

创新驱动发展时期人力资源管理岗位胜任力研究

郝 丽

(山西大学 商务学院, 太原 030031)

摘要:随着我国资源环境约束日益强化和互联网经济的强势发力,经济发展进入创新驱动发展的新时期,人力资源的作用更加凸显。当前,人力资源管理已进入了“量化”和“质化”并重的新时代,对人力资源管理人员也提出了新的挑战。从岗位胜任力视角,研究创新驱动发展时期的人力资源管理岗位胜任力,优化人力资源管理岗位胜任力模型,对于组织选拔符合实施创新驱动发展战略时期要求的人才以及高校培养符合社会需求的合格人力资源管理人才具有重要的现实意义。

关键词:岗位胜任力;人力资源管理;人力资源管理岗位胜任力模型

中图分类号:F406.15 **文献标志码:**A **文章编号:**1671-1807(2018)11-0053-05

随着我国资源环境约束日益强化,要素的规模驱动力逐步减弱,经济发展进入新常态,人力资源的作用更加凸显。与此同时,互联网经济开始发力,企业发展需要基于互联网思维,人力资源管理进入了“量化”和“质化”并重的新时代,对人力资源管理人员也提出了新的挑战。如何使人力资源管理人员为企业发展提供强有力的战略支持,亟需对人力资源管理岗位胜任力进行研究,为组织选拔符合实施创新驱动发展战略时期的适宜人才以及高校培养符合社会需求的合格人力资源管理人才提供依据。

1 胜任力及胜任力模型的内涵

胜任力的英文为“Competency”,在国内文献中有各种各样的翻译,如素质、胜任特征、素质能力、能力等等。美国心理学家 David C. McClelland^[1]认为胜任力是个人所具有的能够显著提升工作绩效的特征的组合。Woodruffe^[2]提出胜任力是能够胜任某项工作具备的能力。Spencer & McLagan^[3]认为胜任力是指能够区分业绩优秀者和一般者的个人动机、价值观、技能等深层次特征。国内学者王重鸣^[4]认为胜任力是指取得优秀业绩时具备的技能和一些个性特征;时勘^[5]认为胜任力是指能够区分职位中绩效优秀和普通者的认知、情感、意向、动机等方面特征。上述有代表性的定义可以分为“特征观”和“行为观”两类。“特征观”侧重于从工作岗位对个体所必须具备的能

力、知识、特质等深层次特征的要求描述,“行为观”则侧重于满足工作要求时实际表现出来的行为。

由于本文研究的是创新驱动发展时期胜任人力资源管理岗位的能力,因此采用特征观的观点。包括气质、性格、态度、价值观、动机等内隐胜任力和知识、技能等外显胜任力两部分。

结合胜任力的内涵,胜任力模型可以定义为:通过胜任维度、胜任力、具体内容等方面反映胜任某一特定岗位所应具备的显性和隐性素质特征的总和^[6]。

2 基于社会需求的人力资源管理岗位胜任力调查

2.1 数据来源及样本基本情况

本调查涉及北京、上海、山西等地的企事业单位的中高层管理人员和人力资源管理岗位就职人员,共发放调查问卷 438 份,收回有效问卷 403 份,有效率为 92%。调查单位涉及国企、集体企业、民营(私营)企业、中外合资企业、事业单位及行政机关等各类形式的企事业单位。按照组织性质来看,企业单位有 89 家,占到 81%;其次是事业单位共 12 家,占到 11%;按照单位规模来看,201~500 人单位最多,共有 38 家,占到 35.8%,其次是 51~100 人的企业,共有 30 家,占到 28.3%。

2.2 调查内容

调查问卷主要包括单位基本信息、人力资源管理部门信息、人力资源管理专业人才需求情况三部分内

收稿日期:2018-09-05

基金项目:山西省科技厅软科学研究计划重点项目(2017042005-2);山西省科技厅软科学研究项目(2016042007-4);山西大学商务学院教学改革项目(SYJ201702)。

