共同度都超过 0.5。从总体上看，各因子的共同度比较理想，因素分析的结果是可以接受的。

表 4-4 初级公务员胜任力内容结构因素分析结果

项目	因素负荷	共同度
a23	0.743	0.699
a24	0.726	0.687
a22	0.699	0.645
a25	0.695	0.689
a33	0.615	0.649
a32	0.595	0.620
a20	0.561	0.629
a21	0.529	0.645

a5	0.717				0.585
a1	0.705				0.608
a16	0.684				0.665
a6	0.638				0.705
a8	0.633				0.637
a56		0.710			0.698
a60		0.662			0.681
a55		0.652			0.613
a59		0.633			0.580
a57		0.597			0.622
a42			0.814		0.775
a30			0.628		0.644
a44			0.602		0.696
a4			0.591		0.683
a41			0.579		0.599
a45				0.685	0.631
a35				0.649	0.546
a49				0.639	0.648
a34				0.571	0.701
a37				0.54	0.653
方差解释量(%)	17.628	12.545	12.404	11.123	11.042
总方差解释量(%)			64.742		

因为在因素分析的过程中，删除的项目比较多，因此必须重新做项目分析，项目分析表明每个项目都有很好的区分度，因此本次分析不需要删除任何题目。

根据调查的因素分析结果，我国初级公务员胜任力的内容结构包括五个因素，这五个因素命名及内容见表 4-5。

表 4-5 初级公务员胜任力的内容结构

命名		包含的内容				
因素一	工作态度	自我认知	进取心	创新能力	主动性	积极乐观
		合作精神	责任心			
因素二	专业素养	政治素质	业务能力	人际交往	沟通协调	应急能力

因素三	领导特质	关心他人	领导信任	形象方面	可塑性	领导才能
因素四	研究写作能力	研究能力	计算机能力	理解力	写作能力	沉稳有耐性
因素五	学习服务能力	大局意识	依法行政	细致全面	学习能力	

4.2 复测及结果分析

4.2.1 研究目的

初测的结果表明，初级公务员胜任力内容是包含 28 个项目的五维结构，但是这个结果只是通过探索性因素分析得到的初步结构，该理论模型是否存在，是否比单维模型或其他模型好，还需要对其进行再检验。也就是说，需要通过验证性因素分析来检验理论或构想模型的合理性和优越性。本研究将利用复测所获得的有效样本用于验证性因素分析，以验证初级公务员胜任力内容问卷的构想效度。

4.2.2 研究方法

4.2.3.1 被试

我们采用整群抽样的方法，分别在省公安厅、省审计厅、省监狱管理局、省工商行政管理局、省民政厅和省科技厅抽取初测剩下的处室作为调查对象。本次调查共发放问卷 500 份，回收有效问卷 304 份，回收率 60%。被试的构成情况见表 4-6。

表 4-6 被试人口学、组织学特征统计 (N=304)

属性	类别	数量(人)	百分比(%)
性别	男	229	75.3
	女	75	24.7
	缺失	0	0
年龄	30 岁以下	29	9.5
	31-35 岁	38	12.5
	36-45 岁	99	32.6
	46 岁以上	138	45.4
	缺失	0	0
学历	大专及以下	32	10.5
	本科	197	64.8
	硕士及以上	74	24.3
	缺失	1	0.3

	处长	20	6.6
	副处长	49	16.2
	调研员	21	6.9
职务	副调研员	34	11.2
	科级及以下	148	48.7
	专家	31	10.2
	缺失	1	.3
工龄	1-5 年	37	12.2
	6-10 年	57	18.8
	11-20 年	62	20.4
	20 年以上	146	48.0
	缺失	2	0.7

4.2.3.1 研究工具

采用初测后确定的由 30 个项目构成的初级公务员胜任力调查问卷。以李克特五点量表来测量初级公务员胜任力内容, 1=非常不重要, 2=比较不重要, 3=一般, 4=比较重要, 5=非常重要。(详见附录二:科级公务员胜任特征问卷调查)

4.2.3.2 施测方法与程序

为了避免可能由主试引起的测量误差, 本次测试也是由研究者本人和心理学专业研究生担当主试。测试形式以小团体施测为主。施测前主试首先对本次测试的目的、答题要求、答题方法等作简要介绍, 然后要求被试在安静的环境中独立完成整个问卷, 被试一般在 20 分钟左右完成整个问卷, 最后由主试统一当场收回问卷。

4.2.3.3 统计方法

统计方法为验证性因素分析、相关分析等, 采用的统计软件为 Spss13.0, AMOS7.0。

4.2.3 研究假设

结构方程模型技术的关键在于通过比较多个模型之间的优劣, 以确定最佳匹配模型。在本研究中, 研究者通过分析五因素模型与其它模型的优劣比较, 最终找出最佳模型。本研究假设胜任特征内容结构是一个五因素的模型。而竞争模型的假设是单因素模型和虚无模型。

4.2.4 结果与分析

通过探索性因子分析所得到的初级公务员胜任力模型可以被称之为构想模型, 这个构想模型对实际数据的拟合程度如何, 还需要进一步分析验证。现在进行验证性因素分析, 以检验初级公务员胜任力构想模型的构念效度。。

验证性因素分析(confirmatory factor analysis, CFA), 又称为结构方程模型(structural equation modeling, SEM)、协方差结构模型(covariance structure models)等。该方法具有三个主要的基本功能:一是判断测量模型的优劣, 二是判断因果模型的质量和优劣, 三是比较多样本模型的相似性。其中很重要的一个作用就是比较测量模型的优劣, 对问卷的构想模型进行验证。

根据 SEM 理论, 对模型进行分析比较主要参考以下三个方面的指标(Kelloway, 1998)

(1)绝对拟合指标(absolute fit index)。绝对拟合指标用以决定理论的整体模型能够预测观察共变数或相关矩阵的程度。也就是说, 评价一个事前的模型能够再制样本资料的程度。常用于评价整体拟合的绝对拟合指标主要包括:

χ^2 值, 对 SEM 而言, χ^2 值通常和自由度联系在一起作为评价整体拟合度的指标, 即 χ^2/df 值。一般认为, $\chi^2/df < 3$, 表明整体模型拟合比较好, $3 < \chi^2/df < 5$, 表明整体拟合不太好, 但是可以接受; $\chi^2 > df > 5$, 表明模型拟合程度比较差, $\chi^2/df > 10$, 表明整体模型拟合程度很差。近似误差均方根(RMSEA), 一般认为, 当 $RMSEA < 0.05$ 时, 表示理论模式可以被接受, 通常被视为良好拟合, $0.05 < RMSEA < 0.08$ 可以视为算是不错的拟合, $0.08 < RMSEA < 0.10$ 则是中度拟合; $RMSEA > 0.10$ 表示不良拟合。适配度指标(GFI), 其范围大小介于 0-1 之间, GFI 越接近 1, 表明模型整体拟合度较好, 但通常建议当 $GFI > 0.90$ 时表示良好的拟合程度。

(2)相对拟合指标(relative fit index)也称为增值拟合指标或比较拟合指标, 其目的是用来对不同的理论模型进行比较, 用于评价整体拟合的相对拟合指标主要包括:

规范拟合指标(NFI), 一般认为, $NFI > 0.90$, 表明模型拟合较好。不规范拟合指标(NNFI), 一般认为, $NNFI > 0.90$, 表明模型拟合较好。比较拟合指标(CFI), CFI 的值介于 0-1 之间, CFI 越接近于 1, 表明模型整体拟合程度越好。一般认为, $CFI > 0.90$, 表明模型拟合较好。

(3)简约拟合指标(parsimony fit index)。简约拟合指标用以呈现需要达到某一特殊水平的模型拟合的估计系数的数目是多少。其主要目的在于更正模型的任何有过度拟合的情况。用于评价整体拟合的简约拟合指标主要包括:

简约规范拟合指标(PNFI), PNFI 的值在 0-1 之间, 越接近于 1 表明模型越节俭。简约良性拟合指标(PGFI), 其值介于 0-1 之间, 值越大表示模型越节俭, 一般采用 $PGFI > 0.5$ 。

结构方程模型理论认为, 评价一个模型的拟合程度是一个复杂的问题, 在进行模型评

价时,不同拟合指标评价的侧重点不同。因此,一般认为,对于某个模型的好坏,不能以一个,而应该以多个指标进行综合评价。Hair 等(1998)建议最好能够同时考虑上述三类指标,其好处是在使用此三类指标时,对模型的可接受性比较能够产生共识的结果。因此,参照公认的标准,在本研究中,研究者采用 χ^2 , χ^2/df , RMSEA, GFI, CFI, AGFI 和 PGFI 等来对各种模型进行比较、评价。结果见表 4-7。

表 4-7 三种胜任力模型的拟合指标比较

	χ^2	df	χ^2/df	RMSEA	GFI	AGFI	CFI	PGFI
单因素模型	1269.853	350	3.6	0.09	0.74	0.698	0.808	0.638
五因素模型	746.204	323	2.3	0.06	0.853	0.815	0.911	0.678
虚无模型	5157.988	378	13.6	0.20	0.168	0.106	0.000	0.156

由上述结果分析可知,探索性因素分析研究表明,初级公务员胜任力的内容结构是比较清晰的,主要包括工作态度、专业素养、领导特质、研究写作能力和学习服务能力五个因素。采用另一样本进行的验证性因素分析的结果支持了探索性因素分析的这一构想。结果表明,五因素模型是初级公务员胜任力内容的理想模型。因此,本研究提出的假设得到了较好的验证。

4.2.4 信度检验

我们采用内部一致性信度检验各维度及总的内部一致性系数。Cronbach a 系数的取舍标准为,Cronbach a 系数小于 0.35 表示信度过低;Cronbach a 系数在 0.65 以下,则应重新修订研究工具或重新编制量表,Cronbach a 系数介于 0.65-0.70 之间是最小的可接受值;Cronbach a 系数大于 0.70 表示高可靠性。

一般而言,统计学关于信度的要求认为,如果因素的信度系数在 0.70 以上,表明因素分析的结果是可以接受的。因此,本问卷的信度非常符合心理测量学的要求,结果是可信的。结果见表 4-8。

表 4-8 各维度及总的内部一致性系数 (N=304)

	因素一	因素二	因素三	因素四	因素五	总量表
Cronbach a	0.91	0.704	0.847	0.798	0.816	0.953

4.2.5 效度检验

4.2.5.1 结构效度

所谓结构效度是指某个心理测验在多大程度上正确地验证了编制测验的理论构想。探索性因素分析的结果和验证性因素分析的结果可以作为问卷结果效度的一个证明,本研究结果表明,因素结构清晰,各项指标符合心理测量学的标准。

其次,五个分量表中的项目与各自量表总分之间的相关也可以作为结构效度的一个证明,结果见表 4-9.从表中可以看出各维度与各自项目之间的相关均达到非常显著水平,这说明各个维度内部的同质性较好。

表 4-9 因素与各自项目间相关 (N=304)

因素一	题项	a7	a8	a9	a10	A11	a12	a14	aa15
	相关系数	0.767**	0.789**	0.769**	0.831**	0.752**	0.784**	0.773**	0.808**
因素二	题项	a1	a3	a4	aa5	A6			
	相关系数	0.479**	0.673**	0.712**	0.801**	0.680**			
因素三	题项	a24	aa25	a26	a27	Aa28			
	相关系数	0.762**	0.843**	0.764**	0.760**	0.808**			
因素四	题项	a19	a20	a21	a13	A2			
	相关系数	0.809**	0.779**	0.739**	0.777**	0.609**			
因素五	题项	a16	a17	a18	a22	A23			
	相关系数	0.811**	0.633**	0.846**	0.715**	0.774**			

