

【本刊专稿】

重视对公共组织核心胜任特征的研究

梁建春^{1,2}, 时 勤¹

(1. 中国科学院心理研究所 社会经济与行为研究中心, 北京 100101; 2. 重庆大学 贸易与行政学院, 重庆 400044)

摘要:核心胜任特征是组织核心竞争力的源泉,是组织独特的、具有竞争优势的各种能力的综合。组织的核心胜任特征理论为组织战略、组织行为与人力资源管理研究开辟了新的视野,引出了许多新的研究课题。在对组织核心胜任特征的概念进行初步分析,简要总结国内外组织核心胜任特征研究情况的基础上,提出对公共组织的核心胜任特征这一课题进行研究,并对研究公共组织核心胜任特征所可能采取的方法进行了讨论。

关键词:公共组织;核心胜任特征;组织战略理论

中图分类号:C93-03;F240

文献标识码:A

文章编号:1671-0924(2006)06-0005-04

Research on Core Competencies of Chinese Public Organizations

LIANG Jian-chun^{1,2}, SHI Kan¹

(1. Institute of Psychology, Chinese Academy of Science, Beijing 100101, China;

2. Trade and Public Administration College, Chongqing University, Chongqing 400044, China)

Abstract: Core competency is the source of the core competitiveness of organizations and the synthesis of all kinds of unique and competitively-advantageous abilities of organizations. The theories of core competency of organization opens up new visions for the study of organization strategy, organization behavior and human resource management, and leads to many new research subjects. This paper defines the new conception of core competencies of Chinese public organizations and reviews studies on core competencies in corporations at home and abroad. Then it proposes to study the subject of core competency of public organizations and to discuss the possible methods for the study.

Key words: public organization; core competency; theory of organization strategy

自从麦克米兰首开胜任特征(competence)研究的先河,人们就尝试从不同的角度来研究胜任特征问题。虽然无论国外还是国内,人们对胜任特征及其相关概念的界定和使用尚未有统一的标准,但是这种现状反而更有利于对该

领域的问题作深入广泛的研究,进而衍生出新的研究课题。目前,人们通常从两个角度、在两种水平上研究胜任特征:一是从个体的角度出发,开展行业性或岗位性的管理胜任特征的研究,二是从组织战略的角度,对组织的核

• 收稿日期:2005-05-08

基金项目:国家自然科学基金(70472018),中国博士后基金(2005037456)。

作者简介:梁建春(1967-),男,四川人,博士,中国科学院心理所社会与经济行为研究中心在站博士后,重庆建设工业(集团)有限责任公司企业博士后流动站在站博士后,重庆大学贸易与行政学院副教授,硕士生导师,主要从事组织设计与创新、人力资源开发与管理等方向的研究;时勤(1949-),男,博士生导师,教授,湖北枝江人,中国科学院心理所社会与经济行为研究中心主任,主要从事人力资源管理等领域的研究。

心胜任特征(core competence)进行研究。目前国内学术界的研究更多地是属于前者,研究结果主要是建立行业性的管理胜任特征模型,以便为组织的人才选拔、绩效评估、员工培训以及其他人力资源管理活动提供科学的依据,最近几年这方面涌现出的研究成果引人注目^[1-3]。然而,从组织层面进行组织核心胜任特征的研究目前已引起了越来越多研究者的兴趣。

1 核心胜任特征的概念

研究者从不同的角度提出对核心胜任特征这一概念的解释,国内常有人把这一概念与管理界所常用的核心竞争力这一概念等同,而实际上,这两个概念是有区别的,国内常用的核心竞争力的概念比核心胜任特征这一概念有更广泛的内涵和外延(我们对此将另文详述)。在英文中表达核心胜任特征这一概念的词汇也是不尽相同的。Prahalad & Hamel(1990)把核心胜任特征定义为公司的集体性学习,以便使各种产品技能和技术资源能得以协调和整合^[4];Leonard Barton(1992)把公司的核心胜任特征定义为区别和提供某种竞争优势的知识与技能的综合,这种知识与技能植根于公司潜在的技术系统、价值观和行为规范中^[5];Spender(1993)认为核心胜任特征是一种定义问题和解决问题的洞察力的核心综合,它使公司能选择独特的发展战略并得以实施,是通过公司不断地学习而积累起来的特有的资本(capital)、技能和思维方式,能转化为新的产品和服务^[6];Hamel & Prahalad(1994)提出传统的战略性思维主要集中于产品和服务,面对全球化趋势和科学技术日新月异的变化,这种思维很难保证公司或企业能实现其目标,核心胜任特征具有以下特点:①是各项技术、技能的综合,由个人能力和组织系统共同构成;②是知识而非资产,是集体学习活动的结果;③具有为客户服务的价值观,体现了一种对顾客需要的共同理解;④是文化和意识形态等无形资产的体现;⑤能开拓新的产品市场,体现了一种对蕴藏在公司或企业的技术和知识基础之上的产品和服务可能性的洞察力;⑥具有竞争优势,难以被竞争对手模仿;Susan Jurow(1996)认为公司之所以能适应时代的发展,能够提供独特的有价值的产品和服务,是因为这些公司比其他公司更能理解和利用自身的核心胜任特征,知道如何把公司所具有的能力(talent)、知识、技术以及文化进行整合并以此为基础创造未来的价值。因此,要开创公司未来的新局面,就必须首先鉴别公司的核心胜任特征,忽略了公司的核心胜任特征,将会在未来的竞争中遭受重大损失^[7]。Lei等人(1997)提出公司的核心胜任特征是动态的,只有不断获取和超越其核心胜任特征的公司,才能创造出新的策略发展选择权,因此在动态的商业环境中应当鉴别并训练出发展未来核心胜任特征的可能性^[8];王重鸣(1999)提出在跨文化背景下,基于胜任特征的管理发展模型包含4个维度:文化胜任特征、成就胜任特征、决策胜任特征和团队胜任特征,他认为可以通过开发跨文化团队领导胜任特征模型来设计管理培训项目^[9];Sally W. Fowler(2000)把公

