

后疫情时代高校学生干部胜任力模型的构建*

杜慧娟¹, 任少平¹, 魏雪梅²

(1. 蚌埠学院 机械与车辆工程学院, 安徽 蚌埠 233030; 2. 蚌埠学院 马克思主义学院, 安徽 蚌埠 233030)

[摘要] 立足于后疫情时代背景, 针对高校学生干部胜任素质展开研究。采用文献研究法、行为事件访谈法和专题访谈法提取胜任力要素, 编制胜任力要素总表和调查问卷。利用统计学方法提取公因子, 采用层次分析法确定因子权重, 构建了包含准则层4个公共因子和方案层20个因子的后疫情时代高校学生干部胜任力模型。该模型的建立和应用, 有助于高校立足于时代需要培养学生干部, 量化选拔评价等管理体系, 提升高校学生干部队伍素质。

[关键词] 胜任力模型; 高校学生干部; 后疫情时代; 胜任力要素

[中图分类号] G641 **[文献标志码]** A **[文章编号]** 1674-5639(2023)05-0097-13

DOI: 10.14091/j.cnki.kmxyxb.2023.05.011

一、前言

习近平总书记在党的十九大报告中指出:“青年一代有理想、有本领、有担当, 国家就有前途, 民族就有希望。”高校作为培养青年成长成才的重要阵地, 肩负着立德树人的根本任务。而高校学生干部作为青年学生中的重要群体, 具有双重身份, 他们既是接受高等教育的在校大学生, 又是高校学生管理工作的基层组织者与实施者, 因此建设好学生干部队伍、发挥好这支队伍的作用对高校人才培养工作至关重要。高校历来重视学生干部队伍建设, 相关的理论研究有很多, 如范张欣在研究中提出了重视综合素质、完善管理制度和创新手段方法3项创新路径^①; 房宸舒指出了学生干部队伍自身和管理方面存在的问题, 提出了“重视思政教育、建立培养制度和落实考核制度”3个方面的培养策略^②; 李莘莘等在学生干部思政教育中引入了“一岗双责”理论, 并提出了4个方面的实现路径^③。这些研究虽然指出了一些共性问题, 提出了一些改进措施, 但是仍存在着普遍为定性而非定量研究的不足。部分学者对高校学生干部的选拔评价展开了定量的研究, 如陈才烈、刘修阳等探究了将LGD模式应用于高校学生干部选拔, 并将评价指标分为3个等级, 制定了评价标准评分表, 然而研究中没有阐释评价指标的权重关系^④; 王茜利用AHP层次分析法构造出3个指标和8个子指标的权重体系, 用定量的方法建立了学生干部选拔评价模型, 但该模型仅从学生个体层面进行分析, 缺乏将个人和组织环境相结合的胜任力要素, 评价不够全面^⑤; 梁少博等利用层次分析法对社团学生干部的选拔工作进行研究, 虽然具有一定的创新性和科学性, 但其定量数据仍然是由定性成分来决定的, 这又导致了不可避免地融入了主观性因素^⑥。

* **[作者简介]** 杜慧娟, 女, 黑龙江牡丹江人, 蚌埠学院助教, 硕士, 研究方向为思想政治教育。

[通信作者] 魏雪梅, 女, 陕西周至人, 蚌埠学院副教授, 硕士, 研究方向为思想政治教育。

[基金项目] 蚌埠学院校级科学研究项目(2021SK02, 2021SK01); 教育部人文社科思政专项项目(17JDSZ1002)。

① 范张欣. 新时代高校学生干部队伍建设路径创新研究[J]. 鄂州大学学报, 2019, (4): 88-92.

② 房宸舒. 关于新时期高校学生干部队伍培养工作的思考[J]. 开封文化艺术职业学院学报, 2020, (9): 113-114.

③ 李莘莘, 刘晓旭, 刘书琴. 学生干部“一岗双责”在思政教育中的实现路径[J]. 现代交际, 2020, (19): 25-27.

④ 陈才烈, 刘修阳, 陈涛, 等. 高校学生干部选拔中的LGD模式探究[J]. 重庆大学学报(社会科学版), 2015, (5): 209-214.

⑤ 王茜. 基于AHP的高校学生干部选拔评价模型[J]. 电子世界, 2017, (9): 60.

⑥ 梁少博, 车晓轩, 朱平溥, 等. 基于层次分析法的社团学生干部选拔工作研究[J]. 价值工程, 2018, (33): 247-249.