作者简介:郝丽(1977—),女,山西太原人,山西大学商务学院,管理学院副院长,副教授,企业管理硕士,研究方向:人力资源管理。

容。第一部分单位基本信息包括单位名称、单位性质、所属行业、单位类型、单位员工人数等方面；第二部分人力资源管理部门信息包括目前人力资源管理部门员工的人数、学历、职能、工作重点、难点等方面；第三部分人力资源管理专业人才需求情况包括引进人力资源管理人才的方式、考虑因素、专业技能、需求期望、证书要求等其它方面。

2.3 调研结果分析

通过对回收的 403 份问卷运用 SPSS 统计软件分析,可以得出以下结论:

2.3.1 Q6 单位类型的频数分析

此次调查中,劳动密集型企业占到 43.1%,资金密集型企业占 11.4%,技术密集型企业占 3.8%,高新技术企业占 20.3%,其它类型占 19.0%。单位类型覆盖主要类型。详见表 1。

表 1 调研单位类型

		频率	百分比	有效百分比	累积百分比
有效	0	10	2.5	2.6	2.6
	A	168	42.0	43.1	45.7
	B	45	11.1	11.4	57.1
	D	80	19.8	20.3	77.4
	C	15	3.7	3.8	81.2
	E	75	18.5	19.0	100.0
	合计	393	97.5	100.0	
缺失		10	2.5		
合计		403	100.0		

2.3.2 不同的行业对学历要求不同(交叉列表分析 Q5 Q15)

从表 2 中可以看出:卡方检验 Sig. 为 0.008 小于 0.05,拒绝原假设,所以行业与学历要求相关。越是技术含量高的企业对人力资源管理者学历的要求越高。

表 2 卡方检验

	值	df	渐进 Sig. (双侧)
Pearson 卡方	111.134 ^a	78	0.008
似然比	91.031	78	0.148
线性和线性组合	1.334	1	0.248
有效案例中的 N	403		

注:a. 97 单元格(99.0%) 的期望计数少于 5,最小期望计数为 0.02。

2.3.3 Q27 用人单位对人力资源管理相关证书的要求频数分析

由表 3 中数据可以看出,55.6%的单位要求毕业

生持有人力资源管理的相关证书,29.6%的单位对毕业生是否持有人力资源管理的相关证书无所谓,仅 11.1%的单位不要求毕业生持有人力资源管理的相关证书。这说明按照国家职业资格能力要求培养人才逐渐成为必须。

表 3 用人单位对人力资源管理相关证书的要求

		频率	百分比	有效百分比	累积百分比
有效	0	15	3.7	3.7	3.7
	A	224	55.6	55.6	59.3
	B	119	29.6	29.6	88.9
	C	45	11.1	11.1	100.0
	合计	403	100.0	100.0	

2.3.4 Q24 企业对人力资源管理岗位能力需求频数分析

由表 4 可以看出:人力资源管理岗位对于办公自动化设备操作能力、灵活应变能力、沟通能力、组织协调能力和团队合作能力、奉献精神和敬业精神、吃苦耐劳的能力、创新能力、专业知识学习能力、文字表达能力、外语应用和交流能力等方面要求较高。安排好组织行为学、人力资源管理、行政管理、应用文写作、人力资源管理专业英语等相关课程的教学非常必要。

表 4 企业对人力资源管理岗位能力需求

	响应	
	N	百分比
沟通能力	48	9.4%
团队合作能力	38	7.5%
独立工作能力	29	5.7%
专业知识学习能力	28	5.5%
文字表达能力能力	31	6.1%
规划、策划能力	25	4.9%
化解压力、经得起困难和挫折的能力	13	2.6%
外语应用和交流能力	28	5.5%
办公自动化设备操作能力	55	10.8%
组织协调能力	41	8.1%
创新能力	28	5.5%
公关能力	18	3.5%
灵活应变能力	49	9.6%
奉献精神和敬业精神	38	7.5%
吃苦耐劳的能力	34	6.7%
其它能力	6	1.2%
总计	509	100.0%