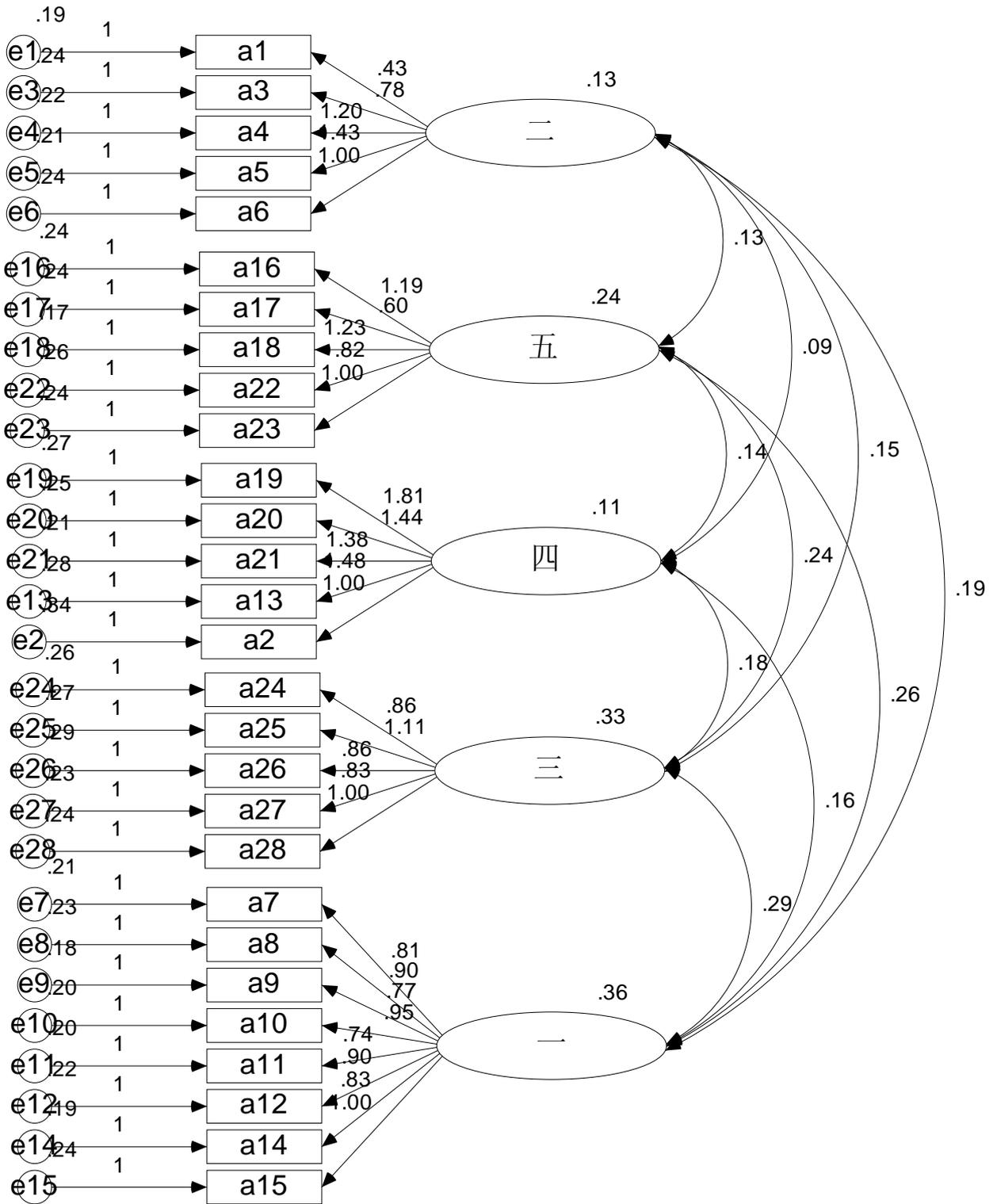
* $P < 0.05$, ** $P < 0.01$ 。

表 4-10 因素间及因素与总分间相关 (N=304)

	因素一	因素二	因素三	因素四	因素五	总分
因素一	1					
因素二	0.731**	1				
因素三	0.734**	0.583**	1			
因素四	0.713**	0.635**	0.759**	1		
因素五	0.779**	0.622**	0.722**	0.699**	1	
总分	0.930**	0.797**	0.875**	0.867**	0.876**	1

* $P < 0.05$, ** $P < 0.01$ 。

图 1 五因素模型



最后，因素间相关和各因素与总分之间的相关也是结构效度的一个证明，结果见表 4-10，从表中可以看出，各维度之间达到了中度的相关，各维度与总分达到了高度的相关，这说明各因素与总体的概念一致

4. 2. 5. 2 内容效度

内容效度是指一个测验的内容它所测量的主题。在编制胜任力调查问卷之前,我们通过深入访谈,获得了大量可靠的、接近公务员工作实际的资料,在胜任力内容问卷研制过程中,在查阅大量文献资料的基础上,我们分别征询了省人事厅考试中心专家和政府领导的意见,请他们对问卷的内容进行了审定。最终形成了本研究的调查问卷。另外,根据测量结果可以看出,问卷的内容基本上能够反映初级公务员胜任力的内容状况,因此,问卷也具有较好的内容效度。

5 初级公务员胜任力问卷的初步应用研究

5.1 研究目的

通过本次研究,对山东省省直机关初级公务员胜任力的现状进行调查,了解不同性别、年龄、工龄、学历和职务的初级公务员的胜任力现状。另外对目前初级公务员胜任力的不足之处进行调查,希望对以后公务员选拔和培训提出一些建议。

5.2 研究假设

在问卷调查中我们设有性别、年龄、工龄、学历和职务等人口、组织统计变量,通过对调查数据进行分析,可以发现人口学变量、组织学变量对初级公务员胜任力因素的影响。另外,公务员应该具备的胜任力和现实情况并不是完全一致的,因此我们提出两个假设。

