重庆大学学报(社会科学版) 2012 年第 18 卷第 4 期
JOURNAL OF CHONGQING UNIVERSITY(Social Science Edition) Vol. 18 No. 4 2012

中国基层政府统计员胜任特征模型的实证研究

李苑凌[1],张 皓[2],夏 芳[3]
(1. 西南政法大学 管理学院,重庆 401120;2. 重庆大学 公共管理学院,重庆 400044;3. 重庆市统计局,重庆 401147)

摘要:文章通过行为事件访谈法、文献分析法、专家评定法、问卷调查法等,对中国基层政府统计员的胜任特征结构进行研究。结果表明:基层政府统计员胜任特征模型包括进取务实的个性、组织协调与问题解决能力、统计资料的搜集与处理的技能、系统的专业知识四个维度。经过现状分析,基层政府统计员四个胜任特征均达到较高水平,其均值由高到低依次为进取务实的个性、组织协调与问题解决的能力、系统的专业知识、统计资料的搜集与处理的技能;其中,基层政府统计员胜任特征在性别、学历上差异不显著,在从业时间、工作类别上存在显著差异。

关键词:基层政府统计员;胜任特征;人力资源开发
中图分类号:F241 **文献标志码**:A **文章编号**:1008-5831(2012)04-0042-08

一、引言

胜任特征(competency)是驱动员工产生优秀工作绩效的可预测、可测量的各种个性特征的集合,是可以通过不同方式表现的知识、技能、个性与内驱力等。胜任特征是判断个人能否胜任某项工作的起点,是决定并区别绩效差异的个人特征[1]。

胜任特征的研究始于美国学者 John Flanagan,他创建了当时胜任特征研究领域的核心方法——关键事件技术[2]。之后,David. C. McClelland 认为采用智力测验的方式预测未来工作的成败不可靠[3],并在前人研究的基础上,开创了行为事件访谈法[4],引发了当时学术界胜任特征研究的高潮。1982 年,美国学者 Richard Boyatzis 经过深入研究,在其著作中提出了胜任特征的洋葱模型,由内到外地说明了胜任特征各构成要素可被逐层观察、测量的特点[5]。1993 年,美国学者 Lyle M. Spence 提出了胜任特征的冰山模型,认为胜任特征由"水上面"和"水下面"两部分组成,前者包括相对容易观察与评价的知识与技能,后者包括不易观察的价值观、态度、个性等[6]。胜任特征理论的问世,极大地引动了美国政府、公司和学者致力于胜任特征的研究,并将研究成果应用到人力资源管理的实践之中。

收稿日期:2012 - 03 - 07
作者简介:李苑凌(1982 -),女,四川遂宁人,西南政法大学管理学院讲师,主要从事管理心理学与人力资源开发研究;张皓(1988 -),男,四川峨眉人,重庆大学公共管理学院硕士研究生,主要从事应用心理学研究;夏芳(1982 -),女,江苏江宁人,重庆市统计局统计师,主要从事公共管理研究。

“胜任特征”理论在中国面世以来,相关研究亦百花齐放。学者时勘、王继承以通信业的高层管理干部为被试,对行为事件访谈法以及中国企业高层管理者的胜任特征模型进行了实证研究,首次验证了胜任特征模型能够更加全面地区分绩优者和绩平者[7]。在借鉴企业人力资源管理专业人员胜任特征结构的基础上,赵耀基于胜任特征进行职位分析形成了中央国家机关人事公务员胜任特征模型假设;随后通过实证研究构建了中央国家机关人事公务员胜任特征模型[8]。李志、李苑凌通过因子分析得出专业技术人才胜任特征四因子模型,并发现不同职称人才在胜任特征各因素水平上存在差异[9]。张晓燕等学者通过问卷调查法对云南省 210 名乡镇一般公务员的胜任特征进行了研究,构建了新农村建设中民族贫困乡镇公务员胜任力模型[10]。由此,胜任特征的研究视角开始进入普通岗位。

