

林立杰,李净乐,曹雪霖,等. 新型农业企业经营者胜任力模型构建及构成要素[J]. 江苏农业科学,2016,44(5):614-619.

doi:10.15889/j.issn.1002-1302.2016.05.173

# 新型农业企业经营者胜任力模型构建及构成要素

林立杰<sup>1</sup>, 李净乐<sup>1</sup>, 曹雪霖<sup>2</sup>, 钟全雄<sup>1</sup>

(1. 烟台大学经济管理学院, 山东烟台 264005; 2. 武警后勤学院二旅, 天津 300309)

**摘要:**企业经营者的工作能力和素质体现在他们对工作的胜任力上,因此胜任力是影响他们工作绩效的关键因素。新型农业企业经营者属于新兴群体,他们的工作胜任力具有特殊性,因此以新型农业企业经营者为研究对象,构建新型农业企业经营者胜任力模型,采用实证分析,以胜任力理论为基础,利用行为事件访谈法调研经营者胜任力要素,通过样本数据对模型进行探索性分析和验证性分析。研究结果表明:新型农业企业经营者胜任力模型包含13项胜任力要素,分别属于基本能力、行为心理、个性特征3个维度,并且通过模型获知当前农业企业经营者胜任力水平较低,仍有很大的提升空间。

**关键词:**新型农业企业经营者;基本能力;行为心理;个性特征

**中图分类号:**F324 **文献标志码:**A **文章编号:**1002-1302(2016)05-0614-06

随着国家农业政策扶持力度的加大,农业经济得到快速发展<sup>[1]</sup>,农业组织从传统分散式管理向集约多元化、企业化管理模式转变,企业化管理成为农业组织管理模式发展的新方向<sup>[1]</sup>。这一类包括大型家庭农场、观光农业、生态农业园等新兴农业组织陆续转变为农业企业。在农业组织企业化进程中,农业企业的经营者既包括受农业新思想启发的传统农业管理者,也包括受就业压力和国家创业政策鼓励的高级知识技能人员,他们共同在国家农业新政策的引导下参与到当前农业大变化的浪潮中,推动农业组织企业化发展。但是,新型农业企业与传统农业企业有很大区别,由于新型农业企业具有科技含量高、灵活性高、人性化等特点,因此对于农业企业经营者是一个很大的挑战。农业企业经营者属于农业企业生产活动中的重要行为主体,他们具备的工作素质和能力直接影响他们对农业企业中领导岗位的胜任情况。因此,如何衡量和提升农业企业经营者工作胜任力对于农业企业来说是一个亟需解决的问题,但是当前对于农业企业经营者的胜任力研究成果仍然缺失,不能为衡量和提升经营者的胜任力提

供有效的理论支持。

在此背景下,研究如何衡量和提升新型农业企业经营者的胜任力具有重要的现实意义和理论意义。衡量和提升他们的胜任力,首先要明确农业企业经营者在工作上应该具备哪些胜任力特征要素,以便农业企业和政府部门有目的、有步骤地衡量和提升这些胜任力。本研究采用探测性调研法确定了3维度13项农业企业经营者胜任力模型构成要素,构建农业企业经营者胜任力模型,以期对农业企业经营者胜任力的衡量和培训提升提供帮助和参考。

## 1 文献综述

工作绩效是衡量企业员工能力的重要指标,而职工胜任力是影响工作绩效的关键因素,所以国内外学者对企业员工胜任力的研究一直保持关注。自从 McClelland 在 1973 年提出胜任力概念以来,至今胜任力研究已经取得巨大发展。Spencer 将胜任力概括为动机、自我概念、社会角色、态度、价值观、知识、技能等能够被准确可靠测量的内容,以及能够有效区分在特定工作岗位和组织环境中人员绩效水平的个人特征。国内学者时勤提出涵盖胜任特征名称、胜任特征定义和行为指标等级3项内容的胜任力模型,还有其他学者为胜任力研究的发展作出了贡献。

目前,胜任力研究已经出现在各个领域,在传统企业管理方面的主要代表有:郑晓明等通过对企业人力资源胜任力进行研究,将胜任力分为个人特质、人力资源管理技能、战略性

收稿日期:2015-08-19

基金项目:国家社会科学基金青年项目(编号:13CJY032);烟台大学研究生科技创新基金(编号:01054)。

作者简介:林立杰(1975—),女,山东烟台人,博士,副教授,研究方向为生产运作管理、农业经济。E-mail:linlijiezh@126.com。

通信作者:李净乐,硕士研究生,研究方向为企业管理、人力资源。E-mail:longmen890@163.com。

[2]黄钢,张景林,龙厚蓉,等. 农业科研院所科技产业发展研究[J]. 农业经济问题,2008(11):96-100.

[3]李德新. 农业科研单位成果转化路径探索[J]. 经济研究导刊,2010(4):187-188.