假设一:不同性别、年龄、工龄、学历和职务的初级公务员的胜任力水平没有显著的差异。假设二:初级公务员在五个胜任力因子上的得分与理想水平没有显著差异。

5.3 研究方法

5.3.1 被试

我们采用整群抽样的方法,分别在省公安厅、省审计厅、省监狱管理局、省工商行政管理局、省民政厅和省科技厅抽取初级公务员为调查对象。本次调查共发放问卷 450 份,回收有效问卷 302 份,回收率 68%。被试的构成情况见表 5-1。

表 5-1 符合度调查对象构成 (N=302)

属性	类别	数量(人)	百分比(%)
性别	男	214	70.9
	女	88	29.1
	缺失	0	.0
年龄	30 岁以下	61	20.2
	31-35 岁	86	28.5

	36-45 岁	88	29.1
	46 岁以上	66	21.9
	缺失	1	0.3
学历	大专及以下	17	5.6
	本科	214	70.9
	硕士及以上	71	23.5
	缺失	0	.0
职务	科长	84	27.8
	副科长	55	18.2
	主任科员	86	28.5
	副主任科员	47	15.6
	科员	30	9.9
	缺失	0	.0
工龄	1-5 年	80	26.5
	6-10 年	103	34.1
	11-20 年	76	25.2
	20 年以上	43	14.2
	缺失	0	.0

5.3.2 研究工具

本次研究采用自编的省直机关初级公务员胜任力调查问卷，包含五个维度，28 个行为题项。本次调查采取自评的方式进行，评定等级有：1=非常不符合，2=比较不符合，3=一般，4=比较符合，5=非常符合。

5.3.3 施测方法和程序

本次测试也是由研究者本人和心理学专业研究生担当主试。测试形式以小团体施测为主。施测前主试首先对本次测试的目的、答题要求、答题方法等作简要介绍，然后要求被试在安静的环境中独立完成整个问卷，被试一般在 20 分钟左右完成整个问卷，最后由主试统一当场收回问卷。

5.3.4 统计工具

采用 SPSS13.0 进行数据处理与分析

5.4 结果分析

5.4.1 不同性别的初级公务员胜任力比较

本研究中男性 214 人，女性 88 人。从表 5-2 中，我们可以看出，男性和女性在胜任

力四个因子和总分上均不存在显著性差异 ($P > 0.05$)。仅仅在研究和写作能力这一维度上有比较显著的差异,这说明随着社会的发展,性别在初级公务员这一层级中差异越来越小。但是在访谈的过程中我们知道研究和写作能力是一项非常重要的能力,因此女性公务员在这方面的能力还有待加强。

表 5-2 胜任力的性别差异比较

胜任力	男(M ± SD)	女(M ± SD)	T 值
工作态度	35.19 ± 4.89	34.57 ± 4.22	1.03
专业素养	21.91 ± 2.64	21.26 ± 2.89	1.86
领导特质	22.24 ± 2.64	21.76 ± 2.65	1.42
研究写作能力	22.36 ± 2.74	21.62 ± 2.86	2.10*
学习服务能力	21.94 ± 2.85	21.60 ± 2.83	0.94
总分	123.63 ± 14.26	120.82 ± 13.74	1.57

** $P < 0.05$, *** $P < 0.01$ 。

5.4.2 不同年龄的初级公务员胜任力比较

年龄采用层级分组,把年龄划分为四组,30岁以下组、30-35岁组、36-45岁组和46岁以上组,人数分别为,61人,86人,88人,66人。从表5-3中我们可以看到,初级公务员在胜任力水平上基本不受年龄的影响。并不是年龄越大越胜任,因此,省直机关初级公务员胜任力各年龄组的胜任力是基本相同的。

表 5-3 胜任力的年龄差异比较

胜任力	30岁以下 (M ± SD)	30-35岁 (M ± SD)	36-45岁 (M ± SD)	46岁以上 (M ± SD)	F 值
工作态度	35.05 ± 4.77	34.94 ± 4.91	34.46 ± 4.73	35.70 ± 4.35	0.881
专业素养	21.53 ± 2.93	22.09 ± 2.62	21.18 ± 2.83	22.12 ± 2.46	2.283
领导特质	21.80 ± 2.74	22.25 ± 2.66	21.71 ± 2.74	22.67 ± 2.35	2.01
研究写作能力	22.00 ± 2.77	22.37 ± 2.42	21.70 ± 2.90	22.55 ± 3.09	1.441
学习服务能力	21.62 ± 2.81	22.16 ± 3.11	21.61 ± 2.82	21.89 ± 2.54	0.689
总分	122.00 ± 14.63	123.80 ± 14.08	120.65 ± 14.42	124.93 ± 13.26	1.389

* $P < 0.05$, ** $P < 0.01$ 。

5.4.3 不同工龄的初级公务员胜任力比较

根据被试工作年限的不同,把被试划分为四组,5年以下组,含80人,6-10年组,含103人,11-20年组,含76人,20年以上组,含43人。从表5-4中我们可以看到,初级公务员在胜任力水平上基本不受工龄的影响。并不是工龄越长越胜任,因此,省直机关初级公务员胜任力各工龄组的胜任力是基本相同的。

表5-4 胜任力的工龄差异比较

胜任力	5年以下 (M ± SD)	6-10年 (M ± SD)	11-20年 (M ± SD)	20年以上 (M ± SD)	F 值
工作态度	35.04 ± 4.56	34.61 ± 4.86	35.17 ± 4.59	35.63 ± 4.89	0.528
专业素养	21.54 ± 2.65	21.84 ± 2.68	21.64 ± 2.78	21.89 ± 2.96	0.266
领导特质	21.94 ± 2.62	21.91 ± 2.75	22.24 ± 2.65	22.60 ± 2.44	0.875
研究写作能力	21.74 ± 2.61	22.33 ± 2.45	22.04 ± 3.14	22.60 ± 3.19	1.137
学习服务能力	21.71 ± 2.75	21.93 ± 2.90	21.89 ± 2.68	21.79 ± 3.22	0.098
总分	121.97 ± 13.68	122.62 ± 14.03	122.98 ± 14.28	124.52 ± 15.34	0.312