将胜任力理论相关研究应用于高校学生干部管理工作不仅可以量化管理体系,还可以规避主观性因素的影响,更具有科学性和严谨性。胜任力是指工作岗位中绩效表现优异者和绩效表现一般者个体潜在的行为特征。^①1973年,美国学者 McClelland 第一次将胜任力作为选拔考核人才的标准,并将该理论应用于美国外交官的选拔,这标志着胜任力理论应用于人才选拔的开端。^②该理论与传统人才选拔理论相比,具有明显的创新之处,不仅考量了智力因素,还考量了其他方面的因素,比如个人动机等。由于具有显著的优势,胜任力理论受到了很多学者的重视。我国关于胜任力的研究始于1998年,早期的学者应用该理论建立了企业管理者任职资格标准。之后,胜任力研究广泛地应用于对企业管理技术人员和人员的选拔和考核,并在实践中被证明具有良好的效果。因此,胜任力的研究愈发被重视,并被应用于更多的领域。

20世纪60年代,美国最先将胜任力理论应用于教育领域。2004年,胜任力理论相关研究首次被引入到国内教育管理领域。此后,我国教育界学者将胜任力理论研究逐渐扩大到高校学生干部管理实践中,并取得了一系列的研究成果。这其中,基于胜任力理论构建胜任力模型是主要的研究方向。胜任力模型是指特定组织特定职位所要求具备的胜任素质,以及这些胜任素质之间的权重关系。^③基于胜任力模型理论,国内学者针对普通高校学生干部、高职院校学生干部、民族高校学生干部、民办高校学生干部、高校研究生干部等展开了诸多研究,建立了多种多样的胜任力模型,并探讨了模型在实践中的应用。如杜鹃基于胜任力模型,提出高校学生干部所需具备的胜任力特征,并基于此模型从选拔、培养和考核等方面提出完善高校学生干部管理的建议和对策^④;刘澄构建了民办高校学生干部胜任力模型,并以此为基础制定并实施了民办高校学生干部的选拔和培养方案,之后开展了为期一学年的研究,发现以胜任力模型为基础的民办高校学生干部管理方式优于一般民办高校传统的学生干部管理模式^⑤;张志荣基于胜任力模型理论分析了高校学生会干部的选拔现状和存在的问题,为今后高职院校学生干部选拔提供了新的路径^⑥。针对高校学生干部的胜任力模型研究具有明显的量化特征,胜任力要素的选取客观科学,有效规避了主观因素的影响,其优势较为显著。

胜任力相关理论处于不断变化发展之中,具体内涵也会随着时代的发展处于不断变化发展当中。2004年以来,虽然关于胜任力理论的相关研究在教育管理领域逐渐展开,但是关于高校学生干部的胜任力研究基本是针对学生干部的个体研究,也有一些延伸到关于组织环境的研究,鲜有将时代背景作为研究内容的案例。新冠肺炎疫情发生以来,高校普遍建立了“学校——院系——班级——宿舍”4级防控网络,学生干部构成了3级和4级防控网络的重要节点,承担了重要的防控任务。他们听从指挥,冲锋陷阵,表现出了前所未有的担当精神、奉献精神等,展示了当代青年学生干部卓越的胜任素质。这一特定时期所表现出的胜任素质是史无前例的,具有一定的研究价值和现实意义,并将长期影响着高校学生干部队伍建设和学生管理工作水平。因此,这些胜任素质需要发扬和传承下去,在后疫情时代继续发挥着重要作用。

2020年6月,习近平主席同塔吉克斯坦总统拉赫蒙通电话时,提到“后疫情时代”一词。^⑦2022年1月,习近平主席出席2022年世界经济论坛视频会议发表的演讲《坚定信心 勇毅前行 共创后疫情时代美好世界》中再次提到了“后疫情时代”。^⑧此后“后疫情时代”这一词汇在学界频繁出现。“后疫情时代”

① 仲理峰,时堪. 胜任特征研究的新进展 [J]. 南开管理评论, 2003, (2): 4-8.

② McClelland DC. Testing for Competence rather than for Intelligence [J]. American Psychologist, 1973, (28): 1-14.

③ 董克用,李超平. 人力资源管理概论(第四版) [M]. 北京:中国人民大学出版社, 2015: 145-146.

④ 杜鹃. 基于胜任力模型的高校学生干部管理研究 [J]. 黑龙江生态工程职业学院学报, 2015, (3): 78-79 + 109.

⑤ 刘澄. 基于胜任力模型的民办高校学生干部管理体系建设实证研究——以阳光学院为例 [D]. 福建师范大学硕士学位论文, 2018.

⑥ 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(中旬刊), 2019, (7): 114-115.

⑦ 潘子荻. 习近平的2020·六月:“后疫情时代”彰显“中国策” [EB/OL]. (2020-07-14) [2022-12-02]. http://www.xinhuanet.com/politics/xxjxs/2020-07/14/c_1126236129.htm.

⑧ 习近平. 坚定信心 勇毅前行 共创后疫情时代美好世界——在2022年世界经济论坛视频会议的演讲 [EB/OL]. (2022-01-17) [2022-12-02]. <https://www.12371.cn/2022/01/17/ARTI1642419523153958.shtml>.