[4]李胜,王宁. 农业科研院所科技产业发展战略探讨[J]. 江苏农业科学,2003(5):45-47.

[5]李德新. 完善创新体系建设支撑现代农业发展——江苏省农科院探索产学研结合发展新路[J]. 江苏科技信息,2009(6):2-4.

[6]严少华,李德新. 改革开放以来江苏省农业科学院发展历程回顾[M]//严少华,李德新. 现代农业与农业科技发展研究. 北京:中国农业科学技术出版社,2012:364-377.

[7]刘志凌. 放大协同创新优势[J]. 群众,2016(3):12-13.

[8]吴红林,曾洪展,吕雅静. 基层农业科研院所科技产业现状及发展思考[J]. 农业科技管理,2009,28(6):83-84.

[9]王贺,赵林萍,王芳,等. 浅谈农业科研院所科技平台建设与发展的[J]. 科技管理研究,2015(10):23-25,31.

贡献、经营知识等4个维度<sup>[2]</sup>,分析企业管理人员的特质、能力对工作能力的影 响,为企业对人力资源的培训和考核提供很好的帮助;杜宾等对企业团队管理方面的胜任力进行了研究,将胜任力分为创造力、学习能力、沟通能力、凝聚力等4个维度<sup>[3]</sup>,他详细分析在企业中团队管理者所需要的胜任特征,尤其主要针对团队成员个性特质方面的情况进行了分析,为企业团队化管理提出了宝贵的意见;吴梅通过直接对企业管理者进行研究,构建了企业人力资源管理胜任素质模型,她通过胜任力的工作分析、人员招聘与甄选、员工培训、绩效管理和薪酬管理等6个方面<sup>[4]</sup>,分析基本能力和外部影响等方面对企业人员工作胜任情况的影响程度,确认企业管理者所需胜任力特征;何丽君通过分析青年科技领军人才的胜任力构成,从道德与心理、认知与能力等方面分析企业科技人才对工作的胜任情况<sup>[5]</sup>;在农业企业方面,李龙等通过对农业龙头企业中管理者胜任力与管理绩效的关系研究,将管理者胜任力划分为行业信息控制、外联关系建设、生产系统控制、领导特质展示、产品研发创新、企业商务策划等6个方面<sup>[6]</sup>,他们着重对管理者外部特征进行比较深刻的分析,为研究企业管理者胜任力特征提供了帮助;在当前信息时代,对于职工胜任力研究也要考虑信息情报的作用,宋丁伟等通过对企业信息情报人员的研究,构建企业情报人员的胜任力模型<sup>[7]</sup>,其中分析信息情报的作用,为企业员工胜任力研究提供很好的参考价值;林立杰等通过构建现代农业信息测评体系,从宏观角度分析信息对于农业发展的作用<sup>[8]</sup>,信息方面的能力是农业从业人员工作胜任的重要体现。以上学者通过研究企业中各层级的人员,分析影响他们工作胜任能力的因素,为胜任力研究发展作出了贡献。

在当前信息爆炸时代,伴随着农业企业形式的出现,亟需对农业企业经营者的胜任力进行研究。新的农业企业不同于传统生产制造企业和传统加工农业企业,其中对于经营者胜任力的研究需要借鉴传统生产制造企业、传统加工农业企业经营者研究,也需要考虑当前农业发展的信息时代新形势,研究新时期农业企业经营者特殊性。通过研究新型农业企业经营者胜任力,一方面有助于农业企业对经营者工作胜任能力的衡量和提升,另一方面让经营者了解自身不足并自我改善,使经营者与企业发展大目标相一致,实现经营者与企业共同发展。

## 2 胜任力要素的选择与研究方法

本胜任力研究主要借鉴采用半结构化形式,从定性、定量的角度分析考察问题<sup>[9]</sup>。定性分析访谈中的问题,定量分析调查问卷的数据。通过访谈获得胜任力要素特征,通过调查问卷获得数据分析胜任力要素特征,最后构建新型农业企业经营者的胜任力模型。

### 2.1 新型农业企业经营者胜任力特征要素的确定

本研究中新型农业企业经营者胜任力模型的构建,首先需要辨析影响经营者胜任力的因素,依据胜任力要素筛选条件:(1)与农业企业中工作绩效有密切的关系,能够有效预测经营者未来工作绩效高低程度;(2)与农业企业工作环境有关,当前农业企业处于信息爆炸时代,需要应对各种挑战和困境;(3)能够帮助农业企业区分绩效优秀者和一般者;(4)借鉴冰山模型、洋葱模型、基准性胜任力和鉴别性胜任力等理论

的共同特点,以及类似员工的要素禀赋因素<sup>[10]</sup>,分析胜任力研究的外显、内隐2种因素,最后参照胜任力词典初步确定农业企业经营者在工作岗位上需要的胜任力要素。

