

学校编码: 10384

学号: 17920131150798



分类号__密级__

UDC__

廈門大學

硕士学位论文

基于胜任力模型的基层统计类公务员培训研究

——以 B 市 S 区统计类公务员为例

Research on Training System based on the Competency
Model of Statistical Civil Servants at the Grass-roots Level
——Take the Statistical Civil Servants in S Area B City for
example

李云扬

指导教师姓名: 章达友 副教授

专业名称: 工商管理(MBA)

论文提交日期: 2016 年 7 月

论文答辩时间: 2016 年 8 月

学位授予日期: 2016 年 月

答辩委员会主席: _____

评阅人: _____

2016 年 8 月

厦门大学博硕士学位论文摘要库

厦门大学学位论文原创性声明

本人呈交的学位论文是本人在导师指导下，独立完成的研究成果。本人在论文写作中参考其他个人或集体已经发表的研究成果，均在文中以适当方式明确标明，并符合法律规范和《厦门大学研究生学术活动规范（试行）》。

另外，该学位论文为（ ）课题（组）的研究成果，获得（ ）课题（组）经费或实验室的资助，在（ ）实验室完成。（请在以上括号内填写课题或课题组负责人或实验室名称，未有此项声明内容的，可以不作特别声明。）

声明人（签名）：

年 月 日

厦门大学博硕士学位论文摘要库

厦门大学学位论文著作权使用声明

本人同意厦门大学根据《中华人民共和国学位条例暂行实施办法》等规定保留和使用此学位论文，并向主管部门或其指定机构送交学位论文（包括纸质版和电子版），允许学位论文进入厦门大学图书馆及其数据库被查阅、借阅。本人同意厦门大学将学位论文加入全国博士、硕士学位论文共建单位数据库进行检索，将学位论文的标题和摘要汇编出版，采用影印、缩印或者其它方式合理复制学位论文。

本学位论文属于：

（）1.经厦门大学保密委员会审查核定的保密学位论文，于 年 月 日解密，解密后适用上述授权。

（）2.不保密，适用上述授权。

（请在以上相应括号内打“√”或填上相应内容。保密学位论文应是已经厦门大学保密委员会审定过的学位论文，未经厦门大学保密委员会审定的学位论文均为公开学位论文。此声明栏不填写的，默认为公开学位论文，均适用上述授权。）

声明人（签名）：

年 月 日

厦门大学博硕士学位论文摘要库

摘要

改革开放近四十年来，为更好适应经济社会发展需要，政府综合统计在观念思维和方法制度等方面都发生了深刻变革。在统计系统加快改革发展的背景下，基层统计类公务员被赋予了更高期许，需要具备有更系统的统计知识框架、更全面的统计视野、更透彻的统计分析能力以及统计创新思维。

目前基层统计类公务员的选聘一般由所在地市人社部门统一组织开展，考录采用“统一笔试+结构化面试”来进行，即使到面试环节，面试考官也是从考官库随机抽选。这种统一、标准化的人员选聘方式虽然保证了公平公正公开，但不能有效甄别出适合统计特定岗位需要的人才。因此，打造一支高素质基层统计干部队伍，更多依赖于后期的系统培训。

S区地处B市中心城区，经济社会发展较为成熟，统计机构建制也相对完善，并且也承担全市大部分的统计工作业务量。以该区为研究实例，探讨构建基于胜任力模型的统计类公务员培训体系具有较强的实践意义。本文首先分析S区统计类公务员在现有培训管理上存在的问题及原因，阐明构建基于胜任力模型的公务员培训体系的必要性。然后结合S区实际情况构建统计类公务员胜任力模型，并基于该模型开展培训需求分析、建立培训课程体系，分层次设计各级公务员培训项目，最后制定出相应的培训效果评估方案。新的培训体系体现了培训的系统性、科学性和针对性，为提升统计类公务员的素质提供了技术支持。

统计系统也是技术类公务员群体的典型代表，本文的建模思想，对其他技术性要求强的公务员系统加强培训管理有一定的借鉴意义。

关键词：基层统计类公务员；胜任力模型；培训体系

厦门大学博硕士学位论文摘要库

Abstract

In the past 40 years, in order to better fit the needs of economic and social development, it has had deep changes in thinking and method system for our country government comprehensive statistics. Therefore, the statistical civil servants should have higher capacities. They should have more systematic knowledge framework, more comprehensive horizon, more thorough analytical ability and innovative thinking.

