文章编号:1006-8309(2006)01-0017-03

图书编辑胜任特征模型的评价研究

吴红岩[1,2],李文东[1,2],谢义忠[1,2],时勘[1]

(1. 中国科学院 心理研究所,北京 100101
2. 中国科学院 研究生院,北京 100039)

摘要:作者运用结构化工作分析问卷和行为事件访谈(Behavioral Event Interview, BEI)探讨了图书编辑的胜任特征模型。首先用职业信息网络系统(Occupational Information Network, O*NET)问卷进行工作分析,后进行专家访谈,确定初步的胜任特征编码表。接着进行行为事件访谈,并根据编码表对访谈结果进行编码。最后通过对效标群体的分析,得到图书编辑的胜任特征,包括编辑策划、关注客户需求、市场意识、成就动机和问题敏感。

关键词:胜任特征;工作分析;职业信息网络系统;行为事件访谈;图书编辑

中图分类号:B849;C93 **文献标识码**:A

The Competency Modeling of Book Editors

WU Hong-yan, LI Wen-Dong, XIE Yi-zhong, SHI Kan

(Institute of Psychology, Chinese Academy of Sciences, Beijing 100101, China;
Graduate School, Chinese Academy of Science, Beijing 100039, China)

Abstract: The competency model of book editors was investigated by structured job analysis questionnaires and Behavioral Event Interview (BEI). Firstly, job analysis questionnaires from Occupational Information Network was administrated and based on these results, coding framework was obtained through focus group discussions of professionals. Then the transcripts of BEIs were coded on the basis of this framework. Comparative analyses of editor incumbents with different performance levels indicated that the competency model of book editors includes scheming, customer focus, market awareness, achievement orientation and problem sensitivity.

Key words: competency; job analysis; O*NET; BEI; book editor

1 前言

经济发展、全球竞争和科技进步,导致社会环境发生急剧的变化[1],进而导致组织经营管理环境的日趋复杂。对图书出版社而言,加入 WTO 后我国逐渐开放国内图书市场,使我国图书出版业面临巨大挑战。在企业广泛重视人力资源的今天,对出版社来说,编辑处于整个出版工作的中心环节,因此对编辑的管理成为出版社在复杂环境中取得竞争优势的关键。

胜任特征也称为胜任力或胜任素质,通常指在工作或某种情境中能区分不同绩效水平或与优秀绩效相关的个体潜在特征[2]。建立胜任特征模型后,企业不仅可以进行基于胜任特征的选拔招聘等,还可以建立完整的基于胜任特征的人力资源管理系统[3]。因此建立编辑的胜任特征模型对于出版社有重要的意义。但现有文献中,罕有类似的研究。

工作分析和胜任特征模型的建立有着重要的联系。如方法上,胜任特征模型建立常用的行为事件访谈法(Behavioral Event Interview, BEI)就是

基金项目:国家自然科学基金(70471060)

作者简介:吴红岩(1975-),女,人力资源管理专业硕士研究生,研究方向为胜任特征模型和工作分析。通讯作者李文东,(电话)010-64854436(电子信箱)liwd@psych.ac.cn。

© 1994-2010 China Academic Journal Electronic Publishing House. All rights reserved. http://www.cnki.net

从工作分析的关键事件访谈(Critical Incident Interview, CII)中发展而来的[4]。根据国内外学者[5,6]对二者的比较,我们认为建立胜任特征模型的过程中,应该把工作分析和 BEI 更好地结合起来使用。

2　方法和程序

2.1　工作分析

2.1.1　被试　某图书出版社 91 位编辑。男性 19 人,女性 72 人,93.40 %的人年龄在 40 岁以下,91.20 %教育程度在本科以上。

2.1.2　问卷　采用美国劳工部最新开发的 O * NET 工作分析系统的 5 个问卷:工作活动、能力、知识、技能和工作风格[7]。中文问卷已在前面研究中进行了修订[8]。

2.2　BEI

根据专家确定的绩效标准,选取 16 个优秀绩效和 12 个普通绩效的编辑进行访谈,让被访谈者描述在工作中最成功和最不成功的三件事[9,10]。访谈进行录音,并整理成文稿。