统计工作是国家实行科学决策与管理的一项非常重要的基础工作,对于科学发展、建设小康社会发挥着极为重要的作用。基层政府统计员是统计源头数据的具体收集者和承担者,其素质直接影响着统计职能的发挥。然而,中国基层政府统计员普遍存在素质低、统计操作技能弱、事业心与责任心不足等问题[11]。提高基层政府统计员的素质与能力,确保统计数据的质量,充分发挥基层统计的作用已迫在眉睫,必须予以高度重视。为了加强基层统计基础工作,运用胜任特征模型理论全面评价基层政府统计员的素质、选聘合格的基层政府统计员以及提高基层政府统计员的综合素质具有非常现实的指导意义。文献回顾分析发现,目前有关基层政府统计员胜任特征的研究极少。因此,本研究基于胜任特征的视角,通过实证研究构建基层政府统计员胜任特征模型,分析基层政府统计员素质现状,为基层政府统计员的队伍建设提供理论与方法的科学依据。

二、研究方法

(一)问卷编制

在查阅文献的基础上,对多次获得上级有关部门表彰的 20 名优秀基层政府统计员进行行为事件访谈,收集到 91 条基层政府统计员胜任特征要素,经过专家逐一评定和合并归纳后选取具有代表性的 41 个项目,编制《基层政府统计员胜任特征问卷》。问卷主体部分包括基层政府统计员胜任特征模型构建和胜任特征水平评价两个分问卷。胜任特征模型构建分问卷采用自评方式,胜任特征水平分问卷采用他评方式完成。问卷均采用 likert 五点评价法,要求被试对问卷中的 41 个项目在“很不重要”(或者“很不符合”)到“很重要”(或者“很符合”)的 5 点量表上作唯一回答,统计时分别按照 1 到 5 计分。通过试测和项目分析,删除鉴别力低、不同质的题项,经过反复修改形成正式问卷。

(二)被试

基层政府统计员是指在乡镇、街道社区从事基础的数据统计分析工作的国家基层政府统计工作人员,是国家统计源头数据的直接收集者和承担者。本次研究采用分层随机抽样方式向重庆市 17 个区县的基层政府统计员或其直接上级发放问卷 350 份,回收有效问卷 283 份,有效回收率为 80.9%。调查对象中,男性 103 人,女性 180 人;基层政府统计员 207 人,非基层政府统计员 76 人;学历在本科以下的调查对象共 133 人,本科及以上的调查对象共 150 人。为了避免社会赞许效应,基层政府统计员胜任特征现状部分采用他评方式完成。由 283 名调查对象评价一位他们熟悉的基层政府统计员胜任特征状况。被评价对象中,男性 102 人,女性 181 人;本科及以上学历有 134 人,本科以下学历有 149 人;专职统计员 169 人,兼职统计员 114 人;从事统计工作 3 年以上 174 人,3 年以下 109 人。

(三)统计分析

所有数据使用 SPSS18.0 统计软件进行处理。

三、研究结果与分析

(一)基层政府统计员胜任特征探索性因子分析

首先,对数据进行 KMO 抽样适当性检验和 Bartlett's 球形检验。检验结果显示,KMO 统计量为 0.964,Bartlett's 球形检验的 χ^2 值为 15 755.174(d_f =820,p =0.000),两者均达到非常显著性水平,表明数据适合用于因子分析。

其次,采用主成分分析法和最大变异法正交旋转抽取因子。采用主成分分析法提取特征值大于 1 的共同因子,并用最大变异法进行正交旋转处理,使各题项在不同因子上负荷量差异较大。为保证题项的鉴别力,保留因子负荷在 0.5 以上的题项,去除在不同因子上负荷量十分接近或互有交叉的题项。经探索,最后共保留 40 个题项,得到 4 个共同因子,累

