

基于胜任力理论的大学生就业力提升高校对策研究*

高炳亮, 谢 伟

(华侨大学, 福建 厦门 361021)

【摘要】胜任力是大学生就业的关键, 大学生就业力是指大学生习得和拥有的胜任某职位或职业并保持和发展相关职位和职业的个人特征、技能特长等特质的综合性体现, 也是大学生胜任力的综合体现。基于胜任力理论的对大学生就业力提升高校对策研究, 使高校人才培养和大学生就业力提升对策具有更强的针对性、可操作性和实效性。

【关键词】胜任力; 大学生; 就业力; 提升; 高校; 对策

【中图分类号】G647.38 **【文献标识码】**A **【文章编号】**1673-1883(2011)01-0100-03

一 胜任力理论

“胜任力”这个概念最早由哈佛大学教授 David·McClelland 提出, 他 1973 年在美国《心理学家》发表了题为《测量胜任力而非智力》的论文, 认为传统的学术能力和知识技能测评并不能预示工作绩效的高低和个人生涯的成功, 应该直接发掘那些能真正影响工作业绩的个人条件和行为特征, 提出了胜任力概念, 试图找出那些造成绩优异者和绩效平平者之间差异的最显著特征。^[1]

不同的学者对于胜任力的定义有所不同。David·McClelland 教授认为胜任力是绩效优秀者所具备的知识、技能、能力和特质; Spencer 认为胜任力是指能将某一工作中有卓越成就者与表现平平者区分开来的个人深层特征, 它可以是动机、特质、自我形象、态度和价值观、某领域知识、认知或行为技能, 任何可以被测量或计数的并且能显著区分优秀与一般的个体特征;^[2] Boyatzis 认为胜任力是个人固有产生满足组织环境内工作需求的能力; Green 认为胜任力是可测量有助于实现任务目标的工作习惯和个人技能, 陈澄波认为胜任力不同于任职资格要求, 任职资格要求仅仅是区别差与一般的必要条件, 不能确保人员在所在岗位表现出色, 而胜任力则是区别一般与绩优的关键特征。^[3]

结合国内外的研究, 本文认为胜任力是指更好的胜任某职位而体现出个人特征, 包括自我概念、个性特质、动机、性格、价值观、兴趣等内驱力, 知识、技能、思维能力等外显力, 能在该岗位取得更好的绩效, 具有更好的胜任度。

二 大学生就业力理论

综合国内外关于大学生就业力的研究和多年从事大学生就业工作的实践, 本文认为大学生就业力是指学生习得和拥有的胜任某职位或职业并保

持和发展相关职位和职业个性特征、技能特长等特质的综合性体现, 针对不同的职位、职业和环境具有不同的表现方式, 具有系统性、独特性、差异化、相对性的特点。第一, 就业力与获得和拥有职位相关, 是大学生获得职位的决定性因素, 并且体现出可持续长时间保持和发展工作, 是大学生在社会长期进行职业发展的综合就业力; 第二, 大学生就业力是个体适应和胜任某职位和职业个性特征、技能特长等特质的综合性体现; 第三, 大学生就业力是可以不断变化和提升的一种综合性表达, 针对不同的职位、职业和环境具有不同的表现方式, 可以构建不同的大学生就业力模型。

三 胜任力理论对大学生高校就业力提升的启示

大学生就业一方面大学生求职困难, 一方面又是用人单位高呼人才难求, 每名大学生毕业时候都具有一定的能力素质, 同时大学生的能力素质是有限的, 而社会总是有需要以最低的成本雇佣更适合自己用人岗位要求的大学生为自己员工, 大学生就业力胜任岗位要求才是解决大学生就业的关键。

大学生就业实质上就是实现就业力向胜任力的转换。胜任力理论对于大学生就业力提升有以下几点启示:

(一) 大学生就业力是多种胜任力的综合

不同的组织, 不同的岗位所要求具备的胜任力内容和水平是不同的, 即使在相同和相似的岗位中, 对于员工的胜任力特征也不尽相同。大学生具有的就业力能够胜任多个岗位和职业的工作, 具有多个岗位或者职业的胜任力, 是多岗位胜任力的综合。大学生就业力是系统化的就业竞争优势。人在社会中活动或者工作, 需要多方面的能力和素

