

· 实验报告 ·

银行保险业经济系列专业职称资格的职务分析

王二平

谢小庆

(中国科学院心理研究所 北京 100012)

(北京人才评价与考试中心 北京 100083)

【摘要】 受国家人事部委托,为确定经济系列初中级专业职称资格考试的内容和形式,对银行及保险业124种职务的563个样本进行了职务分析。用描述性统计和逐步回归分析确定资格考试的专业知识范围及水平,用累积百分比确定各级专业职称的基本评定资格及评定周期。研究指出现行资格考试命题方面的两个缺陷:1.命题范围过于注重理论结构上的完整性,没有重点。2.命题形式与专业知识的实际应用脱节。根据研究结果向委托部门建议:1.职称资格考试分为中专和大专两个水平。2.在同一资格考试中分别为各行业系统专门命题。3.命题的内容及形式要联系各系统业务活动实际。4.吸收心理测量学家参与命题工作。5.各级职称的评定周期:经济员为1-2年;助理经济师为2-5年;经济师为3-6年。

关键词 职务分析,专业职称,资格考试,逐步回归,累积百分比

1 研究目的

确定专业技术职称的评定条件,属于职务分析(Job analysis)的范畴。很长一段时间里,我国的银行及保险业一直没有设置专业职称。这对于专业队伍素质的提高自然缺乏激励作用。1990年起,国家人事部采取统一标准、统一考试认定资格的政策,来指导各新建专业技术职称制度行业的专业职称管理工作。1991年,国家人事部首先以北京地区为试点,对银行及保险业的经济员资格统一进行认证考试。本研究受国家人事部职位职称司的委托,承担了对银进及保险业经济系列初中级专业职称评定条件的实证分析任务。研究的主要目的,是为全国范围统一的专业职称资格考试(以下简称资格考试)确定专业知识的范围及水平。此外,本研究还要对专业职称的评定资格、评定周期等,提出有关的技术性建议。

银行及保险业的经济系列专业职称容纳的职务范围很广泛:不仅横跨人民银行、工商银行、农业银行、建设银行、中国银行、以及保险公司六个行业系统,凡信贷、证券、信托、计划与统计、稽核、金融管理、各险种业务等部门的专业个员,都纳入这一职称系列;又由于种种原因,许多行政管理、党群、后勤等部门的人员也会要求评定这一职称系列。面对如此广泛的职务差异,要为同一个资格考试确定所有应包括的专业知识范围及水平,其困难程度是可以想见的。目前国家主管行政部门尚无力将资格考试作更细的分解。只有通过实证的职务分析,才能为这种资格考试确定最合理的专业知识范围及最恰当的水平。

本研究的参加者还有北京人才评价与考试中心的郑棣、王之虹同志

2 研究方法

2.1 分析工具

我国银行及保险业的专业职称制度起步已晚,其科学水平远远落后于管理发达国家。要使这方面的工作尽快适应现代化建设和改革开放的需要,缩小与管理发达国家的差距,就应力争有一个较高的科学起点。基于这一指导思想,本研究决定以国外权威的《专业与管理职位分析问卷》(Professional and Managerial Position Questionnaire, PMPQ,以下简称问卷)为蓝本,结合我国的实际及本研究的目的作出必要的改编和增补后,作为此次研究的分析工具。

问卷是一种工作者定向的结构型职务分析(Worker-oriented and structured job analysis)工具,专门用于对专业技术职务及管理职务的分析。^[1]它以Barnard的管理职能理论为其理论根据^[2],并综合Flanagan^[3]、McCormick^[4]等人有关专业技术活动职能的理论设计而成。问卷将职务分析的重点放在职能活动方面。这里的职能(Functions)主要指以职务活动形式为特征的职能,不同于人们一般所理解的以职务分工的作业内容为特征的职能。问卷将千差万别的职务活动概括为计划与安排、信息与概念的加工、判断、沟通、人际交往关系、技术性活动等六个方面的基本职能。这种对职务活动形式的概括虽然比职务活动内容抽象,但能使所有职务有一个统一的比较尺度,为后继的职务分类、职务评价提供了可操作的分析根据。

