

组织核心胜任特征的研究概况

梁建春 时 勘 何 群

[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资源的综合。组织的核心胜任特征理论已成为组织战略、组织行为与人力资源管理研究的一个重要的领域。在国内,从组织层面出发来研究组织的核心胜任特征尚未引起人们的足够重视。本文对组织核心胜任特征的概念进行了界定,对国内外组织核心胜任特征的研究情况进行了分析总结,提出对公共组织的核心胜任特征进行研究,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;BE技术;因素分析法

中图分类号: C936

文献标识码: A

文章编号: 1004—3926(2006)04—0169—03

基金项目:国家自然科学基金(70472018)、中国博士后基金(2005037456)资助项目理论综述成果。

作者简介:梁建春,中国科学院心理研究所社会经济与行为研究中心。北京 100101;时勘,重庆大学贸易学行政学院。重庆 430044

人们通常从两种水平研究胜任特征(competence):一是从管理者的角度出发,对行业性的管理胜任特征的研究,二是从组织战略的角度出发,对组织的核心胜任特征(core competence)进行研究。国内学术界目前更多地从前一种水平对胜任特征问题进行探讨,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,目前国内从组织层面进行组织核心胜任特征的研究尚未引起人们足够的重视。本文就开展组织核心胜任特征的研究提出自己的看法,并强调应加强对公共组织核心胜任特征的研究。

一、核心胜任特征的概念

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,这种知识与技能根植于公司潜在的技术系统、价值观和行为规范中^[5]; Spender, J. C(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,是通过公司不断的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市场可能性的洞察力;(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 et al(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未来发展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四个维度: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三种^[10]; Joseph Lampel(2001)在研究企业项目管理时,区分出四种核心胜任特征: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应当包括技术、人、

组织和文化四个方面的内容^[12];Walsh S, Jonathan D. L (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 et al (2003)提出使公司不断地发展核心胜任特征的前提步骤:(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]。

二、研究趋势总结

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从提出概念,进行操作性定义逐步深入,研究方法从理论假设进入了实证研究的阶段,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,但是这并不妨碍人们从不同的角度对该领域的问题作深入的探讨。总结起来,我们可以认为,组织的胜任特征是组织中独特的、具有竞争优势的各种资源的综合,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,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,从组织层面对组织胜任特征的研究并不比从个人水平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,研究者逐渐开始从更高水平、更广阔的范围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,无论是在理论还是在研究方法上,从个人水平出发对行业性的管理胜任特征的研究比从组织水平出发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。由于国营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,同时也可以对国营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、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,这无疑为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 J. M, 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,私人性、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?这是一个值得进行长期研究的问题。

我国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。

总结以上要点,可以把公共组织的核心胜任特征界定为: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资源和能力的综合。

三、可采用的研究方法

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。国内以时勘教授、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^[1]。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;第二,访谈的内容要从组织的层面出发;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,从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。

2、因素分析法

探索性因素分析法和验证性因素分析法是一种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研究时,也可以借鉴这种方法。一般说来,我们初步认为在使用该种方法时可以从以下几个环节着手:

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。

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。

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。

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和回归分析,验证其效度。

根据最后的结果构建公共组织的核心胜任特征模型。

3、其他研究方法

其他研究方法如结构性访谈法、情境判断法、实证式记分法、问卷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] 时勘,王继承,李超平. 企业高层管理者胜任特征评价的研究[J]. 心理学报, 2002, 34(3): 306 - 311.
- [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] 冯明. 对工作情景中人的胜任力研究[J]. 外国经济与管理, 2001, (8): 25 - 28.
- [4] Prahalad C. K. and G. Hamel. The Core Competence of the Corporation. Harvard Business Review. 1990. 67(3): 79 - 91.
- [5] Leonard - Barton, D. Core capabilities and core rigidities: A paradox in managing new product development 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. Academy of Management Best Papers Proceedings, 1993, August: 37 - 41.
- [7] Susan Jurow (1996): core competencies: strategic thinking about the work we choose to do. the Journal of Academic librarianship. July: 300 - 302.
- [8] Lei, D., Hitt, M. A., & Bettis, R. Dynamic core competences through meta - learning and strategic context. Journal of Management, 1996, 22(4): 549 - 569.
- [9] Wang Zhong - Ming. Current models and innovative strategies in management education in China. Education + Training 1999, Vol 41 No. 6/7: 312 - 318.
- [10] Sally W. Fowler Adelaide Wilcoxking, Sarah J. marsh. Beyond products: new strategic imperatives for developing competencies in dynamic environments. J. Eng Technol Management 2000, 17: 357 - 377.
- [11] Joseph Lampel: The core competencies of effective project execution: the challenge of diversity. International Journal of Management 2001, 19: 471 - 483.
- [12] Anders Drejer. How can we define and understand competencies and their development? Technovation 2001, 21: 135 - 146.
- [13] Steven Walsh, Jonathan D. L. The measurement of technical competencies. Journal of High Technology Management Research, 2002, 13: 63 - 86.
- [14] Jo - Arild Johannessen, Bjørn Mølsen. Knowledge management and sustainable competitive advantage: The impact of dynamic contextual training. International Journal of Information Management, 2003, 23: 277 - 289.
- [15] Walter J. M. Kickert. Public Management of hybrid organizations: governance of quasi - autonomous executive agencies. International Public Management Journal, 2001 (4): 135 - 150.

收稿日期: 2005 - 11 - 28 责任编辑 刘梅