* $P < 0.05$, ** $P < 0.01$ 。

5.4.4 不同学历的初级公务员胜任力比较

根据受教育程度的不同,我们把被试分为三组,大专及以上学历,含17人,本科学历,含214人,硕士及以上学历,含71人。从表5-5中我们可以看到,初级公务员在胜任力水平上基本不受学历的影响。并不是学历越高越胜任,因此,省直机关初级公务员胜任力各学历组的胜任力是基本相同的。

表5-5 胜任力学历差异的比较

胜任力	大专及以下 (M ± SD)	本科 (M ± SD)	硕士及以上 (M ± SD)	F 值
工作态度	36.59 ± 3.36	35.22 ± 4.78	34.00 ± 4.63	2.828
专业素养	21.59 ± 2.92	21.76 ± 2.77	21.62 ± 2.60	0.087
领导特质	23.12 ± 2.23	22.18 ± 2.64	21.62 ± 2.68	2.542
研究写作能力	22.12 ± 2.64	22.24 ± 2.78	21.85 ± 2.88	0.516
学习服务能力	22.00 ± 2.57	21.96 ± 2.84	21.46 ± 2.94	0.820
总分	125.41 ± 11.04	123.35 ± 14.29	120.56 ± 14.26	1.345

* $P < 0.05$, ** $P < 0.01$ 。

5.4.5 不同职务的初级公务员胜任力比较

本次调查采用的是自评的方式，本次调查的对象职务级别包括科长、副科长、主任科员、副主任科员和科员五个职级，分别是 84 人，55 人，86 人，47 人、30 人。从表 5-6 中我们可以看到，初级公务员胜任力受职务的显著影响，在工作态度、领导特质、研究写作能力和总分上存在显著的差异。经事后检验得知，科长和副科长、科长和主任科员在工作态度、领导特质和总分上存在显著的差异，科长和副主任科员、科长和主任科员在研究写作能力上存在显著的差异，这是由于不同职级的初级公务员的工作要求是不完全一样的，不同职级的初级公务员需要的胜任力也应该有所区别。因此，初级公务员胜任力水平受职务的显著影响。

表 5-6 胜任力职务差异的比较

胜任力	科长 (M 士 SD)	副科长 (M 士 SD)	主任科员 (M 士 SD)	副主任科员 (M 士 SD)	科员 (M 士 SD)	F 值
工作态度	36.01 士 3.91	34.38 士 5.60	34.02 士 4.89	35.33 士 4.04	35.69 士 4.97	2.408**
专业素养	22.21 士 2.38	21.68 士 3.21	21.10 士 2.74	21.79 士 2.50	22.08 士 2.83	1.927
领导特质	22.95 士 1.94	21.37 士 3.30	21.66 士 2.66	22.04 士 2.49	22.40 士 2.69	4.105**
研究写作能力	22.83 士 2.49	22.01 士 2.67	21.59 士 3.20	21.83 士 2.59	22.53 士 2.57	2.515**
学习服务能力	22.31 士 2.68	21.94 士 3.00	21.29 士 2.88	21.55 士 2.96	22.40 士 2.55	1.820
总分	126.3 士 11.59	121.3 士 16.38	119.6 士 14.74	122.54 士 13.05	125.10 士 14.51	2.767**

* $P < 0.05$, ** $P < 0.01$ 。

5.4.6 初级公务员胜任力各维度重要度和符合度的比较

从表 5-7 中我们可以看出重要度和符合度在专业素养、领导特质和学习服务能力上存在非常显著的差异，在总分上也存在显著的差异。在领导特质上，符合度显著的高于重要度说明初级公务员在这一维度上完全胜任，在工作态度和研究写作能力层面上没有显著的差异说明初级公务员在这两个层面上基本胜任，在总分上重要度比较显著的高于符合度说明目前初级公务员胜任力和期望有较大差异。在专业素质和学习服务能力上重要度显著高于符合度说明初级公务员目前在这两个层面上还不是完全胜任，这两个维度上的能力还有待于进一步的提升。

表 5-7 公务员胜任力重要度和符合度的比较

胜任力	重要度(M ± SD)	符合度(M ± SD)	T 值
工作态度	35.41 ± 4.37	35.01 ± 4.71	-1.488
专业素养	23.11 ± 2.00	21.72 ± 2.73	-8.863**
领导特质	21.63 ± 2.93	22.10 ± 2.65	3.075**
研究写作能力	22.09 ± 2.65	22.14 ± 2.79	0.325
学习服务能力	22.62 ± 2.58	21.843 ± 2.84	-4.750**
总分	124.86 ± 12.78	122.81 ± 14.14	-2.521*

* $P < 0.05$, ** $P < 0.01$ 。

6 结论与展望

6.1 本研究得出的主要结论

初级公务员胜任力是一个可以通过行为表现来反映的概念,基于行为的胜任力测量问卷的开发为评价胜任力开发了可操作的工具。本研究基于关键事件访谈开发了胜任力测量问卷,经过测试形成了包含 28 个行为题项的调查问卷,经检验证明胜任力调查问卷具有高的信度和效度,并在一定层度上反映了初级公务员的职位特点。

初级公务员胜任力是一个多维的结构,本研究得出了初级公务员胜任力模型包含五个维度,28 个行为测量题项。这五个维度是工作态度、专业素养、领导特质、研究写作能力和学习服务能力。这五个维度解释了总变异量的 64.742%。另外我们把五维度模型和一维度模型、虚无模型做了比较,得出五维度模型是比较理想的模型。

在对问卷检验后,对初级公务员胜任力现状进行了调查研究。对不同性别、年龄、学历、工龄和职务的被试进行了差异性检验分析。结果表明:在性别上,除了研究写作能力因子存在差异外,在其它因子和总分上不存在显著的差异。男性这方面的能力显著的高于女性。在年龄、学历和工龄变量上,各因子没有显著的差异。在职务上,工作态度、领导特质、研究写作能力和总分存在显著的差异,这表明不同职级的初级公务员的工作要求是不完全一样的,不同职级的初级公务员具备的胜任力也是有所区别的。