本研究首先将问卷译成中文,然后,邀请部分心理学专家,以及国家机关、教育部门、科研部门、卫生部门、金融部门的工作人员就问卷的内容、评定要求、表述方式及例示等征求了意见,并根据这些意见对问卷进行了修改和增补。

本研究又从国家人事部职位职称司获取了1991年经济员金融经济专业考试大纲(以下简称考试大纲)及考验卷(以下简称试卷),还专门征求了专业银行、保险公司的专家和普通工作人员对本行业经济系列业务人员所要求的专业知识范围的意见,根据这些意见,将考试大纲所包括的专业知识分解为14个部分,又增加了经济法知识、企业财务知识、以及市场知识3个部分,共编成17个项目,加入到改编后的问卷中。

2.2 抽样

限于经费和时间,本研究仅在北京地区作分层抽样分析。抽样规模确定为总体的1%,大致为600名。所考虑的抽样层次主要有两个:

①行业系统。根据各行业系统的专业人员比例,分配到各行业系统的样本比例为:人民银行15%,工商银行30%,农业银行15%,建设银行20%,中国银行10%,保险公司5%。

②专业职称。根据总体的经济系列初中级专业职称构成比例,分配到各级专业职称的比例大致为:经济员40%,助理经济师40%,经济师20%。

考虑到城乡方面的差异,抽样还要适当兼顾城乡地区的代表性。本研究在城近郊区选取了30个抽样点,又专门为农业银行选取了2个远郊县抽样点。

在北京市各银行和保险公司系统主管部门的积极配合下,抽样分析工作于1992年7月、8月进行。实际共抽取124种职务的563个样本(经济员209个,助理经济师223个,经济师92个),连

续工龄在三年以上者占样本总数的89.5%，本职位工龄在三年以上者占样本总数的72.6%。

2.3 统计与分析方法

2.3.1 对专业知识的范围及水平的确定

从两个侧面进行分析：

①描述性统计，求出被试对各部分专业知识必要性评定的平均值。本研究规定，各部分专业知识凡评定的平均值低于3.0（其意义为：缺少该知识对本工作有一定影响）的，即被认定为非本职工作所必需，以此初步框定各级专业职称所要求的专业知识范围及水平。

②逐步回归分析(Stepwise regression)将各部分专业知识分别向各基本职能活动回归，以此推断运用专业知识的职能活动范围，并且比较不同职称被试的结果。国外同类研究在分析问卷各项目反应间的关系时，通常都采用回归分析的方法。被试对同一问卷中各项目的反应之间自然没有什么因果关系，但是根据回归分析的基本思想，作为“自变量”和“因变量”的项目在回归分析中的地位却是不同的。在本研究中，对某种专业知识的要求显然与职务活动特征有密切联系。将对某种专业知识的必要性评定(因变量)向各种基本职能活动(自变量)回归，即是根据被试所反映的各种基本职能活动水平推测对该专业知识的要求水平。建立回归方程的条件及具体步骤如下：先对各自变量分别进行方差分析，凡 $P < 0.05$ 水平的根据其F值大小排序依次引入回归方程；已进入方程中的若 $P > 0.10$ 水平的则剔除。最后得出只包括对因变量作用显著的所有自变量的“最优”回归方程〔5〕。