http://qks.cqu.edu.cn

计解释变异量为 72.965%,因子负荷矩阵如表 1 所示。

表 1 各因子项目及其负荷量表

项目	因子				共同度
	因子 1	因子 2	因子 3	因子 4	
T41	0.837				0.818
T40	0.816				0.776
T43	0.814				0.845
T42	0.805				0.826
T44	0.789				0.785
T39	0.749				0.788
T45	0.734				0.740
T30	0.732				0.743
T37	0.728				0.727
T36	0.711				0.721
T46	0.708				0.766
T38	0.693				0.751
T31	0.691				0.706
T34	0.651				0.715
T32	0.637				0.669
T29	0.608				0.574
T35	0.604				0.757
T28	0.521				0.657
T22		0.778			0.831
T23		0.731			0.789
T24		0.724			0.829
T18		0.711			0.770
T25		0.710			0.780
T26		0.699			0.701
T21		0.595			0.708
T20		0.546			0.665
T17		0.528			0.553
T16			0.773		0.783
T14			0.757		0.785
T15			0.716		0.750
T12			0.678		0.707
T13			0.654		0.733
T11			0.578		0.616
T33			0.563		0.788
T19			0.535		0.701
T8				0.753	0.750
T10				0.719	0.632
T7				0.693	0.712
T6				0.691	0.630
T9				0.545	0.689
特征根	23.613	2.780	2.166	1.356	
贡献率	57.593%	6.780%	5.284%	3.308%	
累计贡献率	57.593%	64.373%	69.657%	72.965%	

根据各因子包含的胜任特征要素,参考胜任特征的相关文献对各因子进行命名和定义。

因子一(F1)命名为进取务实的个性,这是指在统计工作中基层统计员所具备的基本品质与心理特征,是一定的价值取向、精神素养、理想情操、行为方式的综合体[12]。包括自信、自律、努力勤奋、吃苦耐劳、认真踏实、严谨细心、恒心耐心、事业心强、坚持原则、具有奉献精神、办事效率高、工作积极性高、服务意识、挫折承受能力、工作责任感、热爱统计工作、亲和力、求真务实的态度等18个胜任特征项目。

因子二(F2)命名为组织协调与问题解决能力,这是指基层统计员在数据收集的调研过程中需要的基本能力,包括组织协调能力、沟通能力、交际能力、善于思考总结的能力、应变能力、执行能力、团队合作能力、较强的学习能力、电脑操作能力9个胜任特征项目。

因子三(F3)命名为统计资料的搜集与处理技能,这是指基层统计员通过学习和训练而形成的从事统计事业所必备的操作技能和思维活动能力。包括洞察社会经济发展的敏锐力、提出统计咨询意见的能力、查处统计违法行为的能力、组织开展统计调查的能力、整理分析统计资料的能力、丰富的专业经验、创新探索能力、良好的书面表达能力等8个胜任特征项目。

因子四(F4)命名为系统的专业知识,这是指从事基层统计工作所必须具备的知识,具有较为系统的内容体系和知识范围。包括统计知识、统计业务、统计法律法规、科学的统计调查方法、较广的专业相关知识面等5个胜任特征项目。

(二)信度、效度检验

对基层政府统计员胜任特征模型构建和胜任特征水平两个分问卷进行内部一致性信度和分半信度检验,内部一致性信度系数分别为0.981、0.976,分半信度系数分别为0.916、0.923;对问卷的四个因子进行内部一致性信度检验,基层政府统计员胜任特征模型构建分问卷(问卷一)的信度系数分别为0.975、0.945、0.941、0.878(表2),基层政府统计员胜任特征水平分问卷(问卷二)因子内部一致性信度检验如表3所示。测量学认为,信度达到0.7以上的问卷是可以接受的[13]。本问卷整体信度和各因子信度均在0.8以上,因此测量结果可信。

表2　分问卷一各因子变量的信度系数与相关系数(N=283)

因子	F1	F2	F3	F4	问卷一
F1	(0.975)				
F2	0.806**	(0.945)			
F3	0.749**	0.766**	(0.941)		
F4	0.624**	0.552**	0.720**	(0.878)	
问卷	0.952**	0.899**	0.890**	0.739**	(0.981)

注:**表示在0.01的水平上双尾显著;括号内的数值为各维度的Cronbach'α信度系数,表2同。

表3　分问卷二各因子变量的信度系数与相关系数(N=283)