At present, to recruit and select statistical servants is operated by the local bureau of resources and social service. They always use the way called unified written test and structured interview to select. Although it can ensure fair and open, it is hard to screen the best one for the specific job. Therefore, it is important to let the servants join in systematical training in future.

S Area is located in the center area of B city. The statistical bureau of S Area is undertaken the most workloads of B city's, so it has strong practical significance to take S District for example to build training plan for statistical clerks based on competency model. The thesis first analyzed the problems and root cause from the existing training for statistical servants in S District, and then imported Competency Model to frame out the statistical servants competency model, and built whole training and development courses system. Finally, the thesis built new after-training evaluation system based on competency models to assure systematism, consistency and pertinency.

The idea of mathematical model thinking can be also promoted to other civil service system.

Key words: Statistical Civil Servants at the Grass-roots Level; Competency Model; Training System.

厦门大学博硕士学位论文摘要库

目 录

第一章 绪论	1
第一节 选题背景和意义	1
一、选题背景	1
二、研究的目的和意义	2
第二节 研究框架和方法	3
一、研究框架	3
二、研究方法	4
第二章 相关理论综述	5
第一节 组织培训的理论阐释	5
一、培训的内涵	5
二、培训体系的构建	7
第二节 胜任力理论阐释	13
一、胜任力内涵	13
二、胜任力构成	14
三、胜任力模型	16
第三节 基于胜任力模型的员工培训体系	19
一、基于胜任力模型的员工培训体系的特点及优势	19
二、构建基于胜任力模型的员工培训体系	20
第三章 S 区统计类公务员培训现状及问题分析	24
第一节 S 区统计局基本情况	24
一、组织机构	24
二、统计业务发展面临的挑战	25
三、S 区统计类公务员的主要特点	26
第二节 S 区统计类公务员培训管理现状及问题	26
一、S 区统计类公务员培训管理现状	26
二、培训存在的主要问题分析	27
第三节 建立基于胜任力模型的统计类公务员培训的意义	28
第四章 S 区统计类公务员胜任力模型的构建	29
第一节 模型建立的思路分析	29
一、确认访谈对象	29
二、行为事件访谈的实施	30
三、胜任特征挖掘及汇总	31
四、素质项等级划分	36
第二节 S 区统计类公务员胜任力模型	39
一、统计类公务员胜任力模型	39
二、统计类公务员胜任力模型的特点所在	40
第五章 基于胜任力模型的 S 区统计类公务员培训体系	42
第一节 培训方案的构建思路	42
第二节 基于胜任力模型的统计类公务员培训需求分析	43

一、区统计类公务员胜任力素质评价	43
二、S 区统计类公务员胜任素质差距分析	47
三、统计类公务员培训需求分析	49
第三节 基于胜任力模型的统计类公务员培训体系设计	50
一、培训课程体系设计	50
二、培训对象分组	52
三、培训方法选择	53
四、培训师资选择	55
第四节 基于胜任力模型的统计类公务员培训体系的实施.....	55
第五节 基于胜任力模型的公务员培训效果评估	57
一、培训评估	58
二、培训效果评估模型	59
三、培训效果评估方案	59
第六章 结论与展望	63
第一节 论文结论	63
第二节 论文的不足和改进方面	64
附件 行为事件访谈提纲.....	65
参考文献	67
致谢语	69