2.3.2 对各级专业职称评定资格等的确定

采用累积百分比，将各级专业职称被试认定的教育程度、有关工作经验、以及专门培训水平由最高向最低累计到60%左右，确定为最适当的水平。任职资格的确定，不仅关系到选拔或职称评定的筛选标准，而且关系到预测源(Predictors，在本研究中即资格考试)预测效度或鉴别力。根据Taylor和Russell的研究，接近0.50的职务基础率可使预测源获得最大可能的鉴别力〔6〕。换个角度理解这一论断，即中等水平的筛选标准可以大大降低对预测源鉴别力的要求。在我国，由于长期以来实行国家“统包统配”的就业政策，不可能按照真正的职务基础率确定选拔或职称评定的筛选标准。在资格考试尚处于积累效度资料阶段，职称评定不应该也不可能脱离专业技术队伍现有素质状况及管理水平的实际。本研究确定的60%累计水平，作为根据大样本调查而人为规定的职务基础率，既不会脱离目前专业技术队伍的实际，也有利于尚不成熟的资格考试最大限度地发挥其效用。

所有职务分析数据的统计分析工作，均运用SPSS/PC+统计软件包3.0版在微机上进行。

3 结果

根据委托部门的要求，凡涉及资格考试内容的具体结果均不得公开发表。这里只结合分析方法介绍一般性的结果。

3.1 被试对专业知识必要性的评定结果

首先对各级专业职称被试的评定结果作描述性统计及比较。结果显示出以下趋势：专业职称越高者，所需要的专业知识范围越广泛，反之越狭小。

对各级专业职称被试的评定结果又作了方差分析(分组比较采用Newman-Keuls成对比较法。)结果显示,在绝大部分专业知识方面三级专业职称被试的评定均有显著差异。其基本趋势是:职称越高者,评定的水平也越高,反之则低。分组比较的结果又显示,经济员与助理经济师和经济师之间均有显著差异,而助理经济师与经济师之间在大部分专业知识方面无显著差异。这种结果不难理解。在所分析的样本中,经济师被试大多为从支行到各业务部门的负责的职人;助理经济师被试也有相当多的担任业务部门的领导职务。显然、专业职称越高位,其职务活动往往越复杂,责任越重大,因而对专业知识范围及水平的要求自然也越大越高。从人事管理的角度来看,专业职称应是复杂职务的一种任职资格,此结果亦无可非议。

将各级专业职称被试对各部分专业知识的评定平均值从高到低排列个位次,用Kendall和谐系数法比较各部分专业知识的评定位次,又显示出各级专业职称被试的评定结果非常一致($W=0.94, P<0.001$)。这一结果说明,各部分专业知识对整个银行及保险业业务活动的重要性程度有普遍的一致性。此结果对于确定资格考试应包括的专业知识范围,以及各部分专业知识的比重,有很重要的意义。

再对各行业系统被试的评定结果进行分析和比较。所有的专业知识,没有一个被所有行业系统的被试认定为非本职工作所必需。这说明,职务分析所涉及的专业知识范围都是必要的。但是,如果换一个角度来分析,大部分专业知识又都未被所有行业系统的被试认定为本职工作所必需。这说明,各行业系统的业务活动所要求的专业知识范围不尽一致。各部分专业知识都有一定的专业针对性,对各行业系统业务活动的意义是有差异的。

3.2 专业知识与职能活动关系的逐步回归分析结果

回归分析的结果显示,银行及保险业经济系列初中级专业职称人员的业务活动是十分具体而又专门化的。他们对专业知识的运用也是具体的、操作性的。经济员与专业知识有关的基本职能(按涉及专业知识面的广狭排序,下同)有人际交往、信息与概念的加工、判断、计划与安排、沟通;助理经济师的有信息与概念的加工、判断、沟通、技术性活动、人际交往;经济师的有信息与概念的加工、计划与安排、以及沟通。

综合比较各级专业职称被试的结果,可以发现一个明显的趋势:专业职称越高者,处理的业务问题更综合更复杂,所运用的专业知识也越广泛。反之,专业职称越低者,处理的业务问题更具体更单纯,所运用的专业知识面相对也较狭窄。这一趋势与前面所述的专业职称越高者所需的专业知识范围也越广泛、需求程度也越高的趋势是一致的。