因子	F1	F2	F3	F4	问卷二
F1	(0.980)				
F2	0.842**	(0.945)			
F3	0.795**	0.779**	(0.813)		
F4	0.685**	0.673**	0.843**	(0.945)	
问卷	0.907**	0.899**	0.946**	0.767**	(0.976)

问卷中的所有胜任特征要素均来自于有关文献和访谈内容,并由相关的人力资源管理、心理学专家对问卷的题项进行了评定、修正,问卷内容能反映优秀基层政府统计员所需的胜任特征要素,具有良好的内容效度。对问卷进行构念效度检验发现(表2、表3),各因子间相关显著且为中度相关,表明彼此间既有同质的内涵又存在差异之处,具有较好的区分效度;各因子与总分的相关在0.739-0.952之间,为中到高度正相关,表明各因子与问卷总体概念间具有较高的同质性,聚合效度良好[14]。综上所述,问卷具有良好的内容效度和构念效度。

(三)基层政府统计员胜任特征现状

1.基层政府统计员胜任特征总体情况

由表4可见,基层政府统计员胜任特征四个因子的均值达到较高水平(大于4分),均值由高到低依次为进取务实的个性、组织协调与问题解决的能力、系统的专业知识、统计资料的搜集与处理的技能;比较而言,基层政府统计员的统计资料搜集与处理技能略显不足。

http://qks.cqu.edu.cn

表 4 各因子均值及标准差表

	F1	F2	F3	F4
均值	4.36	4.33	4.10	4.31
标准差	0.65	0.66	0.79	0.71

2. 类型基层政府统计员胜任特征的比较

对不同类型基层政府统计员在各胜任特征因子得分进行独立样本 t 检验,结果见表 5。

表 5 不同类型基层政府统计员胜任特征的差异比较表

		F1	F2	F3	F4
男	均值	4.31	4.25	4.06	4.26
	标准差	0.63	0.69	0.760	0.72
女	均值	4.39	4.39	4.12	4.34
	标准差	0.66	0.65	0.80	0.71
差异显著性	t	-1.06	-1.80	-0.68	-0.89
高学历	均值	4.36	4.35	4.09	4.33
	标准差	0.64	0.66	0.790	0.70
低学历	均值	4.39	4.21	4.18	4.17
	标准差	0.70	0.68	0.69	0.88
差异显著性	t	-0.19	0.83	-0.49	0.93
专职统计员	均值	4.38	4.38	4.17	4.39
	标准差	0.63	0.61	0.73	0.68
兼职统计员	均值	4.32	4.28	3.99	4.20
	标准差	0.68	0.72	0.85	0.74
差异显著性	t	0.81	1.29	1.97*	2.24*
3 年以下统计工龄	均值	4.44	4.41	4.25	4.43
	标准差	0.60	0.64	0.716	0.64
3 年以上统计工龄	均值	4.22	4.23	3.86	4.13
	标准差	0.69	0.67	0.84	0.78
差异显著性	t	2.78**	2.27*	4.06**	3.45**

注:* 和 ** 分别表示在 0.05 和 0.01 的水平上双尾显著。

表 5 表明,男女基层政府统计员、高学历与低学历(高学历指本科及以上学历,低学历指本科以下、初中及以上学历)的基层政府统计员在胜任特征各因子上均不存在显著差异($p > 0.05$)。

专职基层政府统计员与兼职基层政府统计员在系统的专业知识、统计资料的搜集与处理技能这两个因子上差异显著($p < 0.05$),其中专职基层政府统计员在这两方面优于兼职基层政府统计员。

从事统计工作 3 年以下的基层政府统计员与从事统计工作 3 年以上的基层政府统计员在系统的专业知识、统计资料的搜集与处理技能、进取务实的个性这三个因子上差异非常显著($p < 0.01$),在组织协调与问题解决的能力这个因子上差异显著($p < 0.05$);其中,从事统计工作 3 年以上的基层政府统计员在系统的专业知识、统计资料的搜集与处理技能、进取务实的个性三方面上明显优于从事统计工作 3 年以下的基层政府统计员,前者在组织协调与问题解决能力上也优于后者。