在对初级公务员胜任力调查结果重要度和符合度的比较中我们可以看到,在专业素养、领导特质、学习服务能力和总分上存在显著的差异,在领导特质上符合度显著高于重

要度得分，这表明目前初级公务员完全能够胜任这一能力维度。在专业素养、学习服务能力和总分上重要度得分显著的高于符合度得分，表明目前初级公务员在总体上还存在这不足之处，特别是专业素养和学习服务能力上还有待进一步的加强。

6.2 本研究的创新之处

本研究采用的关键事件访谈的方法编制行为测量问卷和构建胜任力模型，这一方法耗时耗力，无论是进行访谈，还是访谈后文本的转化和处理都需要极大的投入，因此这一方法的应用是比较少的，所以这可谓是本文的一个亮点。

初级公务员的研究在文献的查阅过程中还是很少的，特别是通过编制行为测量问卷来构建初级公务员胜任力模型的研究还很少有报告。大多数的研究只是通过对胜任力指标的分析而构建的，因此这也可以说是本文的一个创新。

在全国公务员能力模型建构的背景下，陕西、上海、大连、北京等地纷纷建立了符合自身特点的能力模型，而山东省这方面的研究却还是刚刚起步，本研究初步建立了山东省省直机关初级公务员胜任力模型，迈出了第一步。

6.2 初级公务员胜任力模型的应用

本研究不仅构建了初级公务员胜任力模型，而且开发了基于行为描述的胜任力调查问卷，在问卷调查的基础上分析了初级公务员的胜任力现状，另外对目前初级公务员所存在的不足进行了分析。它为初级公务员的培训和发展，选拔和任用提供了依据，特别是有些公务员选拔到工作部门后不能很好的适应工作，这也可以为公务员考试试题和形式的制定提供一些建议。另外也可以为公务员绩效改革提供参考。

6.3 本研究的局限及后续的研究

由于在政府部门公务员中进行抽样调查研究有很大的执行难度，因此本研究调查的样本量不够大，仅仅在省人事厅，省民政厅、省公安厅、省监狱管理局、省科技厅、省审计厅等几个部门进行的调查，在以后的研究中，要继续扩大样本量，增加样本的代表性，使之具有普遍的意义。

胜任力模型的评价一般采用绩效作为效标，本研究没有进行绩效测评，原因是现在公务员系统中缺乏有效的绩效测评工具，传统的“德、能、勤、绩、廉”不能很好的测量公务员的工作绩效。下一步的研究，开发有针对性的初级公务员绩效测评工具，并检验初级公务员胜任力模型。

本文所使用的关键事件访谈法，在访谈中需要高度的访谈技巧，在访谈后文本转化和

处理中也需要很高的技术，因为本研究是初次运用这种技术，在运用的过程中难免会出现不成熟的地方。下一步是要好好的掌握这种访谈的技巧，为初级公务员绩效测评工具的开发提供更好的技术支持。

本研究在进行模型构建过程中的调查对象还有待于进一步的充实，如果调查对象能够增加公务员服务对象这一群体的话，建构的模型会更加的完善，另外，在进行符合度调查的过程中我们采用自评的方式，这不可避免的会有一些误差，但是让上级评定是比较难操作的，因此，下一步的研究应考虑这样减小这一误差的问题。

本研究构建初级公务员胜任力模型的主要目的是对公务员考录的质量进行评估。下一步的研究，以初级公务员胜任力模型为效标，检验公务员考试的有效性，即以胜任力行为测量问卷测得的分数为效标，检验公务员考试成绩，包括行政能力测验、申论和面试的成绩。

参考文献

- [1] 段元花. 陕西省公务员胜任力构成要素研究 [D]. 西安: 西北大学, 2007:
- [2] 侯杰泰, 温忠麟, 成子娟. 结构方程模型及其应用 [M]. 北京: 教育科学出版社, 2004.
- [3] 侯奕斌. 科级公务员胜任特征及相关因素研究 [D]. 广州: 暨南大学, 2007:
- [4] 江哲光, 侯杰泰. 应用结构方程模式之问题和谬误 [J]. 教育学报, 1997, 25: 45—61.
- [5] 姜勇. 验证性因子分析及其在心理与教育研究中的应用 [J]. 教育科学研究, 1999, (3): 88—91.
- [6] 李建宁. 结构方程模型导论 [M]. 合肥: 安徽大学出版社, 2004.
- [7] 李明斐. 公务员胜任力的构建和检验研究 [D]. 大连: 大连理工大学, 2006:
- [8] 刘辉. 中层领导职公务员胜任力培训有效性模型研究 [D]. 大连: 大连理工大学, 2005:
- [9] 彭剑锋、荆小娟. 员工素质模型设计 [M]. 北京: 中国人民大学出版社, 2003.
- [10] 戚翠莲. 关于公务员能力素质标准问题的思考 [J]. 新视野, 2001, 5: 44—45.
- [11] 陕北调研组. 公务员培训需求调研报告 [J]. 陕西省行政学院学报, 2001, 1: 64—68.
- [12] 时勘, 王继承, 李超平. 企业高层管理者胜任特征模型评价的研究 [J]. 心理学报, 2002, 34 (3): 306—311.
- [13] 舒放, 王克良. 国家公务员制度教程 [M]. 北京: 中国人民大学出版社, 2001.
- [14] 宋蝉蓉. 企业中层管理人员胜任特征初探 [D]. 广州: 暨南大学, 2003:
- [15] 王从漫. 河北省直机关公务员胜任力模型的构建 [J]. 河北科技大学学报(社会科学版), 2007, 9: 30—33.
- [16] 王刚. 组织气氛对公务员胜任力水平影响的实证研究 [D]. 大连: 大连理工大学, 2005:
- [17] 王重鸣. 管理心理学 [M]. 北京: 人民教育出版社, 2001.
- [18] 王重鸣, 陈民科. 管理胜任力特征分析: 结构方程模型检验 [J]. 心理科学, 2002, 25 (1): 513—516.
- [19] 吴迪. 昆明市公务员录用考试的效标效度研究 [D]. 浙江: 浙江大学, 2007:
- [20] 吴建刚. 国家公务员通用能力教程 [M]. 北京: 中国人事出版社, 2004.
- [21] 徐俊峰. 初级公务员素质模型构建研究 [D]. 合肥: 安徽大学, 2007:
- [22] 尹继卫. 能力本位: 英国高级公务员培训新取向 [J]. 中国行政管理, 2000, 11: 43—45.
- [23] 赵勇. 美国公务员队伍能力建设初探 [J]. 中国公务员, 2003, 4: 52—54.
- [24] 仲理峰, 时勘. 胜任特征研究的新进展 [J]. 南开管理评论, 2003, 2: 4—8.
- [25] 朱勋克. 入世与公务员能力建设 [J]. 中国民政, 2002, 4: 32—33.
- [26] Boyatzis R E. The competent manager: a model for effective performance [M]. New York: John Wiles & Sons., 1982.