此外,对于初步确定的农业企业经营者胜任力要素,需要依据农业企业的实际情况进一步确定,本研究运用行为事件访谈法(BEI)对山东烟台、潍坊等地区多家农业企业的职工和企业经营者进行访谈。根据访谈结果进行频次分析,得出农业企业经营者胜任力要素种类,并依据胜任力素质词典相应的胜任力特性对要素进行意思表达相似整合,最终获得16项经营者胜任力要素,分别为普通知识教育水平、农业科技使用技能、农业行业基础管理知识、敬业程度、自信心、压力承受能力、成就事业导向、持续学习能力、角色形象、主动适应能力、自主创新能力、市场信息前瞻能力、沟通表达能力、协同合作能力、领导能力、综合管理能力。根据行为事件访谈法和Likert 5点法获得16项胜任力要素的均值和标准差,具体结果见表1。

表1 农业企业经营者胜任力要素统计结果

编号	胜任力要素	均值	标准差
1	普通知识教育水平	3.93	0.87
2	农业科技使用技能	4.00	0.89
3	农业行业基础管理知识	4.13	0.86
4	敬业程度	2.89	0.85
5	自信心	3.93	0.87
6	压力承受能力	3.90	0.92
7	成就事业导向	3.90	0.96
8	持续学习能力	3.91	0.86
9	角色形象	3.86	0.85
10	主动适应能力	3.96	0.93
11	自主创新能力	3.90	0.92
12	市场信息前瞻能力	3.89	0.88
13	沟通表达能力	3.93	0.91
14	协同合作能力	3.92	0.88
15	领导能力	3.88	0.92
16	综合管理能力	3.20	0.86

由表1可知,农业企业经营者的16项胜任力要素的标准差都在0.8以上,说明调查对象的范围比较广且全面,数据收集完整。其中有14项农业企业经营者胜任力要素的平均值都接近或在3.9以上,但是敬业程度、综合管理能力所获得均值比较低,这可以说明新型农业企业经营者、企业职工比较认同初步确定的胜任力要素中的14项要素,而对另外2项认同度不高,因此本研究优先确定14项新型农业企业中经营者胜任力要素,包括普通知识教育水平、农业科技使用技能、农业行业基础管理知识、自信心、压力承受能力、成就事业导向、持续学习能力、角色形象、主动适应能力、自主创新能力、市场信息前瞻能力、沟通表达能力、协同合作能力、领导能力。

### 2.2 调查问卷设计

基于确定的14项经营者胜任力特征要素,本研究对新型农业企业的经营者胜任力进行调查问卷设计。本次调查问卷内容主要分为受调查者基本信息、调查量表、意见反馈3个部分。调查对象主要分为2类:一类是职工;另一类是新型农业企业经营者,以便使信息来源全面而准确完整。调查问卷中调查量表的设计,根据量化需要采用Likert 5点法,将胜任力

要素划分为“非常重要”“重要”“一般”“不重要”“非常不重要”5个重要程度等级,并且按重要程度分别赋予5、4、3、2、1分,以便受调查者准确区分判断各胜任力要素重要性程度并作出正确胜任力要素分值评估。为保证调查问卷良好的内容

效度和可行性,本次调查问卷按照专家老师的意见进行修改,使调查问卷内容全面而具有针对性。同时为了使调查问卷与新型农业企业经营者胜任力要素研究内容相符,阐述更加明确,本研究对14项胜任力要素内涵进行界定,详见表2。