司的核心胜任特征分为:技术胜任特征、市场驱动的胜任特征和综合性胜任特征3种^[10];Joseph Lampel(2001)在研究企业项目管理时,区分出4种核心胜任特征:企业家胜任特征(entrepreneurial)、技术胜任特征、评价性胜任特征、关系性胜任特征^[11];Anders Drejer(2001)认为企业的核心胜任特征应当包括技术、人、组织和文化4个方面的内容^[12];Walsh & Jonathan(2002)认为成功的公司所采取的战略主要集中于核心胜任特征,不仅要研究公司的核心胜任特征,也应当研究企业的核心胜任特征,并对企业的技术性胜任特征进行了实证研究^[13];Jon-Afrild等人(2003)提出使公司不断地发展核心胜任特征的前提步骤是:①决定公司预期的核心胜任特征,②了解公司现有的核心胜任特征,③发展公司的核心胜任特征。他们认为,面对全球化的浪潮,面对动荡多变的政治经济形势和日益激烈的市场竞争环境,鉴别和发展组织的核心胜任特征已成为组织能否成功和可持续发展的关键^[14]。

2 核心胜任特征研究的趋势

综合以上研究文献,我们可以认为,国外对组织核心胜任特征的研究已从提出概念逐步深入到进行操作性定义,其研究方法也从理论假设进入到实证研究的阶段,而且对核心胜任特征构成要素的分类也逐渐丰富。虽然研究者们目前对于组织的核心胜任特征尚无统一的定义,国内甚至有人把核心胜任特征等同于组织的核心竞争力,但是概念之间因翻译与提法的不同,并不妨碍人们从不同的角度对该领域的问题作深入探讨。总结起来,我们可以这样认为:组织的核心胜任特征是组织中独特的、具有竞争优势的各种能力的整合,包括组织的战略、知识、技术、技能、价值观、文化等成分,是组织中个人和组织胜任特征的一种整合;组织的核心胜任特征随时间和组织的发展而积累,难以被竞争对手所模仿,因此核心胜任特征是构成组织核心竞争力的重要源泉。

从总体上讲,国外对胜任特征研究的领域,在20世纪90年代以前,主要以研究行业性的管理胜任特征为主;在20世纪90年代后,人们越来越注重从组织战略理论的角度,对组织的核心胜任特征进行研究。从近几年国外对胜任特征研究的文献来看,从组织层面对组织核心胜任特征的研究并不比从个人层面对行业性的管理胜任特征或岗位胜任特征的研究少。从这里可以看出,研究者逐渐从更广阔的视野、在更高水平上来审视胜任特征对组织管理实践的意义。从管理学的角度上讲,组织的战略和目标需要通过层层分解才能得以实施,“战略—组织—个人”三者之间存在着相互制约的关系,因此有必要把行业性的管理胜任特征和岗位胜任特征的研究与对组织核心胜任特征的研究结合起来,从更高的层次来看待胜任特征研究领域中的问题,避免因只注重对组织某一个层面或某一个方面胜任特征的研究而忽视了对组织整体的核心胜任特征的认识。