四、胜任特征问题讨论

(一)基层政府统计员胜任特征模型特点分析

基层政府统计员胜任特征模型包括进取务实的个性、组织协调与问题解决的能力、统计资料搜集与处理的技能、系统的专业知识四个因子,体现了基层政府统计员高效完成基层统计工作所应具备的胜任特征。

1. 突出进取务实的个性

个性是一个人区别于他人的稳定而统一的心理品质。在胜任特征理论中属于胜任特征模型中看不见的部分,对一个人是否胜任工作有着举足轻重的影响。基层统计工作是一项繁杂、枯燥但意义重大的工作,是一项任务艰巨但责任重大的工作,也是一项客观严谨且需要正直与奉献的工作。只有做事踏实努力、行事严谨细致、有原则懂奉献、求真实重责任、有干劲能吃苦、不惧挫持恒心的统计员才能担此重任。

2. 重视组织协调与问题解决的能力

基层统计工作的复杂性,对组织协调与问题解决的能力也提出了相应要求。基层政府统计员的调查对象是广大的乡镇居民,调研需要多名统计员协同作业,深入群众内部,与他们交流沟通;同时,在工

作过程中要善于学习、总结,顺应环境的变化开展工作;在信息时代的今天,利用计算机处理解决问题是基层政府统计员快速有效完成工作的保障。

3. 注重统计资料的搜集与处理技能

统计技能是基层政府统计员在工作过程中运用统计知识而得到的经验技巧与能力。面对繁杂无序的数据,统计员依靠敏锐的洞察力,积极地创新探索,整理分析数据并形成简明扼要的书面材料,为上级提出统计咨询意见;并在这个过程中捍卫真实的统计成果,检举、查处统计违法的行为。注重基层政府统计员的资料搜集与处理技能,为短时间内得到真实有效的统计结果提供保障。

4. 强调系统的专业知识

对于基层政府统计员而言,统计作为一门专业性较强的工作,专业的统计知识是开展工作的理论基础;从各种日常现象中寻找规律,科学的统计调查方法是有力的手段;控制数据的质量,熟知统计法律法规是关键;确保高效有序工作,熟悉统计业务是保障;从容不迫地完成繁杂的基层统计工作,广泛的相关专业知识面是坚实后盾。可见,系统的、完善的统计知识对于一名优秀的基层政府统计员是非常重要的。

(二)基层政府统计员胜任特征现状分析

男女基层政府统计员在胜任特征各因子上不存在显著差异。研究之初,研究者估计不同性别的基层政府统计员在胜任特征的某些维度上会出现较大差异,如:在进取务实的个性维度上女性基层政府统计员可能会优于男性基层政府统计员,但经过统计分析后发现,两者之间并不存在明显差异。经过深入思考,研究者认为造成这种现象的原因可能是基层统计岗位的特殊性。基层政府统计员每天都要面对各种多、杂、乱的数据,常年累月地从事基层统计工作,促使男女基层政府统计员都具备良好的进取务实个性特质。

高学历与低学历的基层政府统计员在胜任特征各因子上不存在显著差异。主要在于目前基层政府统计员从事的工作以基础性工作为主,且对学历的要求不高所致。随着基层政府统计工作要求越来越高,相信学历水平的高低以及学历类型的差异会逐渐对统计工作质量产生重要影响。

专职基层政府统计员在系统的专业知识、统计资料的搜集与处理技能上优于兼职基层政府统计员。在基层政府机关编制有严格限制,但由于统计工作任务繁重,兼职情况普遍存在。专职基层政府统计员接受过专业培训,掌握了相关统计知识,统计操作技能水平高,对统计业务熟悉;而兼职基层政府统计员未经过系统的统计知识学习和统计技能培训,知识储备和业务技能水平较低。两者在专业知识与统计操作技能上必然出现明显的差异。研究表明,基层政府统计站中“假统计”、“弱统计”在统计知识与技能上明显弱于专职统计员[11]。