表2 新型农业企业经营者胜任力要素的内涵定义

胜任特征	内涵定义
普通知识教育水平(a1)	指通过国家教育体系获得被承认的教育水平,职工受教育水平可以影响经营者知识素养、认知判断等能力素质
农业科技使用技能(a2)	指与农业行业相关的知识,包括农产品知识、农业工具使用技能以及农产品市场销售网络运用技能知识等,这些技能有助于加强经营者更好地适应工作
农业行业基础管理知识(a3)	指农业企业中经营者需要掌握的理论知识,包括农业行业知识、农产品知识、人员管理等方面的理论知识,这些有助于经营者职业生涯的规划
自信心(a4)	指农业企业经营者对农业企业发展前景的心态,帮助经营者面对复杂的农业环境
压力承受能力(a5)	指进入农业企业工作,面对新环境、新任务、新人际关系等因素时的抗压能力。压力承受度越大越有利于经营者更好地适应农业企业的工作
成就事业导向(a6)	指内心的心理状态,当具有明确的事业目标,就会有巨大勇气面对困境,解决问题,将工作处理好
持续学习能力(a7)	指经营者坚持不断学习的恒心、努力,农业企业面对不同市场环境,这就需要经营者进行不断的学习,增强自己能力,保持向上的心态
角色形象(a8)	指经营者对自己本身角色形象的定位,经营者只有将自己放在一个恰当位置才能更好地实现自己的目标
主动适应能力(a9)	指经营者对于外界变化的主动适应能力,包括环境、人际关系等外在条件的变化,当今社会不再是一个稳定静态的环境,而是一个复杂动态的变动环境,每个人都是被动的接受者,作为企业员工要主动适应外界的变化,不因循守旧,主动接触新的事物
自主创新能力(a10)	指在当今信息科技时代,创新行为无处不在,在农业企业中,经营者也需要创新能力应对多变的事件,包括人员管理方式的创新、技术创新等,以便更好地应对市场的变化
市场信息前瞻能力(a11)	指新型农业企业经营者要保持对市场信息敏锐的观察能力,对市场信息的观察,能够为企业未来发展指明正确的方向
沟通表达能力(a12)	指经营者面对上下级之间沟通能力,良好的沟通能够将企业资源发挥最大化的效果,表达能力体现经营者对自己意思的表述,正确的意思表示,有助于他人的理解,有助于工作的完成
协同合作能力(a13)	指处于一个大的环境中,与他人良好的合作有助于工作的开展,也是良好人际关系的体现
领导能力(a14)	指对于下级人员的影响力,包括经营者的领导魅力、工作能力等方面,能够引导下级人员更好地实现工作任务

### 2.3 调查问卷的数据搜集

本研究运用调查问卷进行数据收集,调查问卷对象是山东烟台、潍坊等多家农业企业类组织的职工、农业企业经营者,为保证调查问卷具有普遍性、完整性,采用访谈、网上问卷平台2种形式进行问卷调查,将调查问卷对象年龄设为18~50岁,采用随机性原则选取调查对象,总共发放调查问卷260份,回收问卷228份,剔除无效问卷12份,有效调查问卷216份,调查问卷有效回收率为83.08%,调查问卷回收率达到调查问卷回收要求。具体数据见表3,可以认为本次调查问卷数据符合样本要求,达到进行样本数据统计分析的条件,满足调查问卷设计目标要求,调查数据有效。

表3 调查对象信息的基本数据

基本情况	分类区间	有效频次(次)	有效率(%)
年龄(岁)	18~30	118	54.6
	31~40	78	36.1
	41~50	20	9.3
文化程度	高中及以下	56	25.7
	专科	84	39.2
	本科及以上	76	35.1

### 3 模型调查问卷结果数据分析

结合调查问卷数据,本研究通过探索性因子分析(EFA)、

验证性因子分析2种统计分析方法对经营者胜任力模型要素进行分析。探索性因子分析主要是通过相关性矩阵、KMO值法、Bartlett球体检验值、Cronbach's  $\alpha$ 等方法来体现,通过这些方法,确认调查问卷量表中因子之间相关性强度、结构效度、可信度;验证性因子分析法主要是通过AMOS17.0构建结构方程组和拟合度检验验证农业企业经营者胜任力模型的稳定性和合理性,以及胜任力要素之间数量关系分析。

#### 3.1 探索性因子分析

本研究借鉴样本折半法使用调查问卷一半数据,采用SPSS 19.0对要素进行探索性因子分析,获得要素数据KMO值为0.869,远大于要求的0.5,说明胜任力要素因子变量之间有很强的相关性;另外根据要求,显著性水平 $\alpha$ 确定为0.05,而调查问卷数据的Bartlett球体检验卡方统计值为825.274,其P值为0.000,小于0.05,说明调查问卷有很好的结构效度。综上可知,胜任力要素因子变量符合进行因子分析的要求,变量因子之间存在很强的相关性,可以进行因子分析。通过最后对调查问卷数据进行主成分分析,采用方差极大正交旋转法(Varimax),选取特征值大于1的因子,经5次旋转迭代收敛,得到旋转后的因子载荷矩阵,详见图1、表4。

由图1可知,选取特征值大于1的因子有3个。同时,由表4可知,一方面角色形象要素缺失,这是由于在进行正交旋转后发现,该要素不属于3个因子中任意一个,因此删除该要素指标,保证因子载荷的合理性。另一方面,因子旋转成分载

