

基于基层军官胜任力的国防生素质调查研究

李文峰, 胡晓汉

(解放军驻重庆大学和西南政法大学选培办, 重庆 400044)

摘要:基于基层军官胜任力探讨国防生素质现状及特点对提升其培养质量的重要意义,研究采取自编的基层军官胜任素质特征问卷,分两阶段对240名基层军官和232名国防生进行调查。结果显示,基层军官胜任素质结构包括忠诚适应、影响特征、责任意识、认知特征、管理特征及民主服务6个因素,优秀基层军官和国防生对基层军官应具有素质的认识存在较大差异。根据不同变量在各维度上的差异及特点,研究提出了国防生素质提升的对策建议。

关键词:基层军官;国防生;胜任力;素质

中图分类号:G641

文献标志码:A

文章编号:1005-2909(2013)06-0038-06

2000年5月,党中央、国务院、中央军委从国内外复杂环境形势出发,站在世界新军事变革和加速我军高素质干部队伍建设的战略高度,作出了依托普通高等学校培养军队干部即国防生培养的科学决策。十余年来,国防生培养工作不断发展,逐步走向正规化、法制化和科学化,形成了良好的工作格局和完善的培养体系。截至2010年,依托普通高等教育培养的军队干部比例初步达到60%,其中,国防生占2/3以上^[1]。国防生已经成为一个不容忽视的群体,在我国强军战略中扮演越来越重要的角色。

人才资源是军事资源中最宝贵并具有决定意义的资源^[2]。基层军官是军事人才的重要组成部分,是军队建设的中坚力量和希望所在,基层军官的素质直接关系基层建设,关系军队的长远发展。目前我军正处于向信息化转型的重要战略机遇期,亟需高质量的基层军官队伍提供坚强的智力支撑和人才保证。作为基层军官重要来源的国防生的素质,对此具有指向性、基础性的重要作用,但不容忽视的现实是,一部分国防生毕业分配到部队后,不能胜任本职工作,难以融入部队生活,造成了人才的浪费^[3]。因此,如何提高国防生的能力素质,增强其部队适应性,成为摆在部队和高校面前的新课题。

一、研究现状

在人员选聘、甄选中,采用传统的智力测验、性向测验和学术测验等手段不能预测从事复杂工作或高层次职位工作者的绩效,因此,提出胜任特征作为人员选聘和甄选的新方法^[4]。胜任特征是指提高管理绩效的知识、技能,以

及价值观、个性、动机等特征^[5]。当前学术界对胜任特征的界定并不统一,但一般来说,胜任特征是指在特定组织环境和文化氛围中区分绩优者和普通者的知识、态度、技能、价值观、动机及人格特质等一系列的个体特征。

现代高技术战争对基层军官整体素质提出了新的要求,世界各国军事机构对基层军官的胜任特征给予高度重视^[6-7]。美军编制的基于胜任力的陆军军官选拔测验包括管理、沟通、作战成绩等6个维度,西点军校学员评估指标包括管理能力、组织计划能力和事业心等12项要素^[8]。德国等西欧国家也建立了各类军事人才胜任力数据库,如飞行员胜任特征包括智力才能、人格性格、运动能力等多个方面。相比而言,国内对军事人才胜任力的研究起步较晚,且主要集中于部分人员胜任特征的差异及特点、模型结构等方面。如:田健全等建立了军校学员领导力胜任特征模型^[9],陈足怀、苗丹民等探讨了不同层级军官对初级军官胜任特征评价的差异及特点,构建了初级军官胜任特征的心理品质评价模型^[10]。

综合国内外文献发现,研究成果虽然涉及基层军官的胜任特征,但针对性、系统性不足且没有考虑到培养对象的差异性。作为基层军官重要来源的国防生,其素质现状与优秀基层军官的差异对有针对性地探讨其培养质量、完善培养模式有重要意义。因此,文章拟在已有研究基础上,以建立基层军官胜任力模型为基础,反向讨论国防生的素质特征与现状,以期为科学合理地评价国防生培养质量,挖掘培养工作中存在的不足以及探索科学有效的培养方法提供参考和借鉴。

二、研究设计

(一)问卷编制

以操作性定义的确立、结构构建的基本思路,对已有文献资料进行内容分析获取胜任力要素。对15名优秀基层军官进行深度访谈,以关键词提取方式对相关内容进行编码,初步提炼出优秀基层军官胜任特征信息220项。以军校和部队干部共10人组