是指新型冠状病毒疫情过去后的时代。各行各业抗击疫情冲击、应对突发卫生危机能力和疫情防控意识都得到了极大增强。人们的健康观念、消费习惯、心理素质和教育文化等都发生相应变化,对治理理念和治理手段也提出了新要求。^①今天,虽然中国已逐渐走出新冠疫情的阴霾,经济逐步复苏,但后疫情时代仍然存在,高校教学模式、学生管理模式和师生的生活方式仍较之前发生了改变,充满着机遇和挑战。这也势必对学生干部的胜任素质提出全新的要求。

因此,本文立足于后疫情时代背景,针对高校学生干部的胜任素质展开研究,运用管理学和统计学等方法,构建后疫情时代高校学生干部胜任力模型,并阐释模型在实践中的应用。该模型的建立和应用,有助于高校立足于时代需要培养学生干部,量化选拔评价等管理体系,提升高校学生干部队伍素质,提高高校学生管理工作水平。

二、研究思路和方法

立足于后疫情时代背景,依据胜任力和胜任力模型相关理论,以高校学生干部为研究对象,针对其胜任素质展开研究。研究目的是构建后疫情时代高校学生干部胜任力模型,并将模型应用到实践中,以此量化学生干部管理体系,提升学生干部队伍素质。

胜任力模型的构建分为3个步骤,首先是胜任力要素的提取。采用文献研究法、行为事件访谈法和专题访谈法分别提取胜任力要素,建立3个要素集合A、B、C,经对比分析3个要素集合后提取出相同的胜任力要素20项,编制成《胜任力要素总表》和《后疫情时代高校学生干部胜任力调查问卷》,面向高校学生发放。其次是公因子的确定。通过回收《后疫情时代高校学生干部胜任力调查问卷》获取研究数据,利用SPSS软件对数据进行统计分析,具体包括描述性分析、探索性因子分析、公因子的提取、公因子的命名和信度检验等,确定了4项公共因子。最后是胜任力权重的确定。利用层次分析法建立3个层次结构,为每个层次结构构造判断矩阵、求解判断矩阵,最终计算出各项指标的权重,为胜任力模型的构建提供数据依据。通过以上3个步骤构建完成后疫情时代高校学生干部胜任力模型,并阐述该模型在实践中的应用价值。

本文所研究的高校学生干部主要包括班级干部、学生会干部、党团组织学生干部、学生社团干部、宿舍长和其他学生组织干部等。

三、胜任力要素的提取

(一) 利用文献研究法提取胜任力要素

通过知网数据库搜索关键词“高校学生干部胜任力”,搜集到与本研究相关度比较高的文献4篇。^②通过对这些文献内容的对比分析,合并相同或相近含义的要素,归纳成集合,为后续研究提供参考。利用文献研究法提取归纳的胜任力要素集合A见表1。

表1 胜任力要素集合A

序号	胜任力要素	序号	胜任力要素
1	学习能力	9	洞察力
2	危机处理能力	10	创新能力
3	团队精神/集体意识	11	沟通协调能力

^① 李庆四. 后疫情时代命运与共的人类未来 [EB/OL]. (2022-02-14) [2022-12-02]. https://share.gmw.cn/www/xueshu/2022-02/14/content_35515396.htm;杨峰,等. 后疫情时代智慧城市提质增效的全景式改革 [J]. 成都大学学报(社会科学版), 2022, (2): 13-24.

^② 漆勇方,李国屏,吴专,等. 高校学生干部胜任力模型研究 [J]. 萍乡学院学报, 2019, (6): 83-86;吴帆,张文彬,陈烁锋,等. 高校学生干部胜任力模型构建 [J]. 长春工业大学学报(自然科学版), 2013, (3): 350-353;聂文娟. 高校学生干部胜任力探究——以L大学为例 [D]. 重庆理工大学硕士学位论文, 2016;王荣山,吴艳青,吕庆燕. 民族高校学生干部胜任力模型的构建——以西北民族大学为例 [J]. 长春工业大学学报(高教研究版), 2012, (2): 134-136.

续表 1

4	尊重他人	12	领导能力
5	责任心	13	有主见
6	踏实务实	14	应变能力
7	执行力	15	奉献精神
8	公平公正	16	自信心

(二) 利用行为事件访谈法提取胜任力要素

行为事件访谈法通常是利用 STAR 工具来完成的,也就是从情景(Situation)、任务(Task)、行为(Action)和结果(Result)4个方面来进行访谈。被访谈者从这4个方面阐述亲身经历过的有代表性的成功和失败的事件。

被访谈者一般选取绩效优秀者,在本研究也就是选取优秀学生干部进行访谈。为了保证访谈效果,选取的学生干部要具有代表性,因此从各个年级中选取优秀学生干部共12人进行访谈。访谈内容简述如下:

案例 1:

2021年,恰逢建党100周年,学校下发了举办合唱比赛的通知,我被活动内容深深吸引了。作为班长,我向全班同学公开征求意见,得到了大多数同学的支持,然而还是有少数同学不愿意参加这样的集体活动。由于这次活动是以团支部为单位报名的,我就让同学们以共青团员的身份要求自己,结果效果很好,基本上全班同学都报名参加了合唱比赛。于是,我就利用空闲时间带领同学们排练。正当排练进展顺利时,我却因为意外情况的发生不能继续带领大家练习了,只得将这一任务托付给其他同学。虽然我不在,但是同学们仍然齐心协力完成了合唱任务。最终,我们团支部在全校的比赛获得了三等奖,每个人都很开心。虽然我没能同大家一起上台演出,但我依旧发自内心的高兴,大家的努力有了成果,我的努力也没有白费。

从以上案例中提取的胜任力要素有:沟通协调、领导能力、积极主动、团队精神、成就感。

案例 2:

我在班级担任学习委员,有时候会帮助老师收作业。有一次,因为自己的疏忽忘记了收作业的时间,导致我们班作业迟交,影响了老师录入平时成绩。这件事情发生后,我做的第一件事就是放下手上的一切事情,先把作业收齐补交上去,并在交作业时向老师诚恳地道歉。虽然我们班的平时成绩录入较迟,但最终还是完成了录入。经过这次失败的经历后,我认真反思,养成了记备忘录的习惯,并按照事情的时间先后、轻重缓急用不同的颜色标记,防止遗忘。之后,再也没有在工作中出错了。

从以上案例中提取的胜任力要素有:担当精神,反思,改进工作方法。

通过记录这些访谈内容,统计分析访谈中出现各种胜任力特征要素的频次,合并相同或相近含义的要素,归纳成胜任力要素集合 B 见表 2。

表 2 胜任力要素集合 B

序号	胜任力要素	出现频次	序号	胜任力要素	出现频次
1	沟通协调	10	11	担当精神	6
2	责任心	10	12	模范带头	6
3	公平公正	10	13	奉献精神	5
4	执行力	9	14	讲究工作方法	5
5	积极主动	9	15	创新意识	4
6	反思和改进	9	16	应变能力	4
7	热情服务	8	17	尊重和理解他人	3
8	领导能力	8	18	成就感	3

续表 2

9	集体意识/团队精神	7	19	乐观	2
10	学习能力	7	20	上进	2

(三) 利用专题访谈法提取胜任力要素

新冠肺炎疫情的蔓延给高校学生管理工作带来了极大的困难和挑战。高校学生干部在应对疫情防控中发挥了重要作用,这其中表现出的胜任素质较从前有很大的不同。因此,有必要针对新冠肺炎疫情防控进行专题访谈,提取胜任力要素。选取在疫情防控工作中表现突出的各年级学生干部共 8 人进行访谈。

访谈提纲:新冠肺炎疫情期间对学生干部提出了哪些新的要求?与没有疫情的时候相比有什么不同?请举例说明。

案例 3:

2022 年 3 月开学时,多地疫情严重,由于我返校之前所在的地方出现病例,导致我返校后需要隔离。而我既是学院学生会负责人,又是刚刚组建的疫情防控志愿服务队队长,正值学院需要我的时候,我却不能投身一线,感到非常难过。于是我只能将工作安排给其他学生干部,然后服从安排进行隔离。然而当学生会各部门负责人召开例会时,他们竟然给我打来了视频电话,向我表示了关心和慰问。收到这么多同学的问候,我非常高兴。借此视频电话的机会我安排了各项工作,并强调了疫情之下志愿者们的重要性。尽管我被隔离,但志愿服务工作开展地井然有序。工作结束后,我们的服务得到了老师和同学的一致好评,我的认真负责也得到了老师的夸赞。

从以上案例中提取的胜任力要素有:大局意识、模范带头、责任心、领导能力、应变能力、团队精神。

在专题访谈中,被访谈者普遍认为新冠肺炎疫情防控大大增加了学生干部的工作量,几乎所有学生干部都承担了防疫的工作任务,具体工作有:宣传对新冠肺炎的科学认知,贯彻落实学校的防疫要求,充当志愿者,应对突发事件,组织核酸检测,核验健康码和行程卡,提醒监督健康打卡、协助老师开展线上教学等。可以说,相较于没有疫情的时代,疫情时代对高校学生干部胜任力的要求就是升级后的 2.0 版本,对学生干部综合素质的要求更高更全面了。通过访谈得知,学生干部在从事疫情防控的工作中,最突出的素质要求是责任心,防疫的每个节点都不能漏掉任何一个人,要对每一位同学高度负责;还要具备担当精神和奉献精神,疫情防控斗争中不能萎缩在后,要冲锋在前,勇于担当,甘于奉献;感受最深的是上下协调一致防控有力带来的自信心和自豪感;在遇到紧急情况时,还要具备能够迅速反应、快速调动同学的危机处理能力和领导能力,这些都是疫情时代对学生干部新增的胜任要求,一旦形成,也必然影响到后疫情时代。

通过访谈记录各种胜任力特征要素出现的频次,合并相同或相近含义的要素,归纳成胜任力要素集合 C 见表 3。

表 3 胜任力要素集合 C

序号	胜任力要素	出现频次	序号	胜任力要素	出现频次
1	大局意识	7	10	热情服务	5
2	领导能力	7	11	积极主动	5
3	责任心	7	12	担当精神	5
4	模范带头	7	13	反思和改进	4
5	危机处理能力	6	14	奉献精神	4
6	沟通协调能力	6	15	自豪感	4
7	团队精神/集体意识	6	16	关心和尊重他人	3
8	良好的心理素质	5	17	信心	3
9	应变能力	5	18	信仰	2

综上,根据 3 个胜任力要素集合 A、B、C,可以提取出相同的胜任力要素 20 项。经征求辅导员及学

生工作专家的意见,认为高校学生干部的胜任素质具有时代性,这些时代赋予的外在要求,必将转化为对学生干部胜任素质的内在要求,影响着后疫情时代对学生干部的选任标准。以上方法提取的胜任力要素既借鉴了前人的研究成果,也对当前的研究对象、组织环境等进行了充分的调研,并考虑到时代背景和对未来的影响力,比较科学合理。最终确定的胜任力要素20项见表4。