2.3.5 Q4、Q24 单位性质与岗位能力需求相关性分析

由表 5 可以看出:显著性水平 sig. 为 0.000<

0.05,拒绝原假设,单位性质与岗位能力需求相关。说明不同单位性质的企业对于人力资源管理岗位能力需求的侧重点不一样:国有企业更注重专业知识学习能力、文字表达能力及规划、策划能力;民营企业对各个方面的能力要求较高;行政机关对于文字表达、办公自动化操作能力要求较高。结合当前形式,伴随着大学生就业途径的多样化,对于人力资源管理岗位胜任综合能力的培养是大势所趋。

表 5 卡方检验

	值	df	渐进 Sig. (双侧)
Pearson 卡方	164.954 ^a	105	0.000
似然比	84.595	105	0.928
线性和线性组合	7.080	1	0.008
有效案例中的 N	403		

注:a. 126 单元格(98.4%) 的期望计数少于 5,最小期望计数为 0.01。

2.3.6 Q5、Q24 行业性质与能力需求相关性分析

由表 6 可以看出:显著性水平 sig. 为 0.078>0.05,接受原假设,说明行业性质与能力需求不相关。不同行业具有共通的人力资源管理能力。

表 6 卡方检验

	值	df	渐进 Sig. (双侧)
Pearson 卡方	223.718 ^a	195	0.078
似然比	164.927	195	0.942
线性和线性组合	3.643	1	0.056
有效案例中的 N	403		

注:a. 224 单元格(100.0%) 的期望计数少于 5,最小期望计数为 0.01。

2.3.7 Q6、Q24 单位类型与能力需求相关性分析

由表 7 可以看出:显著性水平 sig. 为 0.164,接受原假设,说明单位类型与能力需求不相关。无论劳动密集型、资金密集型、技术密集型还是其它类型的企业都具有共通的人力资源管理能力。

表 7 卡方检验

	值	df	渐进 Sig. (双侧)
Pearson 卡方	86.887 ^a	75	0.164
似然比	86.951	75	0.163
线性和线性组合	6.367	1	0.012
有效案例中的 N	403		

注:a. 95 单元格(99.0%) 的期望计数少于 5,最小期望计数为 0.03。

2.3.8 Q25 单位对人力资源管理者的需求期望分析

从表 8 调查数据可以看出,单位对人力资源管理者需求期望都很重要,按重要性排序为日常业务操作、制定并实施策略、兼有多学科知识和技能、完成相关任务。这说明除设计人力资源管理基础课程之外,强化与其相关的模块课程及实践能力课程设置非常重要。

表 8 单位对人力资源管理者的需求期望分析

		响应	
		N	百分比
MYMQ25xin ^a	能制定人力资源策略并推动实施	183	28.1%
	能熟练进行人力资源管理日常业务操作	198	30.3%
	能在上级指导下工作并完成人力资源管理相关任务	127	19.5%
	兼有多学科知识和多种技能	145	22.2%
总计		653	100.0%

2.3.9 Q4、Q25 单位性质对人力资源管理者的需求期望分析

由表 9 可以看出:sig. 为 0.024,拒绝原假设,说明单位性质与需求期望相关。不同单位性质对人力资源管理人才的需求期望不同。

表 9 卡方检验

	值	df	渐进 Sig. (双侧)
Pearson 卡方	44.639 ^a	28	0.024
似然比	38.734	28	0.085
线性和线性组合	0.152	1	0.696
有效案例中的 N	403		

注:a. 35 单元格(87.5%) 的期望计数少于 5,最小期望计数为 0.04。

通过进一步描述性统计分析可以得出:民营企业对于能熟练进行人力资源管理日常业务操作、能在上级指导下工作并完成人力资源管理相关任务期望较高,对于兼有多学科知识和多种技能要求不高;其它性质的企业对四方面的期望大致相当。所以培养人力资源管理岗位核心能力非常重要。