成专家小组,按照用词准确、结构合理的原则进行归纳整理后获取113个条目并再次对其进行条目适宜性评定,经过四轮循环最终提炼出包含42项基层军官胜任力特征要素的初始问卷,对所有条目的内容分析表明无法有效归入的仅占4.7%。选取25名基层军官进行试测,通过项目分析逐步删除鉴别力低、不同质的条目后形成正式问卷。采用Likert 5点自评方式,对条目的重要程度从1(非常重要)到5(不重要)进行五级评定。

(二)问卷发放与统计

研究将优秀基层军官标准界定为:在基层连队工作2年以上的连、排职干部,曾被师级单位评定为“优秀基层干部”或同类性质的荣誉,工作期间曾获三等功及以上奖励。研究分两阶段进行,第一阶段为向陆军学院、指挥学院的连晋营培训班和中级干部培训班学员发放问卷263份(有效回收率91.3%);第二阶段向重庆大学、西南政法大学、四川大学、成都信息工程学院等西南地区6所高校国防生发放问卷250份(有效回收率92.8%),具体分布比例为:大一22.9%,大二27.2%,大三24.6%,大四25.3%;国防生骨干(指担任如班长、区队长等职务者)23.3%,非骨干76.7%;进入国防生方式中报考84.5%,选拔15.5%;军人家庭14.3%,非军人家庭85.7%。

三、结果分析

(一)数据处理与分析

1. 探索性因素分析

采用SPSS 18.0对第一阶段回收的240份问卷进行探索性因素分析, $KMO = 0.873$, Bartlett球形检验值为6353.359, $P < 0.001$,表明样本适合进行因素分析。删除单因素载荷小于0.3及在两个因素上载荷均大于0.3的项目,经多次探索累计删除授权、体魄强健等4个项目,对剩余项目进行主成份分析、方差最大正交旋转,抽取特征值大于2的因素6个,累计方差贡献率63.723%。各条目的共同度在0.435~0.876之间,各因子的载荷量在0.483~0.821之间。因素分析陡阶检验见图1。

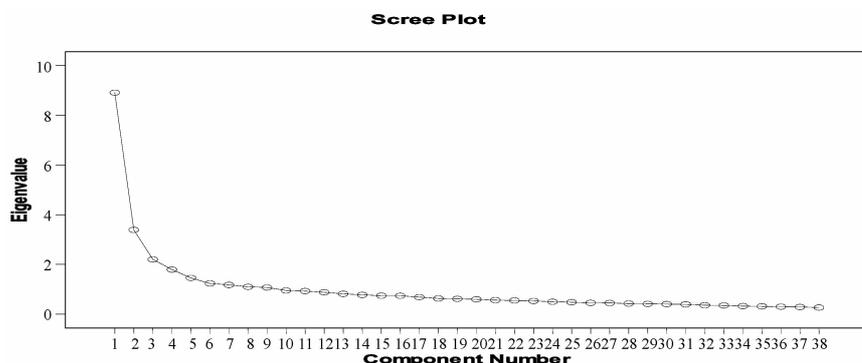


图1 问卷因素分析陡阶检验图

其中,因子1包括情绪控制、组织忠诚等8个项目,反映了基层军官在政治意识、组织认同感和个人评价等方面所表现出来的特征,命名为忠诚适应;因子2包括协调能力、愿景激励等7个项目,反映了基层军官对官兵工作生活、情绪等方面的影响力大小,命名为影响特征;因子3包括责任感、进取心等7个项目,反映了基层军官清楚自身责任并自觉转化到具体的行动中去的行为特征,命名为责任意识;因子4包括学习能力、角色替换等7个项目,反映了基层军官了解和认识外界事物的能力,命名为认知特征;因子5包括指挥技能、决策能力等5个项目,反映了基层军官计划组织、执行命令的能力,命名为管理特征;因子6包括民主、关怀等4个项目,反映了基层军官民主、诚恳,能和别人和谐相处、团结共事的特征,命名为民主服务。

2. 信效度检验

问卷的 Cronbach's α 系数为 0.914, 各因子的 Cronbach's α 系数在 0.806 ~ 0.911 之间。经 Spearman - Brown 公式校正的分半信度为 0.837, 都处于较高水平, 说明该问卷具有良好的内部一致性, 其测量结果可靠。

问卷内容来源于文献或访谈结果, 并征求有关专家、基层干部对条目适宜性评定的意见, 问卷的各条目能反映基层军官的胜任特征, 从而具有较好的内容效度。另外, 项目信度检验表明 6 因子内的条

目与各因子总分的相关在 0.441 ~ 0.833 之间, 各因子间的相关在 0.379 ~ 0.774 之间, 各因子与总问卷的相关在 0.604 ~ 0.883 之间, 显著性水平均达到 0.01。这表明各因子既方向一致又有所差异, 彼此间具有一定的独立性又与整体概念相一致, 从而具有良好的结构效度。