表4 胜任力要素总表

序号	胜任力要素	序号	胜任力要素
1	学习能力	11	应变能力
2	危机处理能力	12	奉献精神
3	团队精神/集体意识	13	自信心
4	尊重他人	14	积极主动
5	责任心	15	热情服务
6	执行力	16	担当精神
7	公平公正	17	模范带头
8	创新能力	18	反思和改进
9	沟通协调能力	19	大局意识
10	领导能力	20	良好的心理素质

四、胜任力模型的构建

(一) 制定调查问卷

根据表4《胜任力要素总表》编制《后疫情时代高校学生干部胜任力调查问卷》,该问卷设计了20项胜任力要素指标,采用Likert的五点量表法,被调查者需从数字1~5中选择恰当的数字,数字1~5的含义:1为“不重要”,2为“不太重要”,3为“一般重要”,4为“比较重要”,5为“非常重要”。

(二) 发放调查问卷

本次调查问卷通过问卷星面向安徽省部分高校学生发放。共发放调查问卷815份,回收问卷810份,问卷回收率为99.4%,回收的问卷全部有效。问卷的回收率较高,说明调查对象的参与度比较高,样本数量比较充足,问卷数据比较可靠。

(三) 统计分析调查问卷数据

本文采用SPSS软件统计分析调查问卷的数据。

1. 描述性分析

通过对20个变量的调查结果进行分析,见表5,可以看出两点:一是平均值最小为4.0000,恰好等于问卷中“比较重要”的阈值4,其他平均值均高于4,说明20个胜任力要素的重要程度均等于或高于“比较重要”,要素选取合理。二是标准偏差的最小值为0.75930,最大值为0.96538,能够看出标准偏差比较小,说明数据与平均值的偏离小,数据具有很好的一致性。由此说明此次调查问卷的评分结果有效。

表5 描述统计

胜任力要素	最小值	最大值	均值	标准偏差
责任心	1	5	4.5667	0.80538
危机处理能力	1	5	4.5048	0.75930
尊重他人	1	5	4.4714	0.82523
公平公正	1	5	4.4381	0.83493
团队精神集体意识	1	5	4.4143	0.83281
反思和改进	1	5	4.3762	0.86196
沟通协调能力	1	5	4.3714	0.88320

续表 5

应变能力	1	5	4.3619	0.84857
执行力	1	5	4.3571	0.85340
良好的心理素质	1	5	4.3476	0.79959
领导能力	1	5	4.3286	0.83674
大局意识	1	5	4.3238	0.90712
担当精神	1	5	4.3190	0.90089
奉献精神	1	5	4.2905	0.89464
模范带头	1	5	4.2095	0.96538
自信心	1	5	4.2095	0.86057
积极主动	1	5	4.1857	0.80595
热情服务	1	5	4.1571	0.89607
学习能力	1	5	4.0095	0.90712
创新能力	1	5	4.0000	0.91243

2. 探索性因子分析

利用 KMO 和巴特利特球形度检验因子分析的可行性,见表 6。KMO 值为 0.909,十分接近于 1,表示数据非常适合作因子分析。显著性小于 0.05,也说明数据适合作因子分析。

表 6 KMO 和巴特利特检验

KMO 取样适切性量数	巴特利特球形度检验		
	近似卡方	自由度	显著性
0.909	3278.596	190	0.000

3. 公因子的提取过程

利用主成分分析法提取公因子,要求因子的初始特征值大于 1,因子旋转采用最大方差法。分析结果见表 7,前 4 个因子的特征值 >1,并且这 4 个因子的特征值之和占总特征值的 70.739%,占比较高,因此提取前 4 个因子作为主因子。

方差贡献率以旋转后的值为准,公共因子 1 至 4 的方差贡献率分别为 19.509%、18.650%、16.891% 和 15.690%,4 个公共因子的累积的方差贡献率为 70.739%。

表 7 总方差解释

成分	初始特征值			提取载荷平方和			旋转载荷平方和		
	总计	方差百分比	累积 (%)	总计	方差百分比	累积 (%)	总计	方差百分比	累积 (%)
1	9.801	49.003	49.003	9.801	49.003	49.003	3.902	19.509	19.509
2	1.778	8.890	57.893	1.778	8.890	57.893	3.730	18.650	38.159
3	1.456	7.279	65.172	1.456	7.279	65.172	3.378	16.891	55.050
4	1.113	5.567	70.739	1.113	5.567	70.739	3.138	15.690	70.739
5	0.913	4.563	75.302						
6	0.746	3.728	79.030						
7	0.657	3.287	82.317						
8	0.500	2.499	84.816						
9	0.473	2.365	87.181						
10	0.442	2.211	89.392						

续表7

11	0.381	1.904	91.296						
12	0.351	1.753	93.049						
13	0.269	1.344	94.393						
14	0.257	1.287	95.680						
15	0.204	1.018	96.698						
16	0.175	0.875	97.573						
17	0.167	0.837	98.410						
18	0.118	0.590	99.000						
19	0.102	0.508	99.508						
20	0.098	0.492	100.000						