- [27] Chen H C, Naquin S S. Development of competency-based In: Michael. L. Morris ed. 2005 AHRD International Research Conference Proceedings. Estes Park, Colorado: Academy of Human Resource Development, 2005, Feb Competencies for Today, Tomorrow Jul2003, Vol. 57 Issue.
- [28] Fletcher S. NVQ s, standards and competence: A practice guide for employers management and trainers [M]. London: Kogan, 1992.
- [29] Green P C. Building robust competencies: Linking human resource systems to organizational strategies [M]. San Francisco: Jossey-Bass, 1999.
- [30] Hyland T. Competence, education and NVQ' s: Dissenting Perspectives [J]. Personnel Management, 1994, 96, (21):32-37.
- [31] Jane Bozarth Training manager competencies [J]. Training. 2004(41):7
- [32] Ledford G E. Paying for the skill, knowledge, and competencies of knowledge workers [J]. Compensation and Benefits Review, 1995, 27 (4):55-62.
- [33] Leiserson E K. Succeed to lead [J]. Training & Development Journal, 2004, 10:10 — 14.
- [34] McClland D C. Testing for competence rather than for intelligence [J]. American Psychologist, 1973. 28: 1-14.
- [35] McClonnell E A. Competence vs. competency [J]. Nursing Management, 2001, 32(5): 14.
- [36] Mirabile R J. Everything you wanted to know about competency modeling [J]. Training & Develonment, 1997, 51(8):73-77.
- [37] Parry S B. Just what is a competency? And why should you care? [J]. Training, 1998, (6):58-64.
- [38] Prahalad C K, Hamel G. The core competence of the corporation [J]. Harvard Business Review, 1990, 68 (3):79-91.
- [39] Rothwell W J, Lindholm J E. Competency identification, modeling and assessment in the USA [J]. International Journal of Training and Development, 1999, 3 (2): 90-105.
- [40] Spencer L M, Spencer S M. Competence at work: Models for superior performance [M]. New York: John Wiley & Sons. 1993.
- [41] Ulrich D. Organizing around capabilities. In Hesselbein F, Goldsmith M, Beckhard R (Eds.) The Organisation of the Future [M]. San Francisco: Jossey-Bass, 1997.
- [42] Woodruffe C. Competent by any other name [J]. Personnel Management, 1991, 23: 30-33.

附录

附录一

访谈提纲

一、前期准备

- (一) 定好访谈时间和地点。
- (二) 访谈以 2 对 1 的形式展开，访谈时间控制在 40—60 分钟。
- (三) 了解被访谈者个人的基本信息，包括姓名、性别、工作年限、职务。
- (四) 简单的自我介绍，解释访谈的目的及意义。
- (五) 征求被访谈者的同意后，准备录音工具和纸笔，开始正式访谈。

二、访谈主体部分

(一) 对主任科员（科长）及以下职务公务员：

1、结合您在所属部门的工作经历，谈谈您的工作职责。您认为要胜任自己的本职工作需要具备那些特质呢？比如能力和性格。

2、请描述您在工作中完成的一件令自己或领导满意的工作事件。

3、请描述您在工作中完成的一件令自己不满意的工作事件。

描述工作事件时应包含以下内容：

①事件发生的背景。②事件发生时，被访者需要完成的任务以及目标。③被访者为了完成任务采取了哪些行为以及步骤。④在完成任务的过程中遇到了哪些棘手的问题，是如何解决的。⑤被访者当时行为的结果和总结的经验。

(二) 对处级干部：

1、根据您多年的工作经验，您希望您的下属拥有那些特质呢？比如能力和性格。您希望他们在日常工作中如何开展工作呢？

2、您认为在工作中表现优秀的下属和表现一般的下属他们的区别是什么呢？

3、您能举个您的下属完成的一件令您感到满意的工作事件吗？

4、同样的，您能举个您的下属完成的一件令您或者他的同事感到不满意的工作事件吗？

描述工作事件时应包含以下内容：

①事件发生的背景。②事件发生时，当事人需要完成的任务以及目标。③当事人为了完成任务采取了哪些行为以及步骤。④在完成任务的过程中遇到了哪些棘手的问题，是如何解决的。⑤当事人当时行为的结果，您是如何评价的。

三 访谈注意事项

(一) 先描述成功的工作事件，再描述失败的工作事件。

(二) 根据访谈的具体情况，如果访谈顺利，可以继续请访谈者描述第二件、第三件成功的或者失败的工作事件。相反，如果被访谈者表现出不耐烦时，有礼貌的结束访谈，对他能参加我们的访谈表示感谢。