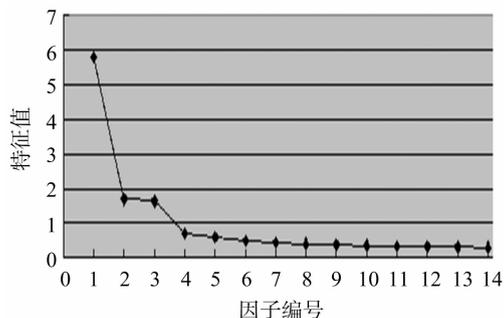


图1 因子特征值大于1分析结果

表4 因子旋转成分载荷矩阵

二级指标要素	因子		
	1	2	3
普通知识教育水平(f1)	0.236 0	0.095	0.736
农业科技使用技能(f2)	0.157 7	0.134	0.810
农业行业基础管理知识(f3)	-0.034 0	0.108	0.908
自信心(f4)	0.789	0.241 0	0.181
压力承受能力(f5)	0.779 0	0.305	0.071
成就事业导向(f6)	0.676 0	0.179	0.125
持续学习能力(f7)	0.827 0	0.120	0.037
主动适应能力(f8)	0.886 0	0.193	0.124
自主创新能力(f9)	0.149 0	0.875	0.108
市场信息前瞻能力(f10)	0.107 0	0.865	0.093
沟通表达能力(f11)	0.384 0	0.714	0.184
协同合作能力(f12)	0.194 0	0.828	0.094
领导能力(f13)	0.370 0	0.769	0.08
方差解释率(%)	27.632 0	27.502	16.62
累计解释的总方差(%)	27.632 0	55.135	71.754

注:因子1包含f4、f5、f6、f7、f8,为行为心理维度;因子2包含f9、f10、f11、f12、f13,为个性特质维度;因子3包含f1、f2、f3,为基本能力维度。

荷矩阵中各要素因子载荷系数数值不同,将所有胜任特征要素分为3类因子,解释总变异的71.754%,第1因子包括普通知识教育水平(f1)、农业科技使用技能(f2)、农业行业基础管理知识(f3)等特征要素,解释总变异的16.620%,主要分析农业企业经营者的基本能力方面,阐释经营者基本能力对胜任力的影响程度,可以认为属于基本能力维度;第2因子包括自信心(f4)、压力承受能力(f5)、成就事业导向(f6)、持续学习能力(f7)、主动适应能力(f8)等特征要素,解释总变异的27.632%,主要分析经营者行为和心里2个方面,面对企业困境和挑战的解决行为,可以认为属于行为心理维度<sup>[11]</sup>;第3因子包括自主创新能力(f9)、市场信息前瞻能力(f10)、沟通表达能力(f11)、协同合作能力(f12)、领导能力(f13)等特征要素,解释总变异的27.502%,主要分析农业企业经营者的个性特征方面,解释个性特征对经营者的影响程度,可以认为属于个性特征维度。同时,为了检验调查问卷内部各要素稳定性和信度,本研究使用SPSS 19.0软件对调查问卷数据进行Cronbach's  $\alpha$ 检验,获取Cronbach's  $\alpha$ 检验结果见表5。

根据稳定性检验表5中Cronbach's  $\alpha$ 检验值,1级要素因子基本能力(M1)的Cronbach's  $\alpha$ 检验值为0.780,大于0.6,可以认为2级要素可信度很高;同理,1级要素因子行为心理(M2)、个性特质(M3)的Cronbach's  $\alpha$ 检验值分别为0.883、0.906,远远高于0.6,可以认为这2种2级要素可信度同样很高;3因子整体的Cronbach's  $\alpha$ 检验值为0.890,远远高于0.6,符合检验规定要求,可以认为,模型中3项1级要素中的2级要素稳定性、信度很高,模型中1级要素的稳定性、信度也很高。

通过对模型中经营者胜任力要素的探索性因子分析可知,本研究新型农业企业经营者胜任力模型是由普通知识教育水平(f1)、农业科技使用技能(f2)、农业行业基础管理知识(f3)、自信心(f4)、压力承受能力(f5)、成就事业导向(f6)、持续学习能力(f7)、主动适应能力(f8)、自主创新能力(f9)、市

表5 调查量表稳定性检验结果

一级指标要素	二级指标要素	载荷系数	Cronbach's $\alpha$ 检验值	总 Cronbach's $\alpha$ 检验值
基本能力(M1)	普通知识教育水平(f1)	0.736	0.780	0.890
	农业科技使用技能(f2)	0.810		
	农业行业基础管理知识(f3)	0.908		
行为心理(M2)	自信心(f4)	0.789	0.883	
	压力承受能力(f5)	0.779		
	成就事业导向(f6)	0.676		
	持续学习能力(f7)	0.827		
	主动适应能力(f8)	0.886		
个性特质(M3)	自主创新能力(f9)	0.875	0.906	
	市场信息前瞻能力(f10)	0.865		
	沟通表达能力(f11)	0.714		
	协同合作能力(f12)	0.828		
	领导能力(f13)	0.769		

