

# 基于胜任力模型下的高职学院学生干部选拔与培养

邵雪皎

(无锡工艺职业技术学院, 江苏 宜兴 214200)

**摘要:** 高职院校学生干部管理是高职院校内部管理工作中不可或缺的重要内容, 学生干部不仅是辅导员、教职人员们的得力助手, 而且相比教师来说, 学生干部与学生之间沟通更加方便快捷, 有利于学校教育教学工作顺利开展。高职院校对学生干部的管理非常重视, 并且给予了学生干部适当的权利来参与学校事务管理, 使学生干部们具备很多锻炼的机会, 展现出了学校对学生干部的信赖, 充分体现了学生自参与学校共同事务管理的自主性。

**关键词:** 高职院校; 胜任力模型; 学生干部; 选拔培养

针对高职院校来说, 学生干部的身份特殊, 具备双重分身。高职院校学生干部不仅是教师和学生沟通的桥梁, 更是高校教育管理工作当中重要组成部分。学生干部的身影遍布在高校各个角落当中, 大到学生会、社团, 小到班级, 都离不开学生干部, 而且学生干部对学风建设工作起到了重要作用。

科学、优秀、合理的学生干部选拔、培养模式, 可以结合学生干部们的胜任能力来选拔德才兼备的优秀人才, 让德才兼备的学生干部投入到高校日常管理工作中, 全面提升高校日常管理水平、辅助教师完成教学教育任务。

## 1、胜任力模型内涵概述

胜任力模型是一种人才选拔与培养模型, 最早出现在上世纪七十年代。美国著名的组织行为学家 David McClelland 提出了“胜任力”这一概念。所谓的胜任力便是结合不同人物的需求, 有效预测工作绩效水平, 胜任相比传统智力考核来说更加适应工作实际情况<sup>[1]</sup>。随着社会不断发展, 人们对于胜任力研究工作更加深入, Spencer 更加深入阐述了“胜任力”这一概念, 提出“胜任力是指将某个工作中卓有成就者与表现平平者区分的个人深层特质”, 在该理念基础上, 提出了决定胜任力的因素。针对不同工作、任务来说, 决定胜任力的因素也存在差异, 例如“外在形象、专业技能、态度观念、领域知识、认知行为”等。

胜任力模型是在“胜任力”基础演变出的模式, 其内容便是将特定职位表现优异的要素进行组合, 来作为该职位选拔、招聘、培训、开发的基础<sup>[2]</sup>。客观来说, 胜任力模型是一种与某职业组织知识、态度技能相关联的模型, 胜任力模型与个人工作效率、工作能力考核、工作培训内容有着紧密关系。在当前组织单位当中, 一般将胜任力模型用于人才选拔、人才招聘和人才培养当中。

## 2 胜任力模型应用的意义

### 2.1、有利于提升学生干部选拔效率

胜任力模型多年以来在社会组织与高校人才选拔当中运用的都非常具备普遍性, 并且证明了该模型具备诸多优势。积极将胜任力模型融入到高职院校学生干部选拔工作中, 可以结合不同学生干部职位的真正需求, 从个人能力、行为态度、专业能力、执行能力等各个层次上, 选择最为适合学生干部职位的学生人才<sup>[3]</sup>。将胜任力作为学生干部选拔的标准, 并对每个竞选学生进行综合评估, 这样不仅可以确保学生干部适应职位需求, 而且能够快速帮助学生干部适应职位工作要求, 切实提升了学生干部选拔效率。

### 2.2、有利于规避传统选拔模式弊端

高职院校传统选拔模式往往会存在一些弊端, 一般情况下, 传统学生干部选拔会按照岗位任职资格来选拔, 便是学生具备一定资

格便可以竞选干部, 这也造成很多干部难以被广大学生信服<sup>[4]</sup>。胜任力模型能够有效避免此类问题的出现, 这样有本质、有能力的学生干部, 便可以在此种胜任力模型中脱颖而出, 这样不仅可以增强学生干部选拔效率, 而且还可以让其他学生们信服, 为日后学生干部工作开展带来了极大便利, 并弥补了传统选拔模式弊端。

## 3 当前高职院校学生干部管理工作存在的问题

### 3.1、学生干部专业水平较为薄弱

高职院校学生干部理应成为学生当中品学兼优、领导能力强、专业学习能力强的学生。但是结合当前高职院校的学生干部管理现状来看, 却不尽如人意。高职院校当前的学生干部一般都是 95 后、00 后, 该年级的学生喜欢新鲜事物, 所以很难真正的将心思放在学习上。此外, 还有一些学生干部们对自己的要求不高, 但是对他人的要求却很高, 相对缺乏自控能、自主自觉能力, 甚至一些学生干部仰仗着自己的职能来滥用职权, 此类问题屡见不鲜。大部分学生干部的自主自觉能力不强, 思想道德意识也较为薄弱, 依然过着“衣来伸手饭来张口”的日子, 并且自主学习能力不强, 甚至一些学生干部还会将本职工作推诿给其他学生, 责任感相对缺失。诸多问题造成学生干部专业水平较差, 为学校学生干部管理工作带来了极大阻碍。

