第一图书网, tushu007.com

# <<中国公务员胜任力结构及提升机制>>

## 图书基本信息

书名：<<中国公务员胜任力结构及提升机制研究>>

13位ISBN编号：9787303147403

10位ISBN编号：7303147403

出版时间：2012-7

出版时间：北京师范大学出版社

作者：王慧

页数：172

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问：http://www.tushu007.com

## 内容概要

《中国公务员胜任力结构及提升机制研究》胜任力模型贯穿着人力资源管理的整个流程，在人力资源管理活动中起着基础性、决定性的作用。
书稿结合财政部门处级干部的工作规范和职位特点，从心理学的角度进行量化的实证研究，建立了符合财政部门处级干部岗位要求的胜任力模型。

## 书籍目录

第1章 导论1.1 研究背景及意义1.1.1 研究背景1.1.2 研究意义1.1.3 问题的提出1.2 胜任力基本概念界定1.2.1 胜任力1.2.2 与胜任力相近的概念1.2.3 其他相关概念1.3 研究思路与结构安排1.3.1 研究对象1.3.2 研究内容及分析框架1.3.3 研究目的与基本假设1.4 测量工具与研究方法1.4.1 测量工具与样本1.4.2 研究方法第2章 胜任力的研究起源、研究内容及研究进展2.1 胜任力研究的起源2.2 胜任力的内涵、结构和分类2.2.1 胜任力内涵2.2.2 胜任力结构2.2.3 胜任力分类2.3 管理胜任力的研究进展2.3.1 国外研究进展2.3.2 国内研究进展2.4 政府部门胜任力的研究进展2.4.1 国外研究进展2.4.2 国内研究进展2.5 胜任力的研究方法2.5.1 胜任力的分析方法2.5.2 胜任力的识别方法2.5.3 胜任力的构建方法2.5.4 胜任力的检验方法2.6 胜任力与绩效关系的研究进展2.6.1 工作绩效的结构2.6.2 关系绩效与任务绩效的关系2.6.3 胜任力与绩效的关系2.7 胜任力影响因素的研究进展2.8 胜任力研究进展评价2.8.1 国内外研究差异2.8.2 研究中存在的问题第3章 胜任力模型的构建3.1 研究目的与方法概述3.1.1 胜任特征数据的获取3.1.2 胜任特征编码3.2 胜任力模型理论框架的提出3.2.1 研究对象的职位特点3.2.2 胜任力理论框架的提出3.3 研究1：问卷预试3.3.1 初始问卷的生成3.3.2 预试的数据分析与结果3.3.3 正式问卷的生成3.4 研究2：正式测试3.4.1 研究2的研究目的3.4.2 研究2的探索性因子分析3.4.3 研究2的验证性因子分析3.4.4 研究2的信度和效度检验3.4.5 研究2的结果讨论3.5 胜任力模型的特点3.6 小结第4章 胜任力模型结构的检验4.1 研究目的与方法概述4.2 研究3：胜任力水平的测量4.2.1 研究3的验证性因子分析4.2.2 胜任力水平评价差异分析4.2.3 胜任力水平的差异分析4.3 研究3的结果讨论4.4 小结第5章 胜任力与绩效关系研究5.1 研究目的与方法概述5.2 工作绩效的结构5.2.1 绩效问卷的开发5.2.2 工作绩效问卷的因子结构分析5.2.3 绩效问卷的信度和效度检验5.3 研究4：胜任力与绩效因果关系的验证5.3.1 绩优组与普通组胜任力水平的差异检验5.3.2 胜任力与绩效的相关分析5.3.3 任务绩效与关系绩效的相关分析5.3.4 胜任力与绩效因果关系的路径分析5.4 本章的结果讨论5.4.1 工作绩效的结构5.4.2 胜任力与工作绩效的关系5.5 小结第6章 胜任力影响因素及其作用机制分析6.1 研究目的与方法概述6.2 胜任力影响因素的理论分析6.2.1 胜任力影响因素的分析6.2.2 胜任力影响因素假设的提出6.3 ：作环境特征的结构6.3.1 测量工具6.3.2 工作环境特征的因子结构分析6.3.3 作环境特征问卷的信度和效度检验6.4 研究5：工作环境特征对胜任力影响机制的分析6.4.1 胜任特征与工作环境特征的相关分析6.4.2 工作环境特征对胜任力影响机制的路径分析6.5 本章的结果讨论6.5.1 工作环境特征的结构6.5.2 工作环境特征对胜任力的影响机制6.5.3 对于提升胜任力水平的启示6.6 小结第7章 建立胜任力提升机制的基本思路7.1 公务员胜任力建设的现状分析7.1.1 缺乏科学的分层分类能力体系7.1.2 缺乏有效的制度保障7.1.3 配套的道德建设体系不合理7.1.4 现行培训模式不完善7.2 公务员胜任力提升的制约因素7.2.1 社会环境7.2.2 制度性障碍7.2.3 公务员自身价值观7.3 公务员胜任力提升体系的构建7.3.1 构建公务员队伍的核心能力框架7.3.2 创建能力本位培训模式7.3.3 完善能力目标考核机制7.3.4 构建能力持续提升体系7.3.5 规范道德建设支撑体系附录附录1 工作环境特征测量问卷附录2 胜任力水平测量问卷附录3 工作绩效测量问卷参考文献后记

## 章节摘录

相对于胜任力而言，情感智力与胜任力有一部分是重合的，但并不完全一样，这类似于两个圆的交集一样，胜任力中包含一些与胜任工作有关的情感特征，但并不是说所有的情感智力都完全与胜任力一一对应。
胜任力所涉及的情感仅仅针对某一岗位或职位的需求，更有针对性；情感智力则指对成功至关重要的所有情感特征。
1.2.3 其他相关概念　1.工作绩效　Bemardin（1984）认为绩效是特定时间内，由特定的工作职能或活动带来的产出记录。
Campbell，McCloy，（）ppler&Sager（1993）等认为绩效是员工自己控制的与目标相关的行为。
这个定义有两方面含义：①并不是所有的行为都是绩效，只有与目标相关的行为才是绩效；②这种行为必然是员工能够控制的。
Binning&Barrett（1989）等认为在绩效管理的具体实践中，应采用较为宽泛的绩效概念，即最好的描述绩效的方式是体现出这一职务的行为和结果的关系。
结果是组织价值的体现，行为则是实现组织价值的手段。
不同的结果会通过不同的行为来实现。
行为指标向员工明确说明了应该采取什么样的行为，结果指标有助于使员工明白工作活动的目的是什么。
因此，在绩效评估中既需要结果，也需要行为。
目前，绩效的表述方式主要有三种：①以结果／产出表述；②以行为表述；③以行为和结果综合表述。
有的学者倾向于选择行为的表述方式，比如，Murphy（1990）认为绩效是与一个人在其中工作的组织或组织单元的目标有关的一组行为。
而以结果或产出来表述绩效是目前被实践者广为采用的方式，因为结果或产出标准更加直观并易于捕捉，属于客观标准而非主观标准，比较容易做出绩效表现的评判，通常使用以产出为基础的衡量标准，如销量、利润、完成的数量或达到的具体标准等，也可以是比较抽象或概念化的结果，如“通常完成任务的质量非常高”、“工作的计划性很强”等。
本书为了更好地区分胜任力与工作绩效的内涵，在对工作绩效进行测量时采用的是基于结果的表述方式。
……

第一图书网, tushu007.com


版权说明

本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问:http://www.tushu007.com