(二) 国防生素质特征的整体分析

优秀基层军官和国防生对问卷的评价均分及标准差分别为 4.51 ± 0.42 、 4.33 ± 0.49 , 二者呈显著差异 ($t = 2.44, P < 0.01$)。对 6 因子均分按高低排序发现, 优秀基层军官最为看重的素质是忠诚适应、责任意识和管理特征, 国防生最为看重的素质是忠诚适应、认知特征和影响特征。说明优秀基层军官对基层岗位所需具备的能力素质总体要求和期望较高, 而国防生对其重要性评价相对较低。二者对“基层军官应具有素质特征”这一问题的认识具有较大的差异, 反映了国防生对基层岗位所需素质认识的欠缺。

(三) 国防生素质特征的比较分析

将不同类型国防生在总均分和各因子上的得分进行独立样本 t 检验、方差分析及事后检验发现(如表 1): 是否为国防生骨干, 是否选拔进入国防生、是否来自军人家庭及不同年级的国防生在基层军官胜任力的不同维度上存在显著差异, 其中大四学生明显优于其他年级的学生。

表1 不同类型国防生对基层军官胜任力评价的差异性比较

类别	忠诚适应	影响特征	责任意识	认知特征	管理特征	民主服务
国防生骨干	4.49 ± 0.61	4.51 ± 0.56	4.68 ± 0.53	4.38 ± 0.63	4.24 ± 0.56	4.17 ± 0.49
非国防生骨干	4.42 ± 0.74	4.29 ± 0.61	4.34 ± 0.70	4.11 ± 0.59	4.02 ± 0.58	4.24 ± 0.41
t	0.63	2.37* *	3.29***	2.89**	2.56**	-1.05
报考	4.21 ± 0.65	4.40 ± 0.57	4.31 ± 0.64	4.21 ± 0.66	4.13 ± 0.63	4.27 ± 0.39
选拔	4.43 ± 0.42	4.38 ± 0.66	4.55 ± 0.52	4.36 ± 0.50	4.23 ± 0.66	4.32 ± 0.47

续表

类别	忠诚适应	影响特征	责任意识	认知特征	管理特征	民主服务
<i>t</i>	-2.93**	0.21	-2.81**	-1.78*	-0.99	-0.71
军人家庭	4.31 ± 0.53	4.36 ± 0.57	4.47 ± 0.62	4.44 ± 0.70	4.36 ± 0.64	4.41 ± 0.51
非军人家庭	4.23 ± 0.64	4.03 ± 0.50	4.38 ± 0.63	4.23 ± 0.67	4.18 ± 0.67	4.48 ± 0.49
<i>t</i>	0.84	4.12***	0.93	1.98*	1.74*	-0.91
大一	4.33 ± 0.67	4.46 ± 0.44	4.51 ± 0.60	4.17 ± 0.71	4.10 ± 0.7	4.31 ± 0.41
大二	4.21 ± 0.59	4.32 ± 0.56	4.48 ± 0.6	4.17 ± 0.66	4.13 ± 0.66	4.29 ± 0.38
大三	4.49 ± 0.78	4.53 ± 0.64	4.59 ± 0.73	4.51 ± 0.73	4.34 ± 0.65	4.24 ± 0.40
大四	4.65 ± 0.64	4.52 ± 0.57	4.61 ± 0.64	4.48 ± 0.62	4.37 ± 0.64	4.33 ± 0.42
<i>F</i>	4.654**	3.021*	1.725	4.112**	3.163*	1.519

注: * $P < 0.05$, ** $P < 0.01$, *** $P < 0.001$ 。

为进一步比较不同类型国防生与优秀基层军官胜任力的差异,对二者进行统计检验发现:国防生骨干与优秀基层军官在忠诚适应、管理特征因子上存在显著差异($t = 2.87, t = 2.41, P < 0.01$),非国防生骨干在忠诚适应、影响特征、认知特征、管理特征上存在显著差异($t = 1.57, t = 2.39, t = 2.17, t = 1.93, P < 0.05$ 或 $P < 0.01$);低年级国防生(为便于统计分析,将一二年级合并为低年级,三四年级为高年级)在忠诚适应、影响特征、认知特征因子上存在显著差异($t = 2.13, t = 2.09, t = 2.53, P < 0.01$),高年级学员在忠诚适应和影响特征两个方面存在显著差异($t = 1.81, t = 1.76, P < 0.05$)。