收稿日期: 2010-10-16

*基金项目: 2010 年度华侨大学思想政治教育研究课题(编号 10HSZ01)。

作者简介: 高炳亮(1975-), 男, 河南淮滨人, 讲师, 主要从事大学生思想政治教育。

质,社会对于人才要求是全方位和综合性的,就业力的高低体现在求职者多方面的就业竞争中,大学生就业是个人综合能力和素质能够胜任某职位的一个集中体现,是大学生在求职过程中体现出来的综合优势,是大学生长期保有和实现职业生涯长期发展的就业力的集中体现。

(二) 胜任力理论特别强调胜任的关键特征

大学生的个性和特质经由标准化评量工具而被评定,被确认的特质将用于预测是否胜任某职位。主要包含内驱性特征:性格、价值、兴趣、能力、自我概念、志向、成就动机等组成,外线性特征:各种基础技能、专业特长、思维方式、综合素养、形象气质等的综合行外显特征。不同岗位胜任力都是这些内驱力和外显性特征的组合表达。

(三) 大学生的就业力提升受个人遗传因素、教育、社会环境等多种因素的影响

胜任力中包含个人的个性特质,成就动机,能力素质等,这些个性特质的独特性和大学生成长的社会文化的背景、遗传、个人的教育经验、家庭关系与社区资源有关,大学生成长过程中形成的价值、兴趣、能力、自我概念、生活体验和行为倾向,学习和实践中掌握的知识、技能等形成大学生就业力,在就业中体现为大学生胜任某职位的胜任力。

(四) 胜任力是大学生就业力有效表达的体现

大学生就业力是大学生现有个性特征和综合能力素质的综合体现,只有在胜任某个岗位时候表现了特有的胜任力才能够有效体现,所以大学生就业实际上就是大学生就业力的提升要围绕着是否能够有效转化为相关职位胜任力,反之,大学生就业力的提升过程就要有效结合胜任力需求进行有针对性的提升和锻炼,有的放矢的进行就业力提升。

四 大学生就业力提升高校对策

(一) 以大学生就业力模型构建为核心,理清学生发展思路,科学规范地提升大学生就业力

以大学生就业力模型构建为核心,建设不同学科专业大学生就业力模型,明确核心能力、素质定义,制定大学生就业力模型等级定位,建立测评体系,选拔标杆式人员,建设大学生就业力提升评价标准,对大学生在学习实践过程中表现出来的大学生就业力进行牵引,根据大学生实际表现提出及时有效反馈,帮助大学生有效提高就业力水平。重点做好对大学一年级学生的大学生活规划、学习养成教育,二年级学生的学业规划、生涯规划教育,三年级的职业探索、专业(特长)发展活动,四年级就业技巧辅导和职业化素养辅导等加强对学生的生涯

规划指导是基础性的工作,引导学生明确自我发展方向,结合社会发展,有的放矢,合理规划大学生生活,明确自身发展内容,才能够有的放矢的参加各种学习和锻炼活动,实现大学学习效益的最大化。学生通过自身生涯规划,不断修正自身发展方向,调整目标,才能在有限的大学生活中,为自己的未来进行合理的准备,科学安排大学生活,学有所成,学以致用。

(二) 提升第一课程效能,提升大学生就业力关键特质

第一课堂是大学生进行专业知识、技能学习得主要渠道,是大学生提升就业力关键特质的主要途径。精心设计学生课程体系和内容,为大学生提升差异化、关键特质就业力提供完整的课程体系。一是大学生素质基础课程,二是专业基础课程,三是专业核心课程,四是选修课程,设置不同的模块,既有必修课程,又有一定的选择性课程。使大学生既能够按照学校的培养大纲完成基本大学内容学习,具有大学生具有的就业力的基本素质,又能够根据自身特别进行个性化发展,具有差异化、关键特质就业力。

改革教学方式,提升教学效果。如专业核心课程、基础课程实行集体备课制度;学院领导、老教师带新教师制度,督促和帮助年轻教师提高教学技能;实行小班化教学,增强师生互动;吸收世界高新技术的文明成果和教育教学的成功经验,鼓励教师开创性进行教学;加强案例教学,专业实践等,打通课程之间以及课堂与社会的联系;重视学生的个体性和主体性,培养问题意识,积极引导学生思考和探究问题,锻炼思维能力提升教学效果。