3.3 各级专业职称的基本评定资格分析结果

3.3.1 各级专业职称所要求的正规教育程度

教育程度的要求反映了职务活动的复杂性。其对职称评定的意义在于确定资格考试的专业知识水平。分析结果见表1。

根据表1的结果,经济员最适宜的教育程度要求为中专(累计百分比为56.5%),助理经济师和经济师为大专(累计百分比分别为54.2%和65.3%)。

3.3.2 各级专业职称所要求的有关工作经验及专门培训

有关工作经验的要求反映了从低级职务或职称向高一级晋升所需要的经验及绩效积累时间。它对于职称评定的意义即确定升职的一般周期。分析结果见表2。

表1 各级专业职称被试认定的教育程度要求统计

	经济员			助理经济师			经济师		
	频数	%	累计%	频数	%	累计%	频数	%	累计%
合计	209	100.0		223	100.0		92	100.0	
无	0	0.0	100.0	0	0.0	100.0	1	1.1	100.0
初中毕业及以下	8	3.8	100.0	5	2.3	100.0	3	3.3	99.0
高中、技工学校毕业	83	39.7	96.2	39	17.5	97.7	14	15.2	95.7
中专毕业	45	21.5	56.5	58	26.0	80.2	14	15.2	80.5
大专毕业	54	25.8	35.0	81	36.3	54.2	39	42.4	65.3
四年制大学本科毕业	16	7.7	9.2	30	13.5	17.9	11	12.0	22.9
五年制大学本科毕业	1	0.5	1.5	7	3.1	4.4	8	8.7	10.9
硕士毕业并获学位	1	0.5	1.0	2	0.9	1.3	1	1.1	2.2
博士毕业但未获学位	0	0.0	0.5	0	0.0	0.4	0	0.0	1.1
博士毕业并获学位	1	0.5	0.5	1	0.4	0.4	1	1.1	1.1

表2 各级专业职称被试认定的有关工作经验要求统计

	经济员			助理经济师			经济师		
	频数	%	累计%	频数	%	累计%	频数	%	累计%
合计	209	100.0		223	100.0		92	100.0	
不需要	3	1.3	100.0	5	2.2	100.0	2	2.3	100.0
1个月以内的经验	9	4.3	98.7	10	4.5	97.8	0	0.0	97.7
1—6个月的经验	28	13.4	94.4	17	7.6	93.3	7	7.6	97.7
6个月—1年的经验	34	16.3	81.0	26	11.7	85.7	4	4.3	90.1
1—2年的经验	58	27.8	64.7	43	19.3	74.0	5	5.4	85.8
2—5年的经验	53	25.4	36.9	72	32.3	54.7	31	33.7	80.4
5—10年的经验	16	7.7	11.5	31	13.9	22.4	22	23.9	46.7
10—15年的经验	4	1.9	3.8	14	6.3	8.5	14	15.2	22.8
15—20年的经验	3	1.4	1.9	4	1.8	2.2	4	4.3	7.6
20年以上的经验	1	0.5	0.5	9	0.4	0.4	3	3.3	3.3

在确定各级专业职称升职评定的周期时，还应考虑所要求的专门培训长短。专门培训是组织对任职者在正规教育基础上的定向补充。对其的要求同样反映了职务活动的复杂程度。

表3 各级专业职称被试认定的专门培训要求统计

	经济员			助理经济师			经济师		
	频数	%	累计%	频数	%	累计%	频数	%	累计%
合计	209	100.0		223	100.0		92	100.0	
不需要	0	0.0	100.0	4	1.9	100.0	2	2.1	100.0
少于1天的熟悉过程	3	1.4	100.0	3	1.3	98.1	1	1.1	97.9
1天—1周的培训	16	7.7	98.6	12	5.4	96.8	0	0.0	96.8
1周—1个月的培训	56	26.8	90.9	46	20.6	91.4	14	15.2	96.8
1—6个月的培训	58	27.8	64.1	66	29.6	70.8	17	18.5	81.6
6个月—1年的培训	37	17.7	36.3	45	20.2	41.2	30	32.6	63.1
1—2年的培训	26	12.4	18.6	29	13.0	21.0	17	18.5	30.5
2—3年的培训	8	3.8	6.2	10	4.5	8.0	7	7.6	12.0
3—5年的培训	3	1.4	2.4	7	3.1	3.5	3	3.3	4.4
5年以上的培训	2	1.0	1.0	1	0.4	0.4	1	1.1	1.1