从事统计工作3年以上的基层政府统计员在系统的专业知识、统计资料的搜集与处理技能以及进取务实的个性三方面上明显优于从事统计工作3年以下的基层政府统计员,前者在组织协调与问题解决的能力上也优于后者。统计是一项业务性较强的工作,在这个岗位工作多年的基层政府统计员不断吸收消化统计知识,将知识与实践相结合,积累经验,逐渐提高自身的统计技能;常年的统计工作塑造了统计岗位所需的职业人格。从事统计工作年限短的统计员所接受的统计知识和统计职业人格停留在认知水平上,并未与现实的统计工作有效结合;加之,缺乏实践的锻炼,组织协调与问题解决的能力、统计资料搜集与处理的技能都有待提升。研究表明,长期从事基层统计的工作人员能养成职业作风,对统计问题的认识十分敏锐、处理也十分到位[15]。

(三)基层政府统计员胜任特征模型的意义

目前,胜任特征的研究主要集中在高级的、重要的职位,对于基层工作人员胜任特征的研究较少。基层政府统计员胜任特征模型的研究,将研究的视角转入基层岗位,对基层工作人员胜任特征的研究具有一定的意义。当今,支撑政府决策的统计数据的权威性和真实性频频遭到质疑,除了方法制度方面的原因外,源头数据的客观性和准确性也难辞其咎。基层政府统计员能否及时获得客观准确的数据,很大程度上取决于是否具备该岗位的胜任特征。研究基层政府统计员的胜任特征,可以弥补传统基层政府统计员人力资源管理的问题,不仅对基层政府统计员的招聘甄选、培训、绩效考评以及自我提升具有现实的指导意义和参考价值[16],对于政府决策

http://qks.cqu.edu.cn

的科学性、合理性更是尤其重要。

(四)提高基层政府统计员胜任特征的相关建议

1. 基于胜任特征模型的理论指导,加强基层政府统计员的选拔

运用基层政府统计员的模型,构建基层政府统计员胜任特征标准。传统的基层政府统计员选拔比较重视知识、技能等外显特征的考察,没有针对难以测量的态度和人格特质等因素进行选拔。岗位的胜任特征与高绩效有很好的表面效度,任何一项胜任特征都直指高绩效。基于胜任特征的选拔不仅能考察外显特征,而且更加注重对基层政府统计员的态度、人格、价值观等深层次特征的考察,能为统计站挑选具有岗位胜任特征模型所要求的知识、技能、态度以及个性等合格的统计员,从而提高选聘的成功率。不仅能为组织找到适合的人去做适合的事,还能为个体找到适合自己的岗位,实现人生的职业规划。

2. 基于胜任特征模型的基本要求,做好基层政府统计员素质的培训工作

运用基层政府统计员的模型,构建系统的基层政府统计员培训体系。基层政府统计员四个胜任特征中,统计资料搜集与处理的技能均值最低,相关研究也表明基层政府统计员的统计操作技能水平偏低,因此做好基层政府统计员的培训工作十分必要。基于胜任特征的基层政府统计员培训,能迅速结合模型与现状,找出每位基层政府统计员的胜任特征存在的问题;根据基层政府统计员自身情况、业务需求、绩效考评反馈结果等,为其量身定做培训计划,有重点地帮助统计员弥补自身"短板"劣势。内部实行导师制,指定富有工作经验的统计员以及业务领导指导统计工作经验缺乏的统计员;外部聘请统计专家、优秀基层政府统计员开展培训,提供理论知识学习和成功经验分享的平台。推动基层政府统计员投入统计实践工作,在实践中检验知识、提升技能;鼓励基层政府统计员参与职称评定,在接受专业机构检验的过程中积累知识与经验,获取专业技能。不仅能提高培训的有效性,更能为统计站降低培训成本。

3. 基于基层政府统计员素质现状加强队伍建设

基层统计是中国统计数据的源头,其客观性与准确性直接关系到国家决策的方向和正确性。调研发现,基层政府统计员队伍中存在大量兼职统计员。这部分人没有经过专业的统计实践工作锻炼和理论熏陶,缺乏扎实的专业知识、统计技能和专业职业人格特质。由于缺乏敏锐的洞察力,源头数据中潜在的问题和规律无法被及时有效发现,存在错误和缺陷的统计数据将影响政府决策的有效性,降低政府的权威性和公信力。因此,必须充分认识基层统计工作的重要性,通过选拔和培训减少统计队伍中的非专业工作者,增强基层统计工作队伍的专业性,保障源头数据的真实有效,发挥基层统计工作在决策中的重大作用。