2.3.10 Q26 企业对专业毕业生的评价

由表 10 中调查数据可以看出:22.0%的企业认为毕业生缺乏专业知识,27.3%的企业认为毕业生操作能力差,23.5%的企业认为毕业生心气浮躁、要求

过高,9.1%的企业认为毕业生不愿意从基层做起。劳动密集型、高新技术企业和资金密集型企业认为毕业生的实际操作能力差,技术密集型企业认为该专业毕业生专业知识不扎实。

表 10 企业对专业毕业生的评价分析

		响应	
		N	百分比
MYMQ26xin ^a	人力资源管理专业基础知识不扎实	131	22.0%
	人力资源管理实际操作能力差	163	27.3%
	心浮气躁、要求过高和对自身素质认识不够	140	23.5%
	不愿意从基层做起	54	9.1%
	其他	108	18.2%
总计		596	100.0%

2.3.11 Q27 不同单位性质对人力资源管理相关证件的要求

从表 11 可以看出:合资企业对证书的要求是 100%,其他性质的企业对证书的要求也很高,最低也

50%。原因可能与调查的单位类型以劳动密集型和资金密集型为主有关,这些传统企业对证书的要求相对低一些,高新技术企业对证书的要求更高。在经济转型时期,传统企业向高新技术企业转型,人力资源管理资格证书的作用日益凸显。

3 人力资源管理岗位胜任力模型构建

根据实证调查的结果,结合国内外学者对人力资源管理岗位胜任力的研究成果^[7-9]、人力资源和社会保障部对企业人力资源管理师胜任素质的要求^[10]以及我国实施创新驱动发展战略的大环境,可构建人力资源管理岗位的胜任力模型如表 12 所示。

在实施战略创新驱动发展时期,研究人力资源管理岗位胜任力模型对于完善人力资源管理技术、提高人力资源管理的贡献率有着重要的现实意义。它不仅可以为组织招募和甄选符合战略创新驱动时期要求的优秀人力资源管理人员、设计科学的绩效考核体系和薪酬管理体系提供可靠的依据,也可以为企事业单位培养卓越人力资源管理人才提供重要参考。

表 11 不同单位性质对人力资源管理相关证件的要求

		证件				合计
		0	A	B	C	
A	计数	0	34	25	5	64
	单位性质 中的 %	0.00%	53.80%	38.50%	7.70%	100.00%
	证件 中的 %	0.00%	15.60%	20.80%	11.10%	16.00%
B	计数	0	5	5	0	10
	单位性质 中的 %	0.00%	50.00%	50.00%	0.00%	100.00%
	证件 中的 %	0.00%	2.20%	4.20%	0.00%	2.50%
C	计数	15	144	60	30	249
	单位性质 中的 %	6.00%	58.00%	24.00%	12.00%	100.00%
	证件 中的 %	100.00%	64.40%	50.00%	66.70%	61.70%
E	计数	0	5	0	0	5
	单位性质 中的 %	0.00%	100.00%	0.00%	0.00%	100.00%
	证件 中的 %	0.00%	2.20%	0.00%	0.00%	1.20%
F	计数	0	15	15	0	30
	单位性质 中的 %	0.00%	50.00%	50.00%	0.00%	100.00%
	证件 中的 %	0.00%	6.70%	12.50%	0.00%	7.40%
G	计数	0	5	15	10	30
	单位性质 中的 %	0.00%	16.70%	50.00%	33.30%	100.00%
	证件 中的 %	0.00%	2.20%	12.50%	22.20%	7.40%
合计	计数	15	224	119	45	403
	单位性质 中的 %	3.70%	55.60%	29.60%	11.10%	100.00%
	证件 中的 %	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%