当然,无论国外还是国内,无论是在理论研究上还是

在具体的研究方法上,从个人层面对行业性的管理胜任特征的研究比从组织层面对组织核心胜任特征的研究要成熟。这是因为对胜任特征的研究最初本身就是从个体人才测量的角度出发而展开的。目前国内外对组织核心胜任特征的研究具有以下特点:第一,理论研究多,实证研究较少;第二,从行业性的角度出发对组织某一种核心胜任特征的研究较多,对组织整体性的核心胜任特征研究少,例如:只对组织的技术性核心胜任特征进行研究;第三,无论是对行业性的管理胜任特征还是对组织的核心胜任特征进行研究,国内外所研究的组织多为公司、企业等营利性的组织,对公共组织的核心胜任特征的研究少。

公共组织是以公共事务为工作对象、以实现公共利益为追求目标或首要追求目标的社会组织。国外的组织分类比较容易,一般可分为三类:营利性组织(公司、企业等)、政府组织和非营利性组织(包括多种称谓),其中有的人把政府组织和非营利性组织称为公共组织,也有人只把非营利性组织称为公共组织;我国由于受计划经济的影响,组织形式较为复杂。由于国有企业和事业单位在计划经济条件下曾承担了大量的公共事务,因此有人把政府称为管理类公共组织,把国有企业称为工商性的非管理类公共组织,把事业单位称为福利公益性的非管理类公共组织。因此,研究公共组织的核心胜任特征,就应当首先对政府组织进行探讨,但是鉴于其他公共组织在市场经济条件下发展和变革的特殊性,在研究条件许可的情况下,同时也可以对国有企业以及事业单位等组织的核心胜任特征进行探讨。

从当前公共管理的发展趋势来看,新公共管理(NPM)改革的潮流几乎影响了整个西方世界,这种改革以引进商业管理技术、强调以顾客为导向、偏重市场竞争机制等为特点,提出公共组织也应当有产品定向、成本定向、输出预算、绩效评价、供求关系、合同管理等意识,这无疑对公共组织的管理与设计提出了新的挑战。许多研究者都认为,管理和组织理论既适用于私人部门,也适用于公共部门(Walter & Kickert, 2001),公共组织与私人组织之间应当是一个连续体(Dahn & Lindblom, 1953)^[15],因此,私人组织、营利组织核心胜任特征的研究无疑对研究公共组织具有重要的借鉴意义。那么,面对新的挑战,我国公共组织应如何鉴定自身的核心胜任特征,利用自身的内外优势与国际接轨,推动我国市场经济的发展和公共行政改革的深化是一个值得进行长期研究的问题。

自从1993年10月1日《国家公务员暂行条例》颁布以来,我国公务员制度的推行已走上正规化的轨道,但是目前对公务员的考评内容仍描述为“德、能、勤、绩”等方面,且在选拔公务员的过程中基本上都采取了类似的考核方式,这种考核能否体现我国公共组织的核心胜任特征?能否把组织的核心胜任特征融入到公务员的管理胜任特征之中?公务员选拔过程中所使用的测评工具在评价组织核心胜任特征和管理胜任特征时是否具有良好的信度和效度?这些问题值得我们深入探讨。

对我国公共组织核心胜任特征的研究,在理论上可以

填补国内外对公共组织核心胜任特征领域研究的不足,丰富组织核心胜任特征研究的理论,建构我国公共组织核心胜任特征的模型;在实践上为我国公共组织在应对国际环境变化的挑战以及应对新公共管理的变革所带来的影响,提供清晰的发展框架;围绕公共组织核心胜任特征开展相关研究,能为我国公共组织的改革,公务员的选拔、培训和管理等提供可靠的依据和技术性指导。

综上所述,可以把公共组织的核心胜任特征界定为:公共组织的核心胜任特征是公共组织所具有的独特的、具有竞争优势的、难以被竞争对手所模仿的各种能力的综合。那么公共组织的核心胜任特征究竟包含了哪些能力呢?这正是我们今后要着重研究的问题。

3 可采用的研究方法

3.1 BEI技术。BEI技术已广泛运用于行业性的管理胜任特征和岗位胜任特征的研究。国内以时勤教授、王重鸣教授、安鸿章教授、王继承教授等为主的工作小组通过实证研究表明, BEI技术是研究胜任特征的一种可靠的技术^[16]。我们认为,从组织层面对公共组织的核心胜任特征进行研究,是可以借鉴这种技术的。

采用BEI技术研究公共组织核心胜任特征时,应当注意以下几个问题:第一,访谈的对象应当包括公共组织的高、中、低层管理人员,组织的服务对象代表,组织的顾问代表等等,最好为组织中各代表部门的主要领导,因为主要领导对公共组织的政策、性质、运作程序等有更深刻的了解;第二,访谈的内容要从组织的层面出发,例如可以提出以下类似的问题:你认为一个优秀的政府应当具有哪些能力?你认为一个优秀的政府和一个很差的政府相比,它们最大的差别表现在哪些方面?等等;第三,要对访谈的交叉效度进行检验。