五、结论

经过探索性因子分析得出基层政府统计员胜任特征模型包括系统的专业知识、组织协调与问题解决的能力、统计资料的搜集与处理技能、进取务实的个性四个维度。通过实证研究发现,基层政府统计员胜任水平较高,均值由高到低依次为进取务实的个性、组织协调与问题解决的能力、系统的专业知识、统计资料的搜集与处理的技能。其中,不同性别、不同学历基层政府统计员胜任特征水平上没有差异,不同工作年限、不同工作类别的基层政府统计员在胜任特征上存在较大差异。

参考文献:

[1]彭剑锋.人力资源管理概论[M].上海:复旦大学出版社,2011:215.

[2]FLANAGAN J C . The critical incident technique[J]. Psychological Bulletin, 1954,51(3):327 - 358.

[3]DAVID C. Mccleelland. Testing for competence rather than for "intelligence"[J]. American Psychologist, 1973,28(1):1 - 14.

[4]DAVID C, McCLELLAND. Competencies with behavioral event interviews[J]. Psychological Science, 1988,9(5):311 - 339.

[5]BOYATZIS A R. The competent manager: A model for effective performance[M]. New York: J. Wiley, 1982.

[6]LYLE M S, SIGNE M. Competence at work[M]. New York: John Wiley and Sons, 1993.

[7]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.

[8]赵耀.对中央国家机关人事干部胜任力的实证分析[J].

人口与经济,2005.153(6):44-49.
[9]李志,李苑凌.专业技术人才胜任特征模型的实证研究[J].中国科技论坛,2007(1):131-134.
[10]张晓燕,陈虹,冯江平,等.新农村建设中民族贫困乡镇公务员胜任力模型的实证研究[J].经济问题探索,2010(7):132-136.
[11]吴存文.对当前基层统计队伍的现状分析[J].统计与决策,2001,136(4):21.
[12]刘宪亮,李恩昌,尚进,等.论医学生职业人格培养的内容及途径——医疗职业人格研究之二[J].中国医学伦理学,2005(2):10-13.
[13]吴明隆.问卷统计分析实务——SPSS操作与应用[M].重庆:重庆大学出版社,2010:237-238.
[14]郑日昌.心理测量学[M].北京:人民教育出版社,1999:56.
[15]刘艳荣.浅谈基层统计人员的新老更替[J].中国统计,2005,(12):31.
[16]黄勋敬.赢在胜任力——基于胜任力的新型人力资源管理体系[M].北京:北京邮电大学出版社,2007:144.

An Empirical Research on Competency Model of Local Government Statistician in China

LI Yuanling[1], ZHANG Hao[2], XIA Fang[3]

(*1. School of Management, Southwest University of Political Science and Law, Chongqing 401120, P. R. China*;
2. School of Public Administration school, Chongqing University, Chongqing 400044, P. R. China;
3. Bureau of Statistics, Chongqing 401147, P. R. China)

Abstract: This paper uses BEIs, literature analysis method, expert evaluation method and questionnaire investigation method to research the competency structure of local government statistician. The study shows that the competency model of local government statistician includes four dimensions, which are enterprising practical personality, organizational and problem-solving abilities, statistical data collection and processing skills, systematic and professional knowledge. According to the current situation analysis, the four competencies of the local government statistician are all up to higher levels. The order of the four dimensions' mean value from high to low is enterprising practical personality, organizational and problem-solving abilities, systematic and professional knowledge, statistical data collection and processing skills. There is no significant difference in gender and education background of local government statistician, but there is significant difference in the time of service in statistics and types of work. On this basis, the paper puts forward some related countermeasures.

Key words: local government statistician; competency; human resource development

(责任编辑　彭建国)