Contents

Chapter 1 Introduction	1
1.1 Background.....	1
1.1.1 Research Background	1
1.1.2 Research Purpose	2
1.2 Research Structure and Methods	3
1.2.1 Research Structure	3
1.2.2 Research Methods.....	4
Chapter 2 Relevant Theory Research	5
2.1 Elementary Theory of Organizational Training.....	5
2.1.1 the Connotation of Training.....	5
2.1.2 Theory of Enterprise Training System.....	7
2.2 Research on Competency	13
2.2.1 the Connotation of Competency	13
2.2.2 the Constitution of Competency	14
2.2.3 Competency Model.....	16
2.3 Research on Training System Based on Competency Model.....	19
2.3.1 Merits and Traits of Training System Based on Competency Model.....	19
2.3.2 Design of Training System Based on Competency Model.....	20
Chapter 3 Analysis on the Recent Training System of Statistical Civil Servants in S Area B City.....	24
3.1 Basic Information of Statistical Bureau in S Area.....	24
3.1.1 Institutional Framework.....	24
3.1.2 the Challenge for Statistical Service.....	25
3.1.3 the Characteristic for the Statistical Civil Servants	26
3.2 the Current and Problems of Training System for Statistical Civil Servants.....	26
3.2.1 Current Training System for Statistical Civil Servants	26
3.2.2 Descriptions on the Problems of Training System	27
3.3 Significance of Training System Based on Competency Model	28
Chapter 4 Competency Model on Statistical Civil Servants in S Area B City	29
4.1 Establishment of Competency Model.....	29
4.1.1 the Confirmation of Interview Objects.....	29
4.1.2 the Implementation of Behavioral Event Interview.....	30
4.1.3 the Excavation and Summarization of Competency.....	31
4.1.4 the Grading of Qualities.....	36
4.2 Competency Model on Statistical Civil Servants in S Area B City.....	39
4.2.1 Competency Model on Statistical Civil Servants	39
4.2.2 the Characteristics of Competency Model on Statistical Civil Servants	40
Chapter 5 Training System Based on Statistical Civil Servants Competency Model	42
5.1 Ideas of the Establishment	42
5.2 Training Demand Analysis Based on Competency Model.....	43
5.2.1 Evaluation on Competency Quality of Servants.....	43
5.2.2 Gap between the Model and the Recent Status.....	47
5.2.3 the Training Demand Analysis for Servants	49
5.3 Design of Training System Based on Competency Model.....	50

5.3.1 Training Curriculum	50
5.3.2 the Grouping of Training Objects	52
5.3.3 the Selection for Training Methods	53
5.3.4 the Selection of Training Teachers.....	55
5.4 the Implementation of the New-designed Training System	55
5.5 the Evaluation System of the New-designed Training System.....	57
5.5.1 Construction of the Evaluation System	58
5.5.2 Models of the Training Evaluation	59
5.5.3 Evaluation Program	59
Chapter 6 Conclusion	63
6.1 Conclusion of the thesis.....	64
6.2 Shortcomings and Forward for Future.....	64
Appendix.....	65
References.....	67
Thanking.....	69

第一章 绪论

第一节 选题背景和意义

一、选题背景

改革开放近四十年以来，我国政府综合统计实现了快速发展，方法制度改革与国民核算正逐步与国际接轨，逐步适应了社会主义经济体制改革的需要，在国家宏观管理中发挥了重要作用^[1]。2012年以来，统计系统又加快统计流程再造，积极推进以基本单位名录库、“一套表”调查制度、数据采集处理软件平台和联网直报系统为核心的统计“四大工程”建设，对统计人员素质、能力都提出了更高要求。