如果把专门培训期看作职务适应阶段而无绩效积累可言的话,各级专业职称升职的评定周期应将有关工作经验期与专门培训期相加来确定。为简便计,两者相加不足一年的舍去。综合表2及表3的结果:经济员职称的评定周期为1—2年;助理经济师职称的评定周期为2—5年;经济师职称的评定周期为3—6年。

4 讨论

4.1 目前专业职称资格考试存在的问题

根据以上结果,本研究认为,考试大纲所确定的中专水平是适宜的。对照职务分析的结果,本研究认为,现行资格考试的命题工作存在两个突出的缺陷:

第一,命题范围过于注重理论结构上的完整性,各部分专业知识的比重过于平均,没有重点。考试大纲显然是根据中等专业的教学大纲确定的。考试大纲规定的知识范围在命题上都有体现,面面俱到,学院味浓郁。这种作法对于专业教学中的知识掌握测验是应当的,但不一定适合资格考试。资格考试属于鉴别测验,更要注重正确的鉴别力,还需要一定的难度以保证所要求的淘汰率。这种鉴别力只有来自测验内容与职务活动的高相关。在试卷的内容中,基本概念题的比重占80%。加大基本概念题比重可能是为了照顾考试内容在理论结构上的完整性,同时也为了降低考试的难度。职务分析的结果表明,实际工作部门的专业人员是要运用专业知识对具体的业务问题进行分析、判断并着手解决它们。这种运用并不一定要求其理论结构的完整性。由于试卷中包括了应试者不熟悉的内容以及加大基本概念题的比重,这两个因素实际上增加了考试难度。

第二,试卷的命题形式与专业知识的实际应用脱节,不符合实际工作部门业务人员运用

知识的特点。试卷的试题有许多是采用多选题、填空题、定义复述题、简答题等形式。这些命题形式用于知识掌握测验比较适宜,却难以鉴别应试者运用知识处理实际问题的能力。本研究在职务分析过程中也不断听到各行业系统同样的强烈反映。

命题方面的这些缺陷,自然降低了资格考试对应试者业务水平的鉴别力。本研究并非排斥用于检查基本概念掌握情况的试题。应当缩小这类试题的比重,结合实际工作部门各级专业职称人员工作活动的实际,增加分析、比较和处理业务事务,判断和解决业务问题、预测经济和金融市场发展趋势等问题,并采用与之相适应的命题形式。

命题工作还涉及到心理测量学的许多方法技术,因此要吸收心理测量学家参加命题工作。

4.2 专业技术职称管理中存在的问题

专业技术职称是反映专业技术人员业务活动水平的名衔,应当突出其专业性和技术性,并且应当有统一的和相对稳定的评定标准。本研究在职务分析过程中发现,要多单位允许各种行政、党群、后勤工作人员也走专业技术职称系列,而且往往是按行政职位套职称。这样就形成了千军万马同挤专业技术职称一座独木桥的局面。专业技术职称的专业性和技术性倒被冲淡了。之所以存在这种现象,一是由于专业技术职称往往直接与经济利益挂钩,二是由于未能安排好行政、党群、后勤人员的合理的物质利益。在职务分析过程中,基层人事部门纷纷希望我们转达他们的反映:要尽快拿出政策来解决好行政、党群、后勤部门工作人员职称待遇问题,否则就更难稳定这支队伍了。