表 12 战略创新驱动发展时期人力资源管理岗位的胜任力模型

胜任维度	胜任力	内容
个人特质	自我管理	自我评价、时间管理、压力与挫折管理、财富管理、自我转换、自我调节、自我激励
	激励能力	激励他人、发展他人、影响他人
	人际洞察力	准确判断人际交往过程中他人的动机和行为原因
	沟通能力	信息传递、信息分析、信息加工、信息接收、冲突解决
人力资源管理专业技能	人力资源战略与规划	确人力资源发展战略、岗位分析、人力资源规划
	招募与甄选	招募计划、招募渠道的选择、人员甄选方法、人员配置
	员工培训	员工培训管理
	绩效管理	绩效指标设计、绩效评估、绩效反馈
	薪酬与福利管理	薪酬方案设计、福利方案设计
	员工关系管理	劳动关系管理、心理咨询服务、员工的信息管理、工作扩大化、岗位轮换等
	人力资源管理信息系统应用	现代人力资源信息管理技术
组织行为能力	管理差异能力	对各种差异的管理能力
	管理道德能力	在决策与行为中结合价值与原则辨别是非的能力
	文化管理能力	组织文化建立、维系与传播
	团队管理能力	团队建设、团队领导、团队激励
	管理变革能力	组织变革、组织创新、组织发展
经营管理基础	经营管理知识	企业战略管理、生产与运作管理、市场营销、质量管理、财务管理、企业资源计划
创新素质	创新精神	推崇创新,追求创新,以创新为荣
	创新意识	问题意识
	创新人格	好奇心、求知欲、敢冒风险、敢于怀疑和批判

参考文献

[1] DAVID C, MC CLELLAND. Testing for Competence rater than for intelligence [J]. American Psychologist, 1973, 28 (1):1—14.

[2] WOODRUFFE C. What is meant by a competency[J]. Leadership and Organizational Development Journal,1993,14(1): 29—36.

[3] SPENCER L M, SPENCER S M. Competence at work: models for superior performance[M]. New York: John Wiley& Sons Inc. ,1993:17.

[4] 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(5): 513—516.

[5] 时期. 基于胜任特征模型的人力资源开发[J]. 心理科学进

展,2006(14):586—595.

[6] 张书凤,朱永跃,杨卫星,欧阳晨慧. 制造业服务化背景下技能人才胜任力模型构建与评价[J]. 科技进步与对策,2018 (8):120—121.

[7] 郑晓明,于海波,王明娇. 中国企业人力资源专业人员胜任力的结构与测量[J]. 中国软科学,2010(11):168—170.

[8] 顾琴轩,张冰钦. 虚拟团队变革型和交易型领导对团队创造力的影响机理:共享领导视角[J]. 中国人力资源开发,2017 (11):7—15.

[9] 陈万思,赵曙明. 中国最佳雇主人力资源总监胜任力模型研究[J]. 管理学报,2010(9):1310—1312.

[10] 国家劳动和社会保障部职业技能鉴定中心与企业人力资源管理师项目办公室. 国家职业资格考试指南——企业人力资源管理人员[M]. 北京:中国劳动社会保障出版社,2014.

Study on the Post Competency of Human Resource Management
in the Period of Innovation Driven Development

HAO Li

(Business College of Shanxi University, Taiyuan 030031, China)

Abstract: With China’s increasing resources and environmental constraints and the strong force of the Internet economy, economic development has been into a new era of innovation driven, the role of human resources is even more prominent. At present, human resource management has entered a new era of “quantitative” and “qualitative”, and also put forward new challenges for human resource management. From the perspective of competency, the research of innovation driven human resource management competency in the development period, the construction of human resource management post competency model, and the suggestions of the innovation driven culture human resource management personnel development has exerted the great significance for the organization and selection of qualified personnel to meet the requirements of the implementation of innovation driven development strategy and colleges and universities to train qualified human resource management personnel to meet the social needs.

Key words: post competency; human resource management; post competency model in the human resource management