

- egies on Swedish physicians' practice behavior[J]. *Int J Health Care Qual Assur*, 2003, 16(5): 257-260.
- [12] Berki SE. DRG's, incentives, hospitals, and physicians, commentary[J]. *Health Affairs*, 1995, 4(4): 70-76.
- [13] 李芝仪. 论病例计酬制度对医院门、住诊医疗服务转移之影响——以长庚纪念医院为例[D]. 桃园: 长庚大学医务管理系, 2002.
- [14] Schlesinger M, Dorwart R, Hoover C, et al. The determinants of dumping: a national study of economically motivated transfers involving mental health care[J]. *Health Serv Res*, 1997, 32(5): 561-590.
- [15] Grytten J, Sorensen R. Type of contract and supplier-induced demand for primary physicians in Norway[J]. *J Health Econ*, 2001, 20(3): 379-393.
- [16] Carlsen, F, Grytten J, Skau I. Financial incentives and the supply of laboratory tests[J]. *Eur J Health Econ*, 2003, 4(4): 279-285.
- [17] Hutchinson B, Birch S, Lomas J, et al. Do physician-payment mechanisms affect hospital utilization? A study of health service organizations in Ontario[J]. *Can Med Assoc J*, 1996(154): 653-661.
- [18] Town R, Kane R, Johnson P, et al. Economic incentives and physicians' delivery of preventive care: a systematic review[J]. *Ame J Prev Med*, 2005, 28(2): 234-240.
- [19] Laura AP, LeChauncy DW, Tracy U, et al. Does pay-for-performance improve the quality of health care[J]. *Ann Intern Med*, 2006, 145(4): 265-272.

(收稿日期: 2011-08-09 修回日期: 2011-09-22)

军医大学重点学科胜任力构成要素的探析*

王 懿, 刘卫东[△], 王振维

(第三军医大学医学检验系, 重庆 400038)

doi: 10.3969/j.issn.1671-8348.2012.06.042

文献标识码: B

文章编号: 1671-8348(2012)06-0620-02

在知识经济时代, 人力资源已成为高校重点学科最重要的战略资源。如何实现人力资源合理高效的开发与利用, 已成为重点学科可持续发展的重要推动因素。目前, 大多高校重点学科仍采用传统的人力资源管理模式, 未形成战略和系统的人力资源规划、职业化的行为评价体系以及高效的培训开发体系, 不能辨别人才能否胜任重点学科某一岗位, 也不能对人员进行工作绩效预测和绩效考核激励^[1]。然而, 胜任力理论为高校重点学科人力资源管理提供了新的思路。大量的实践表明, 胜任力不仅能很好筛选和甄别个体的潜在动机和素质, 能够选拔出

适合各种岗位的优秀人才胜任力研究, 还能够应用于人员培训、工作指导、薪酬制订、绩效考核等人力资源管理的各个方面^[2-6]。因而, 本文采用行为事件访谈法^[7-8], 对第三军医大学国家和省部级重点学科相关人员进行调查, 确定重点学科胜任力的构成要素, 为其人力资源管理的科学化和标准化提供理论依据。

1 资料与方法

1.1 一般资料 受访人员主要在该校重点学科从事教学、科研或管理工作, 个人背景情况见表 1。

表 1 受访人员个人背景

组别	性别		年龄			婚姻		职称			教育程度				教育背景			有无行政职务	
	男	女	30~39	40~49	≥50	未婚	已婚	高级	中级	初级	博士	硕士	学士	其他	医学	药学	理工	有	无
绩优组	9	1	5	5	0	0	10	10	0	0	10	0	0	0	5	3	2	8	2
普通组	7	3	7	3	0	0	10	3	7	0	9	1	0	0	4	4	2	6	4

1.2 方法 在文献研究基础上, 利用定性研究的方法, 通过开放性问卷对该校国家和省部级重点学科 10 位资深专家进行访谈, 获得医科大学重点学科通用胜任力。然后, 从该校级重点学科中抽取 30 位相关人员, 并通过同行专家评议从中选出业绩优秀组 10 人, 从余下人员中随机抽选普通组 10 人, 展开行为事件访谈^[9-10]。访谈时间 1 h 左右并全程录音, 受访对象每人提供成功和不成功的关键工作事件各 2 件。对访谈资料进行胜任力编码, 采用 SPSS11.5 统计软件进行数据分析, 对比

绩优组和普通组之间的胜任力差异, 确定医科大学重点学科胜任力的构成要素。

2 结 果

2.1 受访人员提供的工作事例 绩优组和普通组受访对象每人提供成功和不成功的关键工作事件各 2 件, 总共提供了 80 件关键工作事件, 主要包括科研、教学、管理、人才培养等事例。

2.2 访谈长度(字数)与访谈时间 绩优组的访谈时间为(62.3±7.02)min, 访谈长度为(10 041.3±1 100.15)字; 普通

组访谈时间为 (59.3 ± 4.32) min, 访谈长度为 (9 495.7 ± 679.45) 字。两组在访谈时间与长度上比较差异均无统计学意义 ($P > 0.05$), 见表 2。

表 2 绩优组和普通组的访谈时间、访谈长度比较

访谈记录	绩优组		普通组		t	DF	P
	\bar{x}	s	\bar{x}	s			
长度(字数)	10 041.3	1 100.15	9 495.70	679.45	1.334	18	0.199
时间(min)	62.30	7.02	59.30	4.32	1.150	18	0.265