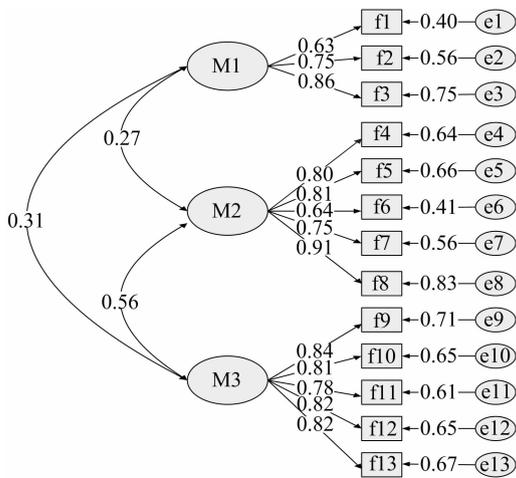
场信息前瞻能力(f10)、沟通表达能力(f11)、协同合作能力(f12)、领导能力(f13)等13项胜任力要素组成,并且分为基本能力、行为心理和个性特质3个维度。

### 3.2 验证性因子分析

为了更好地检验新型农业企业经营者胜任力模型的合理性和有效性以及拟合度情况<sup>[12]</sup>,本研究通过样本折半法利用

调查问卷另一半数据,借助AMOS17.0处理数据,获得结构模型方程组和拟合结果,详见图2、表6。

根据图2的3因子结构模型方程组,将农业企业经营者的胜任力特征划分为3个维度,其中普通知识教育水平(f1)、农业科技使用技能(f2)、农业行业基础管理知识(f3)属于基本能力(M1)维度,自信心(f4)、压力承受能力(f5)、成就事业



e1~e13为f1~f13相应误差项。左侧数据为相关性系数，中间为回归后标准化系数，右侧为方差值

图2 3因子结构模型方程组

表6 因子模型各项拟合指标

模型	$\chi^2$	自由度	P 值	相对卡方	GFI	AGFI	RMR
2 阶模型	122.298	62	0.000	1.973	0.918	0.880	0.036
饱和模型	0.000	0			1.000		0.000
独立模型	1 341.151	78	0.000	17.194	0.398	0.298	0.203

模型	RMSEA(90% 置信区间)	P 值(RMSEA < 0.05)	CFI	PCFI	NFI	IFI	AIC
2 阶模型	0.067	0.000	0.952	0.757	0.909	0.953	180.298
饱和模型		0.000	1.000	0.000	1.000	1.000	182.000
独立模型	0.274		0.000	0.000	0.000	0.000	1 367.151

注:相对卡方一般小于3就可以接受模型;GFI为拟合优度指数,≥0.90,接受模型;AGFI为调整拟合优度指数,>0.90,接受模型;RMR为残差均方根,其值越小越好,拟合越好;RMSEA为近似误差均方根,在90%置信范围内<0.05,表明模型拟合很好;CFI为比较拟合指数,>0.90表示可以接受;PCFI为简效比较拟合指数,>0.90表示模型拟合很好;NFI为规范拟合指数,>0.90表示拟合很好,可以接受模型;IFI为增值拟合指数,>0.90表示拟合很好,可以接受;AIC为赤池信息准则,用来比较解释变量个数不同的多元回归方差的拟合优度。

力要素因子之间的关系,根据探索性因子分析表4、表7。

表7 成分转换矩阵

成分	1	2	3
1	0.673	0.370	0.312
2	-0.239	0.621	0.261
3	-0.180	-0.406	0.913

注:1、2、3分别对应表5中M1、M2、M3。

由表4可知,新型农业企业经营者胜任力是由13项胜任力特征要素构成,分属于3个因子。3因子与胜任力特征要素之间的关系可以通过探索性分析中载荷矩阵表7中的数据 and 公式(1)得以反映,有:

$$w_j = \sum_{i=1}^{n=13} a_{ij} f_i; \quad (1)$$

$$w_1 = a_{11}f_1 + a_{21}f_2 + a_{31}f_3 + a_{41}f_4 + a_{51}f_5 + a_{61}f_6 + a_{71}f_7 + a_{81}f_8 + a_{91}f_9 + a_{101}f_{10} + a_{111}f_{11} + a_{121}f_{12} + a_{131}f_{13}; \quad (2)$$

$$w_2 = a_{12}f_1 + a_{22}f_2 + a_{32}f_3 + a_{42}f_4 + a_{52}f_5 + a_{62}f_6 + a_{72}f_7 + a_{82}f_8 + a_{92}f_9 + a_{102}f_{10} + a_{112}f_{11} + a_{122}f_{12} + a_{132}f_{13}; \quad (3)$$

$$w_3 = a_{13}f_1 + a_{23}f_2 + a_{33}f_3 + a_{43}f_4 + a_{53}f_5 + a_{63}f_6 + a_{73}f_7 + a_{83}f_8 + a_{93}f_9 + a_{103}f_{10} + a_{113}f_{11} + a_{123}f_{12} + a_{133}f_{13}。 \quad (4)$$