采用最大方差法旋转后的矩阵来解释因子内涵,将载荷值的绝对值大于0.5的数值归入一类公共因子,可以划分为四类公共因子,具体见表8。

表8 旋转后的因子载荷矩阵

	成分1	成分2	成分3	成分4
公平公正	0.834			
执行力	0.807			
反思和改进	0.801			
尊重他人	0.643			
责任心	0.608			
危机处理能力		0.888		
领导能力		0.828		
应变能力		0.800		
沟通协调能力		0.798		
团队精神集体意识		0.502		
担当精神			0.842	
奉献精神			0.799	
模范带头			0.681	
大局意识			0.653	
热情服务			0.648	
创新能力				0.819
学习能力				0.790
自信心				0.587
积极主动				0.586
良好的心理素质				0.571

4. 公因子的命名

根据表8中的因子归类,将20个胜任力要素划归为4类公共因子,每类公共因子包含5个胜任力要素。通过分析胜任力要素的内容,对公共因子进行命名,具体见表9。

表9 因子归类命名

公共因子	公共因子命名	胜任力要素
公共因子1	外在履职要求	公平公正
		执行力
		反思和改进
		尊重他人
		责任心
公共因子2	内在提升素质	危机处理能力
		领导能力
		应变能力
		沟通协调能力
		团队精神/集体意识
公共因子3	外在时代要求	担当精神
		奉献精神
		模范带头
		大局意识
		热情服务
公共因子4	内在基本素质	创新能力
		学习能力
		自信心
		积极主动
		良好的心理素质

5. 信度检验

利用 Alpha 信度系数法对调查问卷进行信度检验。信度系数接近 0 表示问卷的可信度低,信度系数接近 1 表示问卷的可信度高。通过计算,从表 10 可以看出克隆巴赫 Alpha 和基于标准化项的克隆巴赫 Alpha 两项数据值均大于 0.9,说明调查问卷可靠。

表10 可靠性统计

克隆巴赫 Alpha	基于标准化项的克隆巴赫 Alpha	项数
0.946	0.946	20

以上因子归类是否合理,可以通过内部一致性来检验,也就是分别检验 4 个公共因子的内部一致性。通过表 11 数据可知,4 个公共因子的克隆巴赫 Alpha 值均大于 0.8,说明具有很好的内部一致性。

表11 内部一致性检验

因子	公共因子1	公共因子2	公共因子3	公共因子4
项数	5	5	5	5
克隆巴赫 Alpha	0.893	0.916	0.892	0.841

(四) 胜任力权重的确定

利用层次分析法计算权重,步骤如下。

1. 建立层次结构

根据胜任力要素的归类命名情况,可将胜任力模型分为三个层次:(1)首层,即目标层 K;(2)中间层,即准则层 A;(3)底层,即方案层 B,层次结构见表 12。

表 12 后疫情时代高校学生干部胜任力模型层次结构

目标层 K	准则层 A	方案层 B
K 后疫情时代高校学生 干部胜任力模型	A-1 外在履职要求	B-1 公平公正
		B-2 执行力
		B-3 反思和改进
		B-4 尊重他人
		B-5 责任心
	A-2 内在提升素质	B-6 危机处理能力
		B-7 领导能力
		B-8 应变能力
		B-9 沟通协调能力
		B-10 团队精神/集体意识
	A-3 外在时代要求	B-11 担当精神
		B-12 奉献精神
		B-13 模范带头
		B-14 大局意识
		B-15 热情服务
	A-4 内在基本素质	B-16 创新能力
		B-17 学习能力
		B-18 自信心
		B-19 积极主动
		B-20 良好的心理素质

2. 构造判断矩阵

根据胜任力调查问卷得出的各因子的均值,对因子要素的重要性程度两两进行比较,构造判断矩阵见表 13。

表 13 判断矩阵

目标层 K 比较矩阵	K	A-1	A-2	A-3	A-4	
	A-1	1	3	1/2	4	
	A-2	1/3	1	1/3	2	
	A-3	2	3	1	4	
	A-4	1/4	1/2	1/4	1	
准则层 A-1 比较矩阵	A-1	B-1	B-2	B-3	B-4	B-5
	B-1	1	4	1/3	1/2	5
	B-2	1/4	1	1/4	1/3	2
	B-3	3	4	1	2	5
	B-4	2	3	1/2	1	4
	B-5	1/5	1/2	1/5	1/4	1
准则层 A-2 比较矩阵	A-2	B-6	B-7	B-8	B-9	B-10
	B-6	1	3	1/2	2	4
	B-7	1/3	1	1/4	1/2	2
	B-8	2	4	1	3	5
	B-9	1/2	2	1/3	1	3
	B-10	1/4	1/2	1/5	1/3	1
准则层 A-3 比较矩阵	A-3	B-11	B-12	B-13	B-14	B-15
	B-11	1	2	5	4	3
	B-12	1/2	1	4	1/2	2
	B-13	1/5	1/4	1	1/2	1/3
	B-14	1/4	2	2	1	1/2
	B-15	1/3	1/2	3	2	1