表 3 绩优组和普通组各胜任力平均等级分数的差异检验

胜任力名称	绩优组(n=10)		普通组(n=10)		DF	P
	\bar{x}	s	\bar{x}	s		
责任心	3.800	0.422	3.600	0.699	18	0.448 634
敬业	3.900	0.316	3.700	0.483	18	0.287 763
条理性	3.500	0.707	2.500	0.972	18	0.016 949
沟通协调	3.600	0.516	1.500	1.716	18	0.001 617
计划推行	3.300	0.823	2.556	1.014	17	0.095 484
战略思考	3.625	0.518	1.000	1.291	13	0.000 142
系统思维	3.667	0.500	1.250	1.488	15	0.000 344
全局观念	3.875	0.354	1.625	1.188	14	0.000 152
制度构建	3.167	0.408	3.000	0.000	7	0.516 490
绩效导向	3.571	0.535	2.333	0.817	11	0.007 267
排除疑难	3.222	0.667	1.778	1.302	16	0.009 160
创新思维	3.500	0.527	1.100	1.197	18	0.000 017
信息分析	3.700	0.483	1.700	1.160	18	0.000 087
专业化	3.571	0.535	0.625	0.916	13	0.000 005
学习发展	3.778	0.441	1.889	0.928	16	0.000 047
前沿追踪	3.667	0.500	2.000	0.756	15	0.000 071
资源整合	3.833	0.408	0.857	1.345	11	0.000 299
团队整合	3.857	0.378	1.333	0.816	11	0.000 014
计划制定	3.556	0.527	2.000	0.866	16	0.000 294
团队合作	3.714	0.488	3.333	0.707	14	0.244 847
培养他人	3.714	0.756	3.167	0.753	11	0.218 666
团队领导	3.556	1.333	2.000	1.000	12	0.042 964
指导监控	3.625	0.518	2.333	0.816	12	0.003 449
需求分析	3.429	0.535	0.667	2.082	8	0.007 920
人际洞察	3.600	0.516	1.625	1.598	16	0.001 947
客户导向	3.000	0.707	1.667	1.528	6	0.133 975
公关能力	3.556	0.527	0.714	1.4968	14	0.000 106
灵活性	3.600	0.516	1.375	1.685	16	0.001 087

2.3 差异检验 对绩优组与普通组各项要素平均等级分数进行差异检验, 结果绩优组每一项要素平均等级分数都高于普通组, 其中在两组之间有 19 项要素差异有统计学意义 ($P <$

0.01), 从而得到医科大学重点学科胜任力的构成要素, 见表 3。

3 讨论

本研究尝试将胜任力理论引入医科大学重点学科人力资源管理, 改变其以教育背景、知识水平、技能水平和以往经验为基础的管理模式, 为医科大学重点学科人力资源管理的科学化和标准化提供理论依据。本研究通过对重点学科内绩优人员与普通人员胜任力比较, 获得医科大学重点学科胜任力的 19 项构成要素, 即沟通协调、战略思考、系统思维、全局观念、绩效导向、排除疑难、创新思维、信息分析、专业化、学习发展、前沿追踪、资源整合、团队整合、计划制定、指导监控、需求分析、人际洞察、公关能力、灵活性。该 19 项构成要素是基于医科大学重点学科绩效优异人员的胜任力, 能够鉴别重点学科所需人才的关键能力特征, 有利于重点学科提高人力资源的整体素质。但是本研究选取的样本局限于军医大学, 不能完全代表医科大学重点学科对人才胜任力的要求, 而且不同地域和类别的医科大学, 其重点学科对人才的胜任力要求也存在差异, 胜任力构成要素也不完全相同。因此, 还需要扩大样本范围和数量, 并针对不同类别的医科大学和重点学科进行细分抽样, 以获得更全面的医科大学重点学科胜任力构成要素。

参考文献:

- [1] 贺森, 戚金波. 知识型团队胜任力模型构建的高校实践[J]. 科技管理研究, 2010, 30(21): 106-109.
- [2] 陈岩松. 高校辅导员胜任力模型构建: 一项实证研究[J]. 高等教育研究, 2010, 31(4): 84-89.
- [3] 程文, 吕传萍, 张国梁. 大学高级研究人员胜任力模型实证研究[J]. 大连理工大学学报: 社会科学版, 2010, 31(1): 55-59.
- [4] 饶惠霞, 吴海燕. 国外胜任力研究新进展述评[J]. 科技管理研究, 2010, 30(16): 125-127.
- [5] 朱伟俊. 以胜任力为基点的高校人力资源管理新体系[J]. 广西师范大学学报: 哲学社会科学版, 2008, 6(44): 124-127.
- [6] 赵永乐, 王慧. 基于人力资源管理的岗位胜任力素质模型的建立[J]. 东南大学学报, 2007, 9(1): 52-55.
- [7] 孔晓东. 科研项目负责人胜任力模型构建的实证研究[J]. 科技进步与对策, 2007, 24(9): 64-67.
- [8] 孙丽璐, 何磊. 基于高校人力资源管理专业胜任力问题的实证研究[J]. 重庆理工大学学报: 社会科学, 2011, 25(5): 135-140.
- [9] 郑焯, 王明杰, 李金龙. 少数民族地区公务员胜任力模型构建研究[J]. 西南民族大学学报: 人文社会科学版, 2011, 32(3): 33-37.
- [10] 郑学健, 毕晓倩, 孙佳峰. 胜任特征模型在结构化面试中的应用[J]. 社会心理学, 2011, 26(4): 34-37.