### 3.2、学生干部趋于功利化

高职院校学生干部当前功利化趋势严重, 很多高职院校学生干部参与学生会的意图并不只是为了奉献热血、服务同学、服务教师、服务学校, 大部分学生干部参与学生会、社团, 都更加注重满足自身需求和利益<sup>[5]</sup>。因为高职院校的学生干部具备一定权利、一定特殊待遇, 并且社会用人单位也贯彻“学生干部优先聘用”这一理念, 促使很多学生们为此来竞选学生干部, 功利性非常严重。针对本省某高校 400 名学生进行随机调查, 其中 75% 的学生想进入学生会、社团的初衷是获取奖学金、评优评先、与辅导员搞好关系; 只有不到 10% 的同学认为进入学生会和社团可以锻炼自己能力; 还有一部分学生秉承随大流的心理, 认为参与社团和学生会可以更好融入学校环境中。

## 4、胜任力模型下的高职学院学生干部选拔与培养策略

### 4.1、完善学生干部选拔培养胜任力模型

想要充分发挥出胜任力模型的效用、强化学生干部选拔、培养效率, 就应该结合高职院校的学生干部职位需求, 构建出完善的胜任力模型, 在此基础上保障学生干部选拔、培训工作顺利开展。较为完整的胜任力模型需要对职系、序列开展划分, 明确能力素养要素和评剂要素<sup>[6]</sup>。针对能力要素的提炼来说, 应该涵盖核心能力素质、通用能力要素、专业能力要素三个层面, 并且将和学生干部岗

位的实际需求,全面考核岗位对学生干部能力的需求。结合学生干部职位和人才实际需求,制定出完善的胜任力模型,界定职位要素需求,结合胜任力模型研究样本来对学生干部选拔培训做出良好判断。

### 4.2、规范选拔程序和标准

完善科学的学生干部选拔程序可以有效确保学生干部选拔的科学性和有序性,让整个选拔模式更加规范有序。针对参与胜任力模型人才选拔的教师进行明确,避免相关代办教师参与选拔,降低主观因素造成选拔误差。针对竞选学生的履历、学习成绩、管理经验进行了解,并通过一系列测试对竞选学生进行深入考核。将考核结果与学生干部职位的胜任力需求进行合理匹配,对学生们的各项能力、专业素养进行细化,避免盲目选拔问题。结合不同学生干部职位的能力素养进行分析,并且设计出相应的选拔情境,综合考虑广大学生们的实际情况,分析在特定情境之下学生们的反应能力和表现能力,并合理评定选拔结果。

### 4.3、提升学生干部培养效率

学生干部培养是高职院校学生干部管理工作的重点内容,只有定期对学生干部进行知识培训、管理技能培养,才能够让学生干部更加适合职位,为学校 and 同学做出更多贡献。在开展学生干部培养工作当中,可以借助胜任力模型详细分析出学生干部胜任力薄弱环节,结合学生干部的实际情况,指定出区别化、差异化的培养方案。将胜任力模型融入到学生干部培养工作当中,有针对性的发现学生干部在工作当中存在的不足,并且科学合理针对学生某种不足的能力进行培养、强化<sup>[7]</sup>。借助胜任力模型评估来分析出学生干部的实际情况,有针对性的开展培训、培养工作,让学生干部更好胜任职位。科学合理的开展学生干部专业能力、专业水平培训,使学生干部不断增强自身管理能力、专业水平。

### 结束语

总而言之,胜任力模型作为一种具备科学性、高效性的人才选拔培训模式,可以积极运用到高职院校学生干部选拔与培训工作中。借助胜任力模型针对不同学生干部岗位的任职要求进行分析,明确胜任力主要影响因素,并对竞选学生实际胜任力各项因素进行分析,选择出最为最适合学生干部职位的学生,切实增强高职院校学生干部选拔培训效率,促进高职院校学生干部选拔的科学性、高效性。最大程度展现出学生干部的服务热情、提升学生干部服务专业水平,促进高职院校内部管理工作顺利开展。

### 参考文献:

- 【1】张志荣. 基于胜任力模型下高职院校学生干部选拔路径分析[J]. 科教文汇, 2019, 000(020):114-115.
- 【2】刘莹. 基于"胜任力模型"的商务谈判人才培养初探——以漳州职业技术学院为例[J]. 科教导刊(上旬刊), 2018, No.325(01):36-38.
- 【3】王欣, 谭晶. 高职院校学生干部的选拔、任用、培养、管理探析[J]. 今日财富, 2018(24):187-187.
- 【4】刘广利. 浅析高职院校学生干部胜任力水平提升对策[J]. 滁州职业技术学院学报, 2018, 017(001):28-29,33.
- 【5】徐进. 基于胜任力模型的高校学生会干部选拔应用研究%Research on Selection and Application of University Student Union Cadres Based on Competency Model[J]. 教育教学论坛, 2018, 000(051):273-274.
- 【6】李曙军, 张舵, 吴丽娜. 基于胜任力模型的中青年领导干部培训体系及其构建[J]. 企业改革与管理, 2018, 000(023):78,83.
- 【7】陆鸣鸣. 学生会干部胜任模型特征构建及应用研究以上海海洋大学为例[J]. 文化创新比较研究, 2018, 002(033):179-180,182.