(三) 在访谈过程中要有较强的目的性，带着问题对访谈过程积极引导。

附录二

省直机关初级公务员素质评价调查问卷

尊敬的问卷填写人：

您好！

我们正在进行一项有关省直机关初级公务员素质评价方面的研究，这项研究对于加强省直部门机关公务员队伍建设具有重要的意义。调查采用不记名的方式进行，答案无所谓对错，请按要求做出选择和回答，不要遗漏问题。对于您所提供的信息，我们将严格保密，您不必有任何顾虑。感谢您的支持、合作！

山东省人力资源与社会保障厅课题组

2009年11月

第一部分

指导语：根据您多年的工作经验，您认为省直机关初级公务员（科级及以下职务）应具备哪些素质？请对其行为描述项的重要性进行评价。并在相应的数字上打“√”。

其中：1=非常重要，2=比较重要，3=一般，4=比较不重要，5=不重要。

1、 工作讲政治， 讲政策。	1	2	3	4	5
2、 面对繁琐的工作能耐得住性子能坐下来。	1	2	3	4	5
3、 精通本部门的业务和处理方法。	1	2	3	4	5
4、 能够积极的赢得他人的尊重和信赖。	1	2	3	4	5
5、 妥善处理与上级、 平级以及下级之间的关系。	1	2	3	4	5
6、 当遇到突发事件时， 能冷静、 果断、 迅速的解决问题。	1	2	3	4	5
7、 既能看到自己的长处， 也能看到自己的短处。	1	2	3	4	5
8、 通过不懈的努力， 争取更好的发展。	1	2	3	4	5
9、 不断改进工作学习方法， 以适应新观念、 新形势发展的要求。	1	2	3	4	5
10、 主动承担工作任务、 寻求解决办法与对策。	1	2	3	4	5
11、 工作积极、 乐观、 充满热情。	1	2	3	4	5
12、 对已知的事实进行分析推理， 把握事情的本质。	1	2	3	4	5
13、 掌握公文写作的要求， 积累写作的素材。	1	2	3	4	5
14、 能够在分工的基础上， 相互帮助、 相互支持。	1	2	3	4	5
15、 认识到自己的每一件工作都是非常重要的。	1	2	3	4	5
16、 从全局的角度考虑和开展工作。	1	2	3	4	5
17、 能够依法办事。	1	2	3	4	5
18、 对工作各个环节进行多角度、 全方位的考虑， 确保计划的严密性。	1	2	3	4	5
19、 能写出高质量的研究报告。	1	2	3	4	5
20、 熟练地运用计算机办公。	1	2	3	4	5
21、 能够迅速、 准确理解上级意图。	1	2	3	4	5
22、 深入基层调查， 了解实际情况。	1	2	3	4	5

23、能够把握国家的路线方针政策。	1	2	3	4	5
24、工作中能设身处地的为他人着想，乐于帮助他人。	1	2	3	4	5
25、工作让领导省心，为领导排忧解难。	1	2	3	4	5
26、在不同的场合注重自己的着装，举止仪表。	1	2	3	4	5
27、有进一步发展的潜力。	1	2	3	4	5
28、能在工作中激励、影响同事顺利完成工作。	1	2	3	4	5

第二部分

第二部分：基本情况

说明：本部分是关于您个人和所在单位的一些基本信息.请在相应的选项的括号内打“√”。

- 1、性别： 男（ ）， 女（ ）
- 2、出生年份： _____
- 3、文化程度：大专及以下（ ），本科（ ），硕士及以上（ ）
- 4、职务： 处长（ ），副处长（ ），调研员（ ），副调研员（ ），科长（ ），副科长（ ），主任科员（ ），副主任科员（ ），科员（ ），
- 5、参加工作年份（在现在单位）： _____

后记

三年研究生，人生中最独特的求学岁月在这个美丽的校园度过，如果对这段时间用一个词来概括，我愿意用“收获”。

有幸成为邢占军教授的学生。对于邢老师，我有着最为深沉的感激。三年里，邢老师以博学、严谨以及对科学的热忱和执着追求教我知道如何做学问，三年里，邢老师以其真诚、宽容、善良教我如何做人，三年里，邢老师关心我的健康关心我的生活无异于父母亲情，三年里，邢老师总以一种艺术的方法不断的鼓励我、助我树立自信。我很幸运自己成为邢老师的学生，老师对我的指导与帮助，对我的鼓励与关爱都将是我一生最为珍贵的财富。在这里，谢谢您！

有幸成为山东师大心理学院的一名学生。这个年轻而朝气蓬勃的学院，有一个进取、博学的专家教师团队，他们学术上精益求精，品格高尚，对学生关爱有加。在此，深深的感谢张文新教授、高峰强教授、李寿欣教授、王美芳教授、司继伟教授、杜秀芳教授、王大伟老师、赵翠霞老师，感谢你们对我的教导和帮助！

有幸生活在一个真诚友爱的宿舍里。范一鸣、赵树强、刘磊、孙源泉、岳鹏飞、王超，他们善良，真诚友善，我们一起学习，一起交流，一起成长，一起面对生活的欢喜与忧愁。感谢你们三年的陪伴，感谢你们对我的照顾与鼓励。

有幸成为邢门大家庭中的一员。这是个无与伦比的温暖群体，比真正的兄弟姐妹的情意也不会少，张羽师姐、晓霞师姐、凡菊师姐、倩妹师姐、张天师兄，张燕师姐、夏夏师姐，还有师妹薛莉、师弟瑞峰，同门珊珊，真心的感谢你们对我的关爱。

有幸得到父母的无私的爱。他们用自己全部的辛苦和付出，让我和妹妹享有读书成长的机会，一直的爱护我、不断的鼓励我，这份深情，这份恩情，是我人生的动力，希望自己能用努力和爱来回报他们。

人生的路很长，有这些爱 and 情意伴随，我会一直充满信心！我会用一种感恩与珍惜的心，用全部的努力与热情走好每一步！

攻读学位期间发表的学术论文

- 1、国内公务员胜任力现状分析。辽宁教育学院学报，2009. 09.，第一作者。
- 2、中小学教师幸福感现状调查研究，群文天地，2009. 12.，第二作者。