四、讨论

(一) 国防生素质的现状特征

胜任特征是指将某一工作(组织、文化)中表现优异者与表现一般者加以区分的个人潜在的深层次特征,能有效预测个体将来能否胜任某项工作。部队工作有其特殊性,对基层军官的胜任力要求也因工作任务、性质的不同而不同,要达到人岗间的最佳匹配,用胜任力模型对预定对象进行系统测评是提高选人用人质量的有效方法。

研究表明,国防生与优秀基层军官对胜任力问卷的评价结果存在一定的相似性和较大的差异性,集中体现在二者对胜任力模型结构的内涵评价趋于一致而所侧重的素质内容、重视程度上存在差异,反映了国防生对基层岗位所需素质认识上的不足和自身素质的客观差距。由于军队的特殊性,政治合格、忠于组织是评判军人价值的根本标准,国防生接受准军事化管理,通过长期集中统一的教育培养,以当

代革命军人核心价值观为主的理想信念教育已影响到他们对军队及其未来工作的评价之中,对所倡导和要求的军人标准的认识已内化为对自身素质的要求,因此,对作为军人核心素质的忠诚适应维度重视程度最高,评价结果最为积极。但受客观环境及多重因素的影响,大多数国防生对部队严明的纪律、繁重的任务、艰苦的环境和紧张的生活认识不够,了解不足,对军人牺牲奉献、令行禁止等特殊的要求体会不深,军人意识、作风养成、纪律观念还相对不足,导致其对未来工作岗位缺乏价值认同,因而对基层军官胜任力的评价具有理想化、个性化的特点,并明显低于优秀基层军官的评价结果。

(二) 国防生素质的差异性

调查发现,是否为国防生骨干和军人家庭、进入国防生的方式及不同年级的国防生对优秀基层军官胜任力不同维度的评价存在较大差异。造成这种差异的原因是多方面的:一方面,当前国际国内形势日趋复杂,敌对势力与我们争夺青年一代的斗争更加尖锐激烈,西方文化思潮和价值观念对当代大学生的冲击和影响不可低估;另一方面,国防生生源具有社会性、群众性、广泛性等特点,思想复杂多变,素质参差不齐,且当前以90后为主的国防生具有思想活跃、自我意识强、易受环境影响等特点,造成一些国防生盲目追求自我价值实现,与部队勇于牺牲奉献、埋头扎根基层的特殊要求产生冲突。

当前国防生的教育培养逐步建立了干部领导、分级负责、自我约束的集中统一管理机制,模拟连排制的培养模式要求国防生骨干在思想政治、学习成绩、军政素质、生活作风等方面表现优秀,且他们与

选培办干部联系更为紧密,了解其在教育管理、个人作风等方面的管理细节,对作为基层军官的管理素质、人格特征等有更为直观的认识。而一般国防生缺乏与干部深入交流的机会,期望被更多地关注,因而体现在要求他们具有更高的民主服务意识。

其次,由于军人家庭的国防生深受家庭环境及父母职业的影响,从小耳濡目染部队的生活环境及其他各方面信息,清晰未来岗位的任职需求和能力差距,使其很容易完成角色转换,从而更好地适应国防生生活;而非军人家庭的国防生相关信息较为匮乏,在遇到问题时社会支持较低,难以有针对性地发现问题、解决问题。

其三,现实中多种因素影响国防生志愿填报,不少学生属于经济或就业保障型,投机心理和无奈心理较普遍,没有到部队去建功立业的想法必然造成思想上的不稳定和对待军人职业认同度的差异。而选拔的国防生一般在大学一年级期末,以自愿报名的方式且经多次审核考察才成为国防生,他们对国防生群体的认同度高、接纳性强,献身国防事业的思想也更为积极和强烈。

最后,相对于其他年级,大四国防生经过三年以上的教育和锻炼,无论是专业知识的学习和军事素质的历练都进入到更为成熟、稳定的阶段,逐渐意识到自己即将面临职业选择,开始有意识地关注职业信息,理清自己的择业想法,对未来工作岗位也有了更为直接和清晰的认识,从而针对未来素质短板进行弥补和训练,在胜任力素质上明显高于其他年级。

进一步比较发现,不同类型的国防生对基层军官胜任力的评价结果与优秀基层军官相比在不同因子上均存在显著差异。这说明不同类型的国防生与优秀基层军官在“基层军官应具有素质”这一问题上的侧重点有所差异。前者关注与自身能力素质、知识技能密切相关的因素,如协调能力、学习能力等;后者更关注与组织发展、外显行为密切相关的大局意识、务实精神等因素。这要求在国防生培养工作中加强针对性教育,重视国防生的个体差异及内在需求,力争让每一个国防生都能得到指导和锻炼。同时还发现,国防生对基层军官应有素质这一问题的重要性及紧迫性认识还存有局限,对长期性和发展性的素质重视不够,因而有必要引导国防生及时、系统地进行职业规划和个人素质发展计划,并以多样化方式激励其不断进取,缩小与优秀基层军官胜