续表 13

准则层 A-4 比较矩阵	A-4	B-16	B-17	B-18	B-19	B-20
	B-16	1	1	3	4	2
	B-17	1	1	3	4	2
	B-18	1/3	1/3	1	2	2
	B-19	1/4	1/4	1/2	1	1/3
	B-20	1/2	1/2	1/2	3	1

3. 判断矩阵求解

运用 Matlab 软件对矩阵进行一致性检验和权重计算。 $CI = (\lambda_{max} - n) / (n - 1)$, 若 $CI/RI = CR < 0.1$, 则可通过一致性检验。权重计算结果见表 14。

表 14 CI 值、CR 值和指标权重

目标层 K (100%)	A-1	0.0271	0.0304	0.3205
	A-2			0.1394
	A-3			0.4547
	A-4			0.0855
准则层 A-1 (32.05%)	B-1	0.0538	0.0481	0.2036
	B-2			0.0818
	B-3			0.4068
	B-4			0.2541
	B-5			0.0537
准则层 A-2 (13.94%)	B-6	0.0170	0.0152	0.2625
	B-7			0.0973
	B-8			0.4185
	B-9			0.1599
	B-10			0.0618
准则层 A-3 (45.47%)	B-11	0.1020	0.0911	0.4164
	B-12			0.1963
	B-13			0.0607
	B-14			0.1592
	B-15			0.1673
准则层 A-4 (8.55%)	B-16	0.0443	0.0396	0.3187
	B-17			0.3187
	B-18			0.1518
	B-19			0.0677
	B-20			0.1431

通过对表 14 的数据进行整理, 得出各层次的指标权重见表 15。

表 15 各层次指标权重列表

目标层 K	准则层 A	方案层 B	
名称	公共因子名称及权重	因子名称	权重
后疫情时代高校 学生干部胜任力 模型	外在履职要求 (32.05%)	公平公正	6.53%
		执行力	2.62%
		反思和改进	13.04%
		尊重他人	8.14%
		责任心	1.72%

续表 15

后疫情时代高校 学生干部胜任力 模型	内在提升素质 (13.95%)	危机处理能力	3.66%
		领导能力	1.36%
		应变能力	5.84%
		沟通协调	2.23%
		团队精神/集体意识	0.86%
	外在时代要求 (45.45%)	担当精神	18.93%
		奉献精神	8.92%
		模范带头	2.76%
		大局意识	7.24%
		热情服务	7.60%
	内在基本素质 (8.55%)	创新能力	2.72%
		学习能力	2.72%
		自信心	1.30%
积极主动		0.58%	
		良好的心理素质	1.22%

(五) 胜任力模型的确定

根据表 15 的数据构建胜任力模型如图 1 所示。

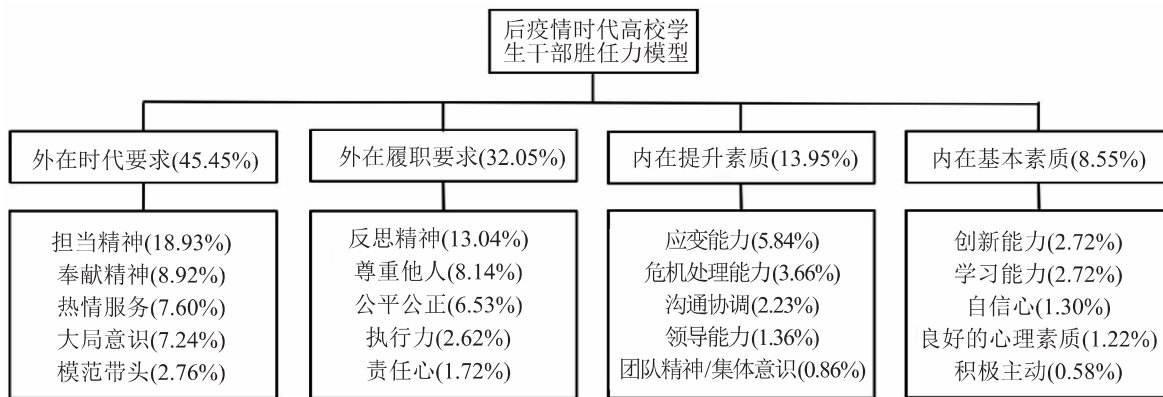


图 1 后疫情时代高校学生干部胜任力模型

后疫情时代高校学生干部胜任力模型包含了准则层的 4 个公共因子和方案层的 20 个因子，其中每个准则层公共因子平均包含 5 个方案层因子。准则层的 4 个公共因子按照权重由高到低排序依次为外在时代要求（权重 45.45%）、外在履职要求（权重 32.05%）、内在提升素质（权重 13.95%）和内在基本素质（权重 8.55%）。方案层的各个因子也设置了权重。

准则层的第一个公共因子“外在时代要求”包含了方案层的 5 个因子，按照权重由高到低排序依次为担当精神、奉献精神、热情服务、大局意识和模范带头，其中“担当精神”占比最高，说明在此维度内担当精神是最重要的因子，在考察学生干部时应当作为重点因素，其他因子的重要程度依次递减。同理，准则层的其他公共因子也各自包含了 5 个因子，并按照权重由高到低排序，重要程度依次递减。