2.3　数据的综合处理

2.3.1　胜任特征编码词典的生成　访谈资料编码之前,需要确定编码词典。本研究主要根据工作分析结果、前人研究结果[2,9,10]以及和专家访谈的结果形成编码词典。

2.3.2　编码　根据初步确定的胜任特征编码词典,2 名人力资源管理方向的心理学博士生参加了编码。首先进行编码训练,之后进行正式的独立编码。

3　结果与分析

3.1　工作分析结果

结合重要性和程度评价的结果,得到胜任特征编码词典的项目 62 项。

表 1　工作分析结果得到的初步胜任特征词典项目

分析维度	具体项目
与信息有关的工作活动	更新相关的知识、组织工作、审核资料、做出决策、搜集资料、处理信息发展目标、估计产品和判断对象
与人有关的工作活动	组织内沟通、维持人际关系、关怀别人、组织外 X 沟通、配合他人工作、建立发展团队
能力	书面理解、书面表达、言语表达、问题敏感性、记忆力、时间分配、口头表达、言语识别、选择性注意、近距离视觉、想法流畅性、整合信息速度、口头理解、原创性、归纳推理、演绎推理
知识	外语、汉语、文书、法律与政府、市场营销、客户与个人服务、教育培训、社会学
技能	阅读理解、主动学习、时间管理、书写、主动聆听、协调、学习策略、谈话、批判性思维
工作风格	注意细节、合作性、可靠性、主动性、正直诚信、取得成就/努力、适应力/灵活性、承受压力、自我控制、独立性、创新、关心他人、分析性思维、社会取向、毅力

3.2　专家访谈结果

在工作分析和前人相关研究结果的基础上,邀请 3 名人力资源管理专家和 3 名资深编辑参与专家访谈。让专家对词典中的胜任特征进行排序,合并相关项目,删减不重要的项目,并补充缺少的项目等。最后形成了由 22 个胜任特征构成的编码词典,包括成就动机、自信、关注细节、问题敏感、信息收集、重视质量和秩序、时间管理、承受压力、项目规划与分工、主动性、可靠性、合作、独立性、关心他人、学习意识、沟通、市场意识、关注客户需求、编辑策划、协调、自我控制、正直诚信。

3.3　BEI 编码分析结果

3.3.1　访谈长度分析　遵循胜任特征模型建立的步骤[10],首先对不同绩效组的访谈长度进行比较。访谈时间和文稿长度上,两组均无显著差异。证明访谈长度不会影响访谈的结果[9,10]。

3.3.2　信度　编码统计分析以胜任特征频次作为指标进行[2],采用归类一致性(Category Agreement, CA)作为编码信度指标,参照前人研究[10]得到如下公式。

$$CA = \frac{2 \times T1 \cap T2}{T1 + T2}$$

式中 T1、T2 分别表示 2 个评分者的编码个数,$T1 \cap T2$ 表示评分者编码归类相同的个数,$T1 + T2$ 表示评分者各自编码个数的和。

计算得到编码的归类一致性为 0.815,说明编码一致性较好[2]。

3.3.3　效度　根据 Spencer 等的建议[2],本研究采用交叉效度检验的方法,对两组胜任特征编码的频次进行了差异检验,结果如表 2。

由表 2 可见,编辑策划、关注客户需求、市场意识和成就动机 4 个胜任特征指标具有显著差异,问题敏感也达到了边缘显著。考虑到样本较小,进行 t 检验显著性不容易达到,我们把问题敏

© 1994-2010 China Academic Journal Electronic Publishing House. All rights reserved.　http://www.cnki.net

感也加入到前面四项胜任特征中,这样 5 项胜任特征构成了编辑岗位的胜任特征模型。

表 2 优秀组与普通各胜任特征平均编码频率的差异检查[1)]

胜任特征	优秀组		普通组		df	t[2)]
	平均数	标准差	平均数	标准差		
成就动机	2.333	1.946	0.929	0.607	14.2	2.314**
问题敏感	2.167	1.614	0.857	0.945	17	1.946*
市场意识	2.292	0.838	0.571	0.932	17	4.145***
关注客户	2.333	1.155	1.000	1.225	17	2.376**
编辑策划	0.500	0.603	0.071	0.189	14.2	2.278**