任素质的差距。

五、对策建议

国防生培养工作,既是军队实施人才战略工程的一项基础性工作,又是长期的战略任务。要提高国防生培养质量,实现培养目标,必须着眼于其未来第一任岗位要求,深化思想认识,创新教育管理模式。

一要树立全面培养观念,着力于国防生培养质量建设。军事领域的竞争,归根到底是人才的竞争,国防生作为基层军官的重要组成部分,是未来军队建设的中坚力量。国防生培养必须本着“对部队负责,对人才负责”的态度,转变传统的单向教育理念,牢固树立全面培养意识,不断完善国防生素质培养模式,建立健全培养质量考核评价体系,加强全面素质培养的制度建设、环境建设,切实要求国防生为未来的可持续发展奠定良好的素质基础。

二要着眼于基层军官成长需要,科学制定培养方案。实践活动是国防生熟悉部队环境,了解基层生活,摸清自身素质差距的必经之路。国防生培养应依据形势需要,将素质提升与基层军官胜任素质的实际要求紧密结合,突出创新能力和实践能力培养,不断优化其知识、能力和素质结构。加强与部队的全方位交流,增加实践锻炼机会,实现院校教学与部队作战训练全面接轨。明确选培办与高校的职责分工,建立合作联动、训练保障机制,按照基层岗位的能力要求,不断优化国防生培养方案。

三要立足于国防生现实特征,构建动态管理模式。国防生对基层军官所应具备素质认识的差异,势必造成其对教育理念、方法上的不同认识,进而影响教育效果。因此,国防生培养要以实事求是的态度,全面了解当前国防生的特点和需求,坚持以人为本,搭建覆盖交流互动平台、信息共享平台、困惑解答平台,保证国防生及时、准确、有效地反馈受教育效果,构建国防生培养效果的动态管理模式。

参考文献:

- [1] 童宇. 我国高校国防生与美国“后备军官训练团”培养模式比较研究[D]. 武汉:中国地质大学,2010.
- [2] 李志,朱鹏,刘树金. 基于基层军官胜任力的军校学员素质调查研究[J]. 中国健康心理学,2012,20(6):902-904.
- [3] 刘敢新,杜俊蓉. 国防生教育管理问题及对策研究[J]. 重庆大学学报:社会科学版,2010,16(4):149-152.

- [4] MCCLELLAND D C. Testing for competence rather than for intelligence [J]. American Psychologist, 1973, 28 (1):1-14.
- [5] 王重鸣,陈民科. 管理者胜任特征分析: 结构方程模型检验[J]. 心理科学,2002,25(5):513-516.
- [6] LIEBERMAN J. Personality characteristics of future military leaders[J]. Mil Med, 2000,165(2): 86-89.
- [7] WALKER T C. Psychological type as a framework for assessing organizational change: An investigation of interactions between air force leadership levels[J]. Dissert Abstra Inter, 1997,58(5): 1914-1917.
- [8] PAUL T BARTON, SCOTT A SNOOK. Cognitive and personality predictors of leader performance in West Point cadets[J]. Mil Psychol,2002,14(4): 321-338.
- [9] 田建全,苗丹民,贡京京. 军校学员领导力胜任特征模型的建立[J]. 中国健康心理学杂志, 2007, 15(7):618-622.
- [10] 陈足怀,李玉伟,苗丹民,等. 不同职级军官对初级军官职务胜任特征的评价[J]. 第四军医大学学报,2003,24(23):2116-2118.

Research on the quality of national defense students based on the characteristics of grassroots officers' competence

LI Wenfeng, HU Xiaohan

(Selection and Training Office of the People's Liberation Army in Chongqing University and Southwest University, Chongqing 400044, P. R. China)

Abstract: It is significance to explore the quality status and characteristics of the national defense students based on the competency of grassroots officers. 240 grassroots officers and 232 national defense students are tested by the questionnaire of the competency of grassroots officers in two stages, The results shows: the competency of grassroots officers is evaluated in terms of the following six aspects: loyal and adaptation, impact characteristics, sense of responsibility, cognitive characteristics, management characteristics, democracy service. Outstanding grassroots officers are different from national defense students on the awareness of the quality of grassroots officers. This research further exams the disparities and features of different variables in all dimensions, and proposes measures for improving the quality of national defense students.

Keywords: grassroots officer ; national defense student; competence ; quality

(编辑 周沫)