式中: $j=1,2,3$ ;  $i=1,2,3,\dots,13$ ;  $a_{ij}$ 为胜任力要素的载荷系数; $f_i$ 为胜任力要素的平均值。由计算可知:

$$w_1 = 0.236f_1 + 0.157f_2 - 0.034f_3 + 0.789f_4 + 0.779f_5 + 0.676f_6 +$$

导向(f6)、持续学习能力(f7)、主动适应能力(f8)属于行为心理(M2)维度,自主创新能力(f9)、市场信息前瞻能力(f10)、沟通表达能力(f11)、协同合作能力(f12)、领导能力(f13)属于个性特质(M3)维度。

通过表6的3因子模型各项拟合指标可知,相对卡方值为1.973(理想值为2,小于2表明拟合良好),同时其他拟合指标GFI、CFI、NFI、IFI等都大于0.9, RMSEA小于0.1,都符合拟合要求,表明3因子模型与现实数据匹配,说明农业企业经营者胜任力模型具有较好的稳定性和拟合度,从而验证本研究建立的新型农业企业经营者胜任力模型符合新时代农业企业经营者胜任力测评的需要,具有稳定性、合理性、科学性、有效性等特点,可以作为用于新型农业企业经营者胜任力测评的工具。

### 3.3 胜任力因子数量关系分析

胜任力要素因子的数量关系主要分为胜任力与胜任力要素因子的关系、胜任力要素因子与胜任特征要素的关系、胜任

$$0.827f_7 + 0.886f_8 + 0.149f_9 + 0.107f_{10} + 0.384f_{11} + 0.194f_{12} + 0.370f_{13};$$

$$w_2 = 0.095f_1 + 0.134f_2 + 0.108f_3 + 0.241f_4 + 0.305f_5 + 0.179f_6 + 0.120f_7 + 0.193f_8 + 0.875f_9 + 0.865f_{10} + 0.714f_{11} + 0.828f_{12} + 0.769f_{13};$$

$$w_3 = 0.736f_1 + 0.810f_2 + 0.908f_3 + 0.181f_4 + 0.071f_5 + 0.125f_6 + 0.037f_7 + 0.124f_8 + 0.108f_9 + 0.093f_{10} + 0.184f_{11} + 0.094f_{12} + 0.080f_{13}。$$

3因子与新型农业企业经营者胜任情况之间的关系可以通过探索性分析中载荷矩阵表4中的数据和公式(5)得以反映:

$$T = \sum_{i=1}^{n=3} b_i w_i (i=1,2,3)。 \quad (5)$$

式中: $b_1 = \frac{\lambda_1}{\lambda_1 + \lambda_2 + V_3}$ ;  $b_2 = \frac{\lambda_2}{\lambda_1 + \lambda_2 + \lambda_3}$ ;  $b_3 = \frac{\lambda_3}{\lambda_1 + \lambda_2 + \lambda_3}$ ;  $\lambda_i$ 为转换均值特征值。

经过计算: $b_1 = 0.305$ ,  $b_2 = 0.281$ ,  $b_3 = 0.414$ 。由此得出3因子与胜任力的关系:

$$T = 0.305w_1 + 0.281w_2 + 0.414w_3。$$

根据本研究调查问卷的数据,经过计算可知: $T = 19.516\%$ ,也就是说农业企业经营者对工作的胜任情况只占完全胜任的19.516%,并且3维度的重要性排序为:个性特

征、基本能力、行为心理。

#### 4 结论

根据调查可知,企业人力资源的培训与开发一般以员工胜任力模型为依据,科学的胜任力模型能够帮助企业管理者完成职工管理、培训工作,从而提升职工对工作的胜任能力;同样,作为企业领航者,企业经营者的胜任力同样需要进行合理培训和提升。本研究通过探索性因子分析、验证性因子分析,证明所构建的新型农业企业经营者胜任力模型的科学性、合理性,由此得出结论:新型农业企业经营者胜任力模型由13项经营者胜任力要素构成,其中13项要素分为3维度。普通知识教育水平(f1)、农业科技使用技能(f2)、农业行业基础管理知识(f3)、自信心(f4)、压力承受能力(f5)、成就事业导向(f6)、持续学习能力(f7)、主动适应能力(f8)、自主创新(f9)、市场信息前瞻能力(f10)、沟通表达能力(f11)、协同合作能力(f12)、领导能力(f13)为13项胜任力要素,并且分为基本能力、行为心理和个性特质3维度,3维度阐释农业企业经营者对工作的胜任情况,同时通过公式(1)(2)(3)(4)(5)分析胜任力要素之间的数量关系和因子重要程度,计算出调查问卷中农业企业经营者的胜任力水平为19.516%,仍较低。目前,经营者工作胜任情况到完全胜任工作仍然有很大的提升空间,并且个性特征对胜任力影响最大,其次为基本能力,最后为行为心理,所以农业企业要注重经营者胜任能力的培育和提升,特别是个性特征方面的培养,以便经营者能够更好地适应农业企业的领导工作,带领农业企业更好发展。