此外，从该模型还可以看出，准则层的 4 个公共因子中，外在时代要求和外在履职要求相比内在提升素质和内在基本素质占比高，说明胜任力要素中外在要求高于内在素质，而外在要求中的时代要求占比最大，说明当下后疫情时代的要求对高校学生干部胜任力的影响最为突出。

五、胜任力模型的应用

关于高校学生干部胜任力模型的研究需要到实践中检验并发挥作用。胜任力模型能够帮助确定优秀绩效的学生干部应该具备的能力素质，反过来又可以用这些能力素质去考察学生干部，明确学生干部的培养标准。因此，胜任力模型可以应用于学生干部的选拔、培养和评价等诸多方面，在学生干部管理实践中具有较高的应用价值。

将胜任力模型应用到学生干部的选拔中,可以使选拔过程量化、规范化,降低主观因素的影响,避免主观性、经验性带来的失误风险。还可以排除其他非胜任力因素比如外表、性别、专业等的干扰,从而保证选拔过程的标准性、统一性和公平公正。

将胜任力模型应用到学生干部的培养中,可以明确学生干部的培养标准,使其明确自身应该具备的能力素质,为自我发展提供方向。胜任力模型中涉及学生干部的知识、能力、态度和价值观等多层次的培养内涵,每一种培养内涵都有其最适合的培养方法和手段,这种有针对性的培养,可以提高学生干部个体和整体的胜任力水平。

将胜任力模型应用到学生干部的考核评价中,可以更为客观公正地评价出学生干部的等次,更有效地评选出优秀学生干部。既有利于学生干部之间对比评价结果发现彼此之间的差距,也有利于学生干部将自身对比胜任力模型指标找出差距,从而有针对性地缩小这些差距,提高自身素质。

本文构建的胜任力模型已在实践中检验。应用该模型评价同年级各班的班级干部在上一学年的履职情况,将模型中的20项胜任力要素指标制成评分表发放至班级学生中,由班级学生对班级干部进行评分,每项指标采用百分制取平均分,再用各项指标平均分分别乘以相应的权重得到的分数加总,计算出20项指标的评价总分。最后将评价总分排序,得到学生干部的评价等次。通过该结果可以看出学生干部之间的差异,也可以作为学生干部评先评优的依据。值得注意的是,总分排名靠前的学生干部所在班级被评为文明班级,这充分说明了学生干部在班级建设中的重要作用,也印证了胜任力模型在评价学生干部时的有效性。

六、结语

高校学生干部是高校开展学生管理工作的重要力量,是联系学校、教师和学生之间的桥梁纽带。学生干部通常是学生中综合表现突出、具有较强影响力的学生群体,也是党的后备力量,其素质的高低和作用的发挥直接影响着广大学生。正是因为学生干部的重要地位,对其展开研究才具有现实意义。新冠肺炎疫情期间,高校学生干部在疫情防控过程中表现出了全新的胜任素质,发挥了突出作用,具有很高的研究价值并将在后疫情时代持续产生深远影响。本文立足于后疫情时代背景,发掘优秀学生干部的胜任素质,运用管理学方法编制胜任力要素总表和胜任力调查问卷,利用问卷调查法获取数据来源,应用统计学方法进行数据分析提取公因子,采用层次分析法确定因子权重,构建了后疫情时代高校学生干部胜任力模型。该模型包含准则层的4个公共因子和方案层的20个因子,其中每个准则层公共因子平均包含5个方案层因子,并设置了每个因子的权重。构建的胜任力模型各项指标权重清晰明确,便于使用,具有实用性;建模过程严谨缜密,提取的胜任力要素和调查问卷数据经过了检验论证,具有科学性和有效性;立足于后疫情时代背景,具有鲜明的时代性、时效性和创新性。构建完的胜任力模型在学生管理实践中被证实具有良好的效果,有助于高校立足于时代需要培养学生干部,量化选拔评价等管理体系,提升高校学生干部队伍素质,提高高校学生管理工作水平。

Construction of Competency Model for University Student Cadres in Post-epidemic Era

DU Huijuan¹, REN Shaoping¹, WEI Xuemei²

(1. School of Mechanical and Vehicle Engineering, Bengbu University, Bengbu, Anhui, China 233030;

2. School of Marxism, Bengbu University, Bengbu, Anhui, China 233030)

Abstract: Based on the background of post-epidemic era, the competency of university student cadres is studied. Competency elements were extracted by literature research, behavioral event interview and thematic interview, and subsequently competency elements summary table and questionnaire were compiled. The common factors were extracted by statistical methods, and the weight of the factors was determined by analytic hierarchy process. A competency model for university student cadres in the post-epidemic era was constructed, which included 4 common factors in the criterion layer and 20 factors in the scheme layer. The establishment and application of this model will help universities to cultivate student cadres based on the needs of the times, quantify the selection and evaluation of management systems, and improve the quality of student cadres.

Key words: competency model; university student cadres; post-epidemic era; competency elements

(责任编辑:杨恬)