其次,目前的专业技术职称系列划分过细,不能确切反映任职者的专业技术范围及其水平。银行及保险业的专业职称系列主要有两个:一个为经济系列;另一个为会计系列。实际工作部门的人事调动比较频繁,特别是基层管理人员,往往因工作需要跨业务部门调动。而专业技术职称评定的周期则较长,职称系列又不能随意改变。结果产生了上述种种名实不符的情况。据了解,上述问题在其他行业系统也普遍存在。

4.3 职务分析对专业技术职称管理乃至人事管理的意义

多少年来,在专业技术职称管理乃至整个人事管理工作中,总是难以纠正论资排辈的陋习,难以杜绝任人唯亲、走后门等不正之风,一个重要的技术原因,就是缺乏职务分析这一科学依据。职务分析是劳动人事管理的基础研究。劳动人事管理要科学地分析和了解人,也要科学地分析和了解职务。职务分析对劳动人事管理最重要的意义在于,它可为制定职务标准提供科学依据。职务标准(Job standards)是工业革命以来形成的标准化思想在劳动人事管理领域的体现。它具体包括任职标准、培训标准、绩效标准、以及奖酬标准四个方面。专业技术职称的评定条件即属于任职标准范畴。任职标准既要有先进性,又要有合理性。而单凭经验决策往往偏颇于此,失之于彼。而实证的职务分析则能恰到好处地满足这两个边界条件。更具有深远意义的是,统一的职务分析方法或工具还可以作为比较不同职务,不同专业技术职称间差异的尺度。这就为大范围的职务分类、贯彻确定各类职务的工资标准提供了有力的分析手段。

5 小结与建议

根据对以上结果的分析,本研究建议:

①专业职称资格考试分为中专(经济员)和大专(助理经济师和经济师)两个水平。

②根据各部分专业知识对整个行业系统的重要性程度确定它们在资格考试中的比重。对于某些专业针对性较强的专业知识,可以作为资格考试中平行选答部分,分别指定特定行业系统的应试者作答;也可以为各行业系统编制更详细更有针对性的考试大纲和试卷。

③命题范围应当压缩基本概念内容,增加分析和解决实际业务问题的内容。在命题形式上,应联系行业系统的业务活动实际,摹拟有代表性的业务问题。

④应吸收心理测量学专家参加命题工作,或对命题专家进行测验理论及技术的指导。

⑤各级专业职称的评定周期:经济员为1—2年,助理经济师为2—5年,经济师为3—6年。

⑥尽快建立起行政、党群、后勤部门工作人员的职务或职级办法,使之与专业技术职称系列脱钩。

⑦实际工作部门中专业技术职称系列的划分不宜过细。经济系列和会计系列专业职称应合并为一个系列。

参考文献

- (1) Technical Manual for the Professional and Managerial Position Questionnaire. Logan, PAQ Services, Inc, 1979.
- (2) Barnard C I. The Functions of the Executive. Cambridge: Harvard University Press, 1938.
- (3) Flanagan J C. Defining the requirements of the executive's job. Personnel, 1951, 28(1): 28-35.
- (4) McCormick E J, Jeaneret P R, Mecham R C. A study of job characteristics and job dimensions as based on the Position Analysis Questionnaire (PAQ). Journal of Applied psychology, 1972, 56(3): 347-368.
- (5) 陈希孺, 王松桂. 近代回归分析—原理方法及应用. 合肥: 安徽教育出版社, 1987. 1-7, 215-216.
- (6) Taylor H C, Russell J T. The relationship of validity coefficients to the practical effectiveness of tests in selection. Journal of Applied Psychology, 1939, 23(5): 565-578.

(上接33页)

- (4) Schwartz B L, Metcalfe J. Cue familiarity but not target retrievability enhance Feeling-of-Knowing. Journal of Experimental Psychology: Learning, Memory and Cognition, 1992, 18(5): 1074-1083.
- (5) Yaniv I, Meyer D E. Activation and metacognition of inaccessible stored information: potential bases for incubation effects in problem solving. Journal of Experimental psychology: Learning, Memory, and Cognition, 1987, 13(2): 187-205.