

基于胜任力模型的J公司中层管理者胜任力提升研究

齐长青

1. 黑龙江科技大学管理学院, 中国·黑龙江 哈尔滨 150022;

2. 渤海理工职业学院, 中国·河北 沧州 061100

【摘要】本文选择了J医药集团的中级管理者作为主要研究对象,并建立了适用于该群体的中层管理者胜任能力模型,该模型主要包含了素养、才能、知识三个层次,在素养维度中主要包含个人影响力、敬业心等指标;在才能维度中主要包含战略能力、团体能力等指标;在知识维度中主要包含知识和专业等指标。在该模式的基础上,本文从招聘选拔、培训管理、薪酬调整等三个方面加以应用,以期达到进一步提升企业中层管理者的整体素质,增强公司的综合实力之目的。

【关键词】胜任力模型;企业发展;中层管理者

Research on the Competency Improvement of Middle Managers in J Company Based on Competency Model

Qi Changqing

1. Heilongjiang University of Science and Technology, Heilongjiang Harbin 150022, China

2. Bohai Polytechnic Vocational College, He Bei Cangzhou, 061100, China.

[Abstract] This paper selects the middle-level managers of J Pharmaceutical Group as the main research object, and establishes the competency model of middle-level managers suitable for this group. The model mainly includes three levels of literacy, talent and knowledge, and the literacy dimension mainly includes indicators such as personal influence and dedication; The talent dimension mainly includes strategic ability, group ability and other indicators; The knowledge dimension mainly includes indicators such as knowledge and specialty. On the basis of this model, this paper applies it from three aspects: recruitment and selection, training management and salary adjustment, in order to further improve the overall quality of middle-level managers and enhance the comprehensive strength of the company.

[Key words] competency model; Enterprise development; middle managers

1 引言

随着中国城镇化水平提高和人口老龄化程度的加剧,中国医药行业得到了快速的发展。要想将使企业平稳、快速的发展,就必须充分发挥公司内的资源优势,而公司内最富有潜力的便是管理人才。所以,在公司发展中占据重要因素的中层管理者能否胜任其负责的工作,将会对中国的制药企业发展起到关键的作用。本文选择了J医药集团的中层管理者作为研究目标,建立适用于该群体的中层管理者胜任力模型,并将构建的模型应用该公司中层管理者的招聘、评估和激励机制中,从而改善中层管理人员的整体素质,希望在今后的发展中能够使J公司的竞争力得到全方位的提高。

2 J公司中层管理人员的胜任力模型构建及实证

2.1 构建基础和思路

为J公司引入中层管理者胜任力模型是以为公司的发展提供新动能为出发点,因此在运用相关理论进行符合J公司实际情况的中层管理者胜任力模型构建时,应整合企业的未来发展之路,将公司利用构建中层管理者胜任力模型的初衷与发展之路形成关联。因此,公司在运用相关理论进行中层管理者胜任力模型构建,要秉承以未来方略为指引目标的原则。

在构建思路, J公司的中层管理者胜任力模型需有具体化的量化标准设定,只有如此方能实现公司的进步。J企业中层管理者胜任力模型进行构建,要求各指标体系间的互相

融合,让指标的构建既能评估当前状态也能为未来的发展进行谋划^[1]。

2.2 J公司中层管理者访谈

在调研中,共安排了采访工作于J企业七个部门的三十名中层管理人员,访问人员的信息如下:

此次访问共收集到胜任力的相关素质有效资讯九十七篇,由于采集资讯较为松散,经过提炼整理后概括为十个题项,按照出现频率的降序编排,顺序为统领能力、自身形象、学识吸收能力、决策能力、客户导向、规划水平、认知能力、情绪能力、敬业、有所作为为导向。

2.3 问卷的设计与发放

2.3.1 本文在问卷设计阶段,向专业人士进行了大量咨询,严格遵循总体原则,故此问卷设计以维度共24项,另有多条三级维度进行补充。

①问卷题目:关于贵公司中层管理者胜任力的调查问卷。

②问卷中题项选取:本研究的题项选取运用了文献分析法,以确保严谨性。同时结合了J企业中层管理者胜任能力的影响元素,与凭借公司胜任力架构的构建基础和访谈结果,在此条件下的题项信度有较高保证。

③问卷量表设定:问卷分两部分,一共二十四维度。同时,本文以李克特五点量表(Likert5)予以评价,1分-5分,依次意味着“很不关键”-“特别关键”。

2.3.2 问卷总体内容。此次调研答卷的题项涵盖了基本信息和胜任力需求两个方面,近30个题项,其中24个维度的题项需采取了李克特五点测量法。

2.4 调查数据统计与分析

2.4.1 调查样本基本情况。这个问卷的发行工作从二零二一年三月开始至二零二一年五月完成,历时三周。调查共发放一百八十五份问卷,共梳理出了有效问卷一百二十七份。问卷的回收率为百分之八十三,有效率为百分之六十五。该问卷基本统计,如表2-2所示:

表2-1 调查样本基本情况统计

基本情况	特定项	数量(人)	百分比
性别	男	94	75%
	女	33	25%
年龄	30及以下	24	17%
	31-40	36	29%
	41-50	27	20%
	50以上	38	30%
学历	中专	20	16%
	大专	33	27%
	本科	43	34%
	硕士	25	20%
职称	博士	6	3%
	无职称	5	4%
	初级	14	12%
	中级	65	53%
工作年限	副高级	26	20%
	正高级	15	10%
	3年以下	6	4%
	3-5年	39	30%
	5年以上	79	64%

2.4.2 数据分析。提出描述性数据后,再使用SPSS22.0标准对剩下的二十四个评分题项加以分析。

(1) 首先通过SPSS软件开展独立样本t试验,剔除低于零点三的项目,分析数据如表3-5所示。

表2-2 调查数据的相关性分析

项目	相关系数	项目	相关系数	项目	相关系数
A1	0.483**	A11	0.389**	A21	0.375**
A2	0.478**	A12	0.494**	A22	0.421**
A3	0.423**	A13	0.427**	A23	0.499**
A4	0.218**	A14	0.512**	A24	0.502**
A5	0.397**	A15	0.531**		
A6	0.511**	A16	0.377**		
A7	0.566**	A17	0.359**		
A8	0.535**	A18	0.396**		
A9	0.267**	A19	0.437**		
A10	0.428**	A20	0.398**		

(2) KMO 测量与巴特利球形检验

本研究凭借KMO测量与巴特利球形测量,确定问卷数据结果可进行因子分析,检测结论得出其KMO数值是0.822,大于零点五;同时,巴特利球形检验数值结果为1421.33, P小于0.001,该数据表明样本数据可进行因子分析^[3]。

本研究通过主成分分析法,并数据导至SPSS19.0软件系统完成因子解析和提取,具体分析结果见图2-1:

通过成分分析法可知,筛选得到三个主要成份(因子)。通过解析图3-1碎石图中可知,从第四成份始,曲线趋于平稳,这意味着应提取三个因素,三个因子的解释总方差均为百分之七十三,大于百分之五十,由此解析结论也可得出,此次的调研问卷效果是理想的。

现把提炼的三个主成份项目进行命名:第一个主成分为素质:Q(1,2,6,7,8,12,15,16,18)。第二主成份为能力:Q(3,5,10,11,13,14,17,19,20,23,24)。而第三个主成分为知识:Q(21,22)。

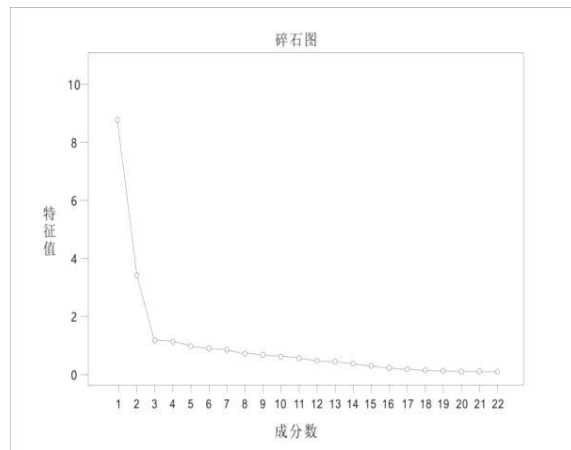


图2-1 因素分析碎石图

现对三个维度进行说明:

(1) 素质: 从公司中层管理人员角度来看,其更多是体现人类个体的思想意识、道德、等方面的品质。

(2) 能力: 其主要是指J公司员工所掌握的各种应用技术、认知能力等,可以支持其进行J公司的相关项目管理。

(3) 知识: 知识对于中层管理人员而言,分为专项学识、基础学识,专项学识主要包括职业基础、经济管理常识等带有一定专业性的基本知识,基础学识方面主要是员工的工作常识和工作技巧等。

3 结语

近年来,现代企业管理理论不断完善,医药行业发展较之曾经将面临更多挑战,而随着药企改革的加快,即使具有多年医药行业的中层管理者来说,同样也要顺应时代的步伐,只有提升胜任水平,方能在激烈的行业竞争形势中脱颖而出。

参考文献:

- [1] 于杨,吕悦.新工科教师胜任力模型的建构与分析[J].高等工程教育研究,2021(03):32-38.
- [2] 曾庆奇,王建六,刘婧,高书春,崔月,高杰.住院医师岗位胜任力自评结果分析[J].中华医学教育杂志,2021,41(08):744-748.
- [3] 张养力,沈小琴,吴琼.学校首席信息官胜任力评价指标体系构建[J].现代远程教育研究,2021,33(04):104-112.

作者简介:

齐长青(1992-),男,汉族,山东淄博人,硕士研究生,研究方向:人力资源管理与企业文化创新。