综上,通过本研究构建的新型农业企业经营者模型,以期现代新型农业企业经营者胜任力的测评、培训和提升提供帮助,有助于农业企业进行评定和选择培训,使培训、开发更

(上接第611页)

道保持畅通,解决难买难卖问题。

涉农电子商务龙头企业要当领头羊,提升农民的电子商务意识。黑龙江省农村经济主要依靠农业,与江浙地区的“淘宝村”不同,多数黑龙江省农村均自下而上由传统行业转型为电子商务服务业。为使黑龙江省加快农村电子商务的发展,应支持农产品流通企业建设、发展电子商务、加强农民对电子商务的认识,真正让电子商务服务平台为各方所用。

利用黑龙江省区域特色农产品品牌,拓展绿色食品电商销售渠道。通过现有的各类电子商务平台及淘宝、天猫、京东、苏宁易购等国内知名第三方电子商务平台,推动黑龙江省绿色食品网上销售。同时,对黑龙江省绿色食品展示交易中心、旗舰店、连锁店等现有绿色食品营销渠道进行改造,逐步构建覆盖全国的龙江绿色食品线上线下销售网络。

提升电子商务物流仓储能力,培育农村电子商务人才。全面开展农村电子商务人才培训,鼓励大专院校与电子商务产业园区合作建立电商人才培训基地,做到懂电商、善应用、通电商、善营销。鼓励农民工返乡创业,针对传统流通企业开展电商应用实训,带动企业形成“互联网+流通”应用能力。

具针对性、个性化,同时也有助于经营者了解自身能力素质,让农业企业经营者能够更好地为发展农业企业努力,为新时代的农业发展贡献力量。

#### 参考文献:

- [1] 杨秀丽. 新生代农民工职业化研究[D]. 杨凌:西北农林科技大学,2014:27-30.
- [2] 郑晓明,于海波,王明娇. 中国企业人力资源专业人员胜任力的结构与测量[J]. 中国软科学,2010(11):168-181.
- [3] 杜宾,李军锋. 团队元胜任力模型的构建与实证研究[J]. 科研管理,2012,33(11):40-48.
- [4] 吴梅. 企业人力资源管理胜任素质模型的构建[J]. 统计与决策,2015(13):186-188.
- [5] 何丽君. 青年科技领军人才胜任力构成及培养思路[J]. 科技进步与对策,2015,35(8):145-149.
- [6] 李龙,刘纯阳. 农业龙头企业管理者胜任力与其管理绩效的关系[J]. 湖南农业大学学报:社会科学版,2015,16(1):31-35.
- [7] 宋丁伟,宋新平,刘桂锋,等. 企业情报人员胜任力模型的构建与实证研究[J]. 图书馆学研究,2014(8):97-101.
- [8] 林立杰,修莹,钟全雄,等. 现代农业信息化指数测评体系构建[J]. 情报科学,2015,33(6):63-70.
- [9] 王晓晖,喻广华,高静. 中国企业环境、健康和安全管理者胜任力模型研究[J]. 管理科学,2012,25(3):1-9.
- [10] 宋山海,刘文霞. 代际差异视角下资本禀赋对农民工就业选择影响研究[J]. 贵州社会科学,2014(10):129-135.
- [11] 乐国林,毛淑珍,唐凤凤. 高管胜任力与企业成长任务情境动态匹配性探析[J]. 商业研究,2013(7):93-98.
- [12] 曾珠,王斌. 供货商质量工程师胜任力影响因子研究——以汽车制造企业为例[J]. 江西社会科学,2014(5):238-242.

#### 参考文献:

- [1] 凌守兴. 我国农村电子商务产业集群形成及演进机理研究[J]. 商业研究,2015(1):104-109.
- [2] 刘跃,王文庆. 区域电子商务发展指数的重构及实证分析[J]. 科学学与科学技术管理,2009,30(7):144-147.
- [3] 任今方. 区域电子商务发展水平测度方法研究与实证[J]. 兰州教育学院学报,2013,29(10):48-51.
- [4] 薛伟贤,刘骏. 数字鸿沟主要影响因素的关系结构分析[J]. 系统工程理论与实践,2008,28(5):85-91.
- [5] 刘敏,陈正. 电子商务发展测度指标体系研究[J]. 统计与信息论坛,2008,23(7):20-28.
- [6] 王海龙,司爱丽. 农村电子商务发展构想[J]. 经济纵横,2007,3(2):38-40.
- [7] 汤英汉. 中国电子商务发展水平及空间分异[J]. 经济地理,2015,35(5):9-14.
- [8] 杨坚争,周涛,李庆子. 电子商务对经济增长作用的实证研究[J]. 世界经济研究,2011(10):40-43.
- [9] 郑亚琴. 我国农村电子商务区域基础设施发展水平的主成分聚类分析[J]. 中国科技论坛,2007,1(1):119-122.