注:1) 本表只列出统计检验差异显著的胜任特征;
2) * $P<0.10$, ** $P<0.05$, *** $P<0.01$

4 讨论

本研究采用结构化工作分析问卷和 BEI 建立了图书编辑的胜任特征模型,在此基础上进行选拔招聘、培训和考核等,对编辑出版业的管理科学化无疑将起到重要的推动作用。工作分析可以了解岗位本身的工作任务需求和对任职者的素质要求。在此基础上,通过专家访谈并结合前人的研究结果,建立初步的胜任特征模型的框架。

通过对不同绩效水平编辑的差异检验发现,图书编辑的胜任特征模型包括:编辑策划、关注客户需求、市场意识、成就动机和问题敏感。国内对于编辑胜任特征模型的研究极少看到。其它 17 项胜任特征对编辑工作也非常重要,可看作是对编辑从业者素质的基本要求。该结果具有重要意义。这些胜任特征都非常符合胜任特征的定义,更多强调个体深层次的特征,是个体的社会角色、自我概念、特征和动机方面的[3],而该研究发现的 5 项胜任特征基本都属于这些范畴。同时这 5 个胜任特征内容非常广泛,既包括对外部环境的要求的觉察、内部驱动因素,还包括对如何适应外部要求的变化等。所以该胜任特征模型具有较好的内容效度。

本研究结果有着重要的实践意义。建立胜任特征模型之后,就能建立基于胜任特征的人力资源管理体系,例如招聘、培训和考核等,这将极大推进编辑出版行业人力资源管理的规范化和科学化,对于加强我国编辑出版企业在国际市场中的竞争力会起到一定的推动作用。

本研究也存在一些不足,主要是样本量比较少,未对编辑进行绩效追踪验证胜任特征模型的预测效度。但作为第一次对编辑胜任特征模型的探索,将工作分析的结构化问卷调查和 BEI 结合起来,在理论和管理实践方面都有重要启示。希望本研究可以引起更多学者对编辑胜任特征模型的关注,以此促进我国人力资源管理理论与应用水平的提高。

参考文献:

[1] Committee on Techniques for the Enhancement of Human performance: Occupational Analysis, Commission on Behavioral and Social Sciences and Education, National Research Council. The Changing Nature of Work: Implications for Occupational Analysis [M]. Washington D C: National Academy Press. 1999:31-158.

[2] Spencer L M, Spencer S M. Competence at Work: Models for Superior Performance [M]. New York: John Wiley & Sons, Inc, 1993.

[3] Lawler E E. From Job-based to Competency-based Organizations [J]. Journal of Organizational Behavior, 1994, 15 (1): 3-15.

[4] Boyatzis R E. Rendering into Competence the Things that are Competent [J]. American Psychologist, 1994, 49 (1), 64-66.

[5] Shippmann J S, Ash R A, Battista M, et al. The Practice of Competency Modeling [J]. Personnel Psychology, 2000, 53(3): 703-740.

[6] 陈民科. 基于胜任力的职务分析及其应用[J]. 人类工效学, 2002, 8(1): 23 - 26.

[7] Peterson N G, Mumford M D, Borman W C, et al. Understanding Work Using the Occupational Information Network (O * NET) [J]. Personnel Psychology, 2001, 54 (2): 451-492.

[8] LI W D, Shi K, Taylor P. Job Analysis Results for HR Professionals in Mainland China Using 3 O * NET Questionnaires [J], International Journal of Psychology, 2004, 39 (5-6): 439.

[9] 时勘, 王继承, 李超平. 企业高层管理者胜任特征模型的评价研究[J]. 心理学报, 2002, 34(3): 306 - 311.

[10] 仲理峰, 时勘. 家族企业高层管理者胜任特征模型[J]. 心理学报, 2004, 36(1): 110 - 115.

[收稿日期] 2005-06-09
[修稿日期] 2005-11-01

© 1994-2010 China Academic Journal Electronic Publishing House. All rights reserved. http://www.cnki.net