另一方面，伴随国民素质的不断提高以及政府信息公开的不断深化，人们对统计部门也提出了更高期许。为此，福建省统计系统提出了以“超越统计”思维建设“不平庸”统计，即“统计机构在建设现代化服务型统计工作中，在为党政领导及部门、社会公众、统计基层和填报单位等对象服务当中，跳出狭义的统计思维模式，在看似非统计业务、统计工作的范畴内，从更高、更宽、更深的角度，思考、设计，做好统计工作，让统计工作效能最大化”^[2]。这意味着基层统计机构（一般指区、县及以下）不仅要搞准数、审好表，还要从数据中挖掘有用信息，为党委政府决策、公众参政议政、企业运营提供客观、准确的信息支持。相应的，基层统计干部应具备有更系统的统计知识框架、更全面的统计视野、更透彻的统计分析能力以及统计创新思维。

B市下辖六个行政区，S区地处B市中心城区，经济社会发展较为成熟，统计机构建制也相对完善，同时承担全市大部分的统计工作量，因此可以把S区作为基层统计类公务员的典型代表来进行研究。

S区统计局隶属于S区政府工作部门，当中的统计类公务员招考录用都由市人社部门统一组织安排，统计部门在实际的人员选聘方面并没有过多的话语权。而且为了保证公务员考录的公平公正公开，公务员考录以统一的笔试和结构化面试来进行，面试环节的考官也是从考官库随机抽选，这种统一、标准化

的人才选聘模式很难甄别出被录用人员是否符合统计类公务员的特定任职要求。因此，打造一支高素质、能力强的统计队伍，主要依赖于后期的系统培训。

目前，S 区统计类公务员虽然文化水平普遍较高，但真正经过系统的统计专业学习的不多，加之很多公务员对统计工作的观念仍停留在单纯的数据统计之上，在调查研究、经济预警、统计创新上等核心业务上很难有所突破。因此，亟需建立一套科学、实用的培训体系，让统计类公务员在思想、观念、行为等方面有所转变，培养一批“提笔能写、开口能说、问策能对、遇事能办”的高素质人才，更好适应统计改革发展需要。

二、研究的目的是和意义

区（县）级统计机构处在政府统计系统的最末端，接受上级统计机构和同级地方政府的双重领导，承担县域内重大的国情国力调查和专项调查，管理辖区内统计调查项目^[3]，同时指导同级部门统计，区（县）级统计机构实际肩负执行和管理两大职能，对人员要求也相应较高。

以 S 区为例。S 区统计局多数专业承担了全市超过 50% 的统计工作量，加上党政部门对统计部门解读数据、分析研判的要求日益提高，要协调好日益增加的统计业务工作量和日益提高的统计服务要求，都有赖于打造一支素质高、业务精的统计队伍。因此从胜任力出发，构建科学合理可持续的培训体系，对 S 区统计局和统计类公务员自身都有益处。

一方面，有助于 S 区更好融入全国统计系统改革发展大局。统计改革，除了在制度、技术层面发生变革，更重要的是统计人观念上的改革。只有跳出统计，才能更好提升统计，基于胜任力而开展的培训正好有助于对观念、行为等的改变。

另一方面，有助于统计类公务员实现更好的职业规划。基于胜任力的统计类公务员培训体系就是要培养具备“提笔能写、开口能说、问策能对、遇事能办”等素质的高水准统计人才，并且具备有丰富的数据分析能力，这正是各级党委、政府急需的综合性人才。通过培训，统计类公务员能够在相应素质方面有较大提升，这为其日后晋升提供了坚实基础。

当前，统计系统的相关培训主要针对知识和技能来开展，对思想、态度、行为等方面很少涉及。S 区统计局作为基层统计机构的典型代表，以其为研究

Degree papers are in the “[Xiamen University Electronic Theses and Dissertations Database](#)”.

Fulltexts are available in the following ways:

1. If your library is a CALIS member libraries, please log on <http://etd.calis.edu.cn/> and submit requests online, or consult the interlibrary loan department in your library.
2. For users of non-CALIS member libraries, please mail to etd@xmu.edu.cn for delivery details.