(三) 努力构建学生综合素养培养体系,提升学生综合素养,培养学生基本技能,拓展学生思维能力,补齐大学生能力短板

以提升大学生就业力为目标科学构建学生组织,为良好学生发展搭建平台。充分发挥党支部、共青团的核心作用、先锋模范作用,加强学生的思想教育、社会实践、生涯规划教育、创新精神和能力的培养;研究生会、学生会的自我教育、自我管理、自我服务作用,提升学术能力,提高专业素质和能力,拓展综合素养,服务自我发展;展示各学生团体的特色,为学生提供更具有特色、更专业的学生能力锻炼内容。使学生组织的发展更具有全局性、系统性和可持续发展性。学生组织内容的多样性以及活动形式的灵活性,使得大学生补齐能力短板的期望更有可能实现。为学生按照学生自我兴趣爱好

和自我规划进行个性化发展提供可能。

以创新思维培养和大学生专业素质拓展为核心提升大学生个性化就业力。通过学生课外学术科技作品竞赛,创业计划大赛,创意大赛,学术大赛,专业技能大赛等各种学生学术科技活动,把学生带入学术的殿堂,引导大家积极进行专业学习和学术研究,形成具有特色的大学生专业素质拓展体系。加强学生的专业知识、学术研究基本能力、沟通协调能力、思辨能力、创新精神、专业技能整合的全面提升,激发学生的创新意识,磨练学生思维,积极进行专业探索,提升专业素质和能力。

以大学生胜任力中的内驱力为核心提升大学生就业力。通过心理辅导,团体训练,情感沙龙,课程学习,人际关系训练,主题班会,情感互动交流等多种方式加强学生的情感教育,帮助学生们解决情感困惑,树立正确的世界观、人生观、价值观,促进良好人际关系建立,引导学生树立“感动、感谢、感恩”的精神,主动投入到和家庭、社会、学校的情感沟通中,培养健全人格,提升大学生就业胜任内驱力。

(四) 着眼社会需求,加强学生和社会的互动,提升大学生的职业化素养,提升大学生就业力转为为就

业胜任力的能力

将社会需求、学生发展统筹在大学生培养中来,主动把社会资源纳入到大学生培养中来,通过建立就业和实习基地,行业人才培养对接,校友招聘会,聘请社会企业担任大学生生涯规划指导教师,职业见习等多种措施将社会、学校、学生三者有机的结合起来,为社会培养人才,为学生发展服务,同时培养的人才又反馈、反哺学校,实现大学生培养的良性循环。促进共同发展,追求社会、学校、学生等的“多赢”。

大学生最终要走上社会,参与社会竞争和建设,所以加强同社会的联系,把社会最新的需求,最新动态结合到学生的培养中来,大学生成长在社会中,学习在社会中,服务在社会中。形成向社会学习的良好机制,让学生了解社会,认识社会,明确社会需求,不断结合社会需求调整自身发展方向是提升大学生就业力的重要措施。有针对性的社会实践活动让大学生了解社会,了解单位,了解职业,认识自己,成长自己,在了解社会过程中长才干,在实践中增强学生对社会和职业的理解,提升大学生职业化素养,促进大学生就业力转化为就业胜任力的有效表达。

注释及参考文献:

- [1]韩秀景.基于胜任力的大学生就业研究[J].黑龙江高教研究,2009,10.
- [2]赵海涛.胜任力理论及其应用研究综述[J].科学与管理,2009,4.
- [3]龚劲锋,王益宝.胜任力研究综述与展望[J].经济论坛,2009,8.

Countermeasures of Enhancing Employability of College Students Based on Competency Theory

GAO Bing-liang, XIE Wei

(Huaqiao University, Xiamen, Fujian 361021)

Abstract: Competency is the key to the employment of university students. College students' employability is one's personal traits, skills and expertise which he has acquired and can use to qualify himself for certain job. It is a comprehensive exemplification of one's competence. The research into the countermeasures of enhancing employability of college students based on competency theory can make the talents cultivation measures and the employability enhancing measures more effective and operative.

Key words: Competency; College Student; Employment; Improvement; University; Strategy

(责任编辑:周锦鹤)