总之,借鉴研究行业性管理胜任特征的BEI技术,把研究内容转化为组织的核心胜任特征,在理论和实践上都应当是可行的,在实际研究过程中,需要从组织层面对该种技术的运用进行分析和提炼,以便形成一套较完整的方法。

3.2 问卷法。探索性因素分析法和验证性因素分析法是较好的分析提炼变量的方法。在对公共组织核心胜任特征进行问卷研究时,也可以借鉴这种统计方法。一般说来,我们初步认为在使用问卷时可以从以下几个环节着手:①从公共组织的各种档案、文献、文件以及对管理者进行访谈的记录资料中提炼出公共组织独特的核心胜任特征变量。②组织相关专家对变量进行评定,剔除某一评定指标以下的变量,保留剩余的变量作为公共组织核心胜任特征的理论变量。③将剩下的变量按多级评分制制作成问卷,选择一定的公共组织部门,对管理者进行问卷调查,考察管理者对问卷中变量的认同度。④采用因素分析的方法提取公因子,将该因素与组织绩效等指标进行相关的回归分析,验证其效度。⑤根据最后的结果构建公共组织的核心胜任特征模型。

3.3 其他研究方法。由于国内外对管理胜任特征以及对组织的核心胜任特征的量化研究都是一个尚在探索的领域,因此在研究的过程中可以进一步摸索新的研究方法并不断完善。其他研究方法如结构性访谈法、情境判断法、实证式记分法、档案分析法等都是我们在研究组织核心胜任特征中可以综合使用和借鉴的方法。

参考文献:

- [1] 梁建春,冯明,何跃. 胜任特征研究及其在人力资源管理中的意义[J]. 重庆工学院学报, 2005(4):8-12.
- [2] 安鸿章. 岗位胜任特征模型的构建与完善[J]. 经济与管理研究, 2003(4):42-45.
- [3] 时勤. 转型期人力资源开发的心理学研究[J]. 中国人力资源开发, 2000(11):12-13.
- [4] Prahalad C K, Hamel G. The Core Competence of the Corporation[J]. Harvard Business Review, 1990, 67(3): 79-91.
- [5] Leonard-Barton D. Core capabilities and core rigidities: A paradox in managing new product development[J]. Strategic Management Journal(Summer Special Issue), 1992, 13: 111-126.
- [6] Spender J C. Competitive advantage from tacit knowledge? Unpacking the concept and its strategic implications[J]. Academy of Management Best Papers Proceedings, 1993, August: 37-41.
- [7] Susan Jurow. Core competencies: strategic thinking about the work we choose to do[J]. The Journal of Academic Librarianship, 1996, July:300-302.
- [8] Lei D, Hitt M A, Bettis R. Dynamic core competences through meta-learning and strategic context[J]. Journal of Management, 1996, 22(4):549-569.
- [9] Wang Zhong-Ming. Current models and innovative strategies in management education in China[J]. Education + Training, 1999, 41(6/7):312-318.
- [10] Sally W Fowler. Adelaide Wilcocking, Sarah J. marsh. Beyond products: new strategic imperatives for developing competencies in dynamic environments[J]. Journal of England Technical Management, 2000, 17:357-377.
- [11] Joseph Lampel. The core competencies of effective project execution: the challenge of diversity[J]. International Journal of Management, 2001, 19:471-483.
- [12] Anders Drejer. How can we define and understand competencies and their development? [J]. Tech Novation, 2001, 21:135-146.
- [13] Steven Walsh, Jonathan D L. The measurement of technical competencies[J]. Journal of High Technology Management Reserch, 2002, 13:63-86.
- [14] Jo-Arild Johannessen, Bjornolsen. Knowledge management and sustainable competitive advantage: The impact of dynamic contextual training[J]. International Journal of Information Management, 2003, 23:277-289.
- [15] Walter J M, Kickert. Public Management of Bybrid Organizations: governance of quasi-autonomous executive agencies [J]. International Public Management Journal, 2001(4): 135-150.
- [16] 时勤,王继承,李超平. 企业管理者胜任特征模型评价的研究[J]. 心理学报, 2002, 34(3):306-311.

(责任编辑 张佑法)

梁建春(1967-),男,四川人,中国科学院心理所社会经济与行为研究中心在站博士后,重庆建设工业(集团)有限责任公司企业博士后流动站在站博士后,重庆大学贸易与行政学院副教授,中国心理学会会员,重庆市心理学会理事,重庆市行为科学学会组织与人才开发分会常务副会长,硕士生导师。

主要研究方向:人力资源的开发与管理、组织创新与组织设计、健康与咨询心理,主持并参与国家自然科学基金两项,参与各类横向纵向研究课题 10 余项,主编专著 1 部,参与编写各类专著、教材 6 部,发表文章近 30 篇。