

การออกแบบการเลือกตั้งองค์การนักศึกษาในวิทยาลัยและ มหาวิทยาลัยโดยใช้โมเดลสมรรถนะ

หลิวเสี่ยวซ่า

วิทยาลัยครุศาสตร์ฟู่หย่ง อันฮุย 236037 สาธารณรัฐประชาชนจีน

หลิวเป่ย์

สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์ นนทบุรี 11120

หลี่จิ่ง

มหาวิทยาลัยแพทยศาสตร์ต้าเหลียน ต้าเหลียน 116004 สาธารณรัฐประชาชนจีน

อู่ชู่

วิทยาลัยอาชีวะเฮยหลงเจียง ฮาเอ๋อร์ปิน 150080 สาธารณรัฐประชาชนจีน

สงยอิง

วิทยาลัยโพลิเทคนิคชานย่า ชานย่า 572022 สาธารณรัฐประชาชนจีน

อีเมล: 419776065@qq.com, peter1983123@hotmail.com, 70991907@qq.com

314942031@qq.com, 393372724@qq.com

รับบทความ: 25 กรกฎาคม 2561 แก้ไขบทความ: 6 กันยายน 2561 ตอรับบทความ: 20 ธันวาคม 2561

บทคัดย่อ: บนพื้นฐานของโมเดลสมรรถนะ โดยผู้เขียนได้สำรวจนักเรียนในระดับมหาวิทยาลัยทั้งหมด 223 คน จากมหาวิทยาลัยเอฟ ด้วยการตอบแบบสอบถามและการสัมภาษณ์ บทความฉบับนี้ นำเสนอการสร้างโมเดลสมรรถนะขององค์การนักศึกษาในมหาวิทยาลัย และสำรวจองค์การนักศึกษาที่มีผลงานดีทั้งในเชิงสมรรถนะการดำเนินงานตามหน้าที่และสมรรถนะหลักขององค์การ ทั้งนี้ก็เพื่อยืนยันประสิทธิภาพการดำเนินงานประกอบในกรณีศึกษาพร้อมกับการเสนอแนะในการจัดการเลือกตั้งตัวแทนองค์การนักศึกษา

คำสำคัญ: โมเดลสมรรถนะ; ผู้นำนักศึกษา; องค์การนักศึกษา

Construction of the Selection Model of Cadre of Student Union in Colleges and Universities Based on Competency Model

XIAOXIA LIU

FuYang Normal University, Anhui, 236037, P.R. China

BEI LYU

Panyapiwat Institute of Management, Nonthaburi, 11120, Thailand

JING LI

Dalian Medical University, Dalian, 116004, P.R.China

SHU YU

Heilongjiang Polytechnic, Harbin, 150080, P.R. China

YING XIONG

Sanya Polytechnic Vocational College, Sanya, 572022, P.R. China

Email: 419776065@qq.com, peter1983123@hotmail.com, 70991907@qq.com

314942031@qq.com, 393372724@qq.com

Received: 25th July 2018 Revised: 6th September 2018 Accepted: 12th December 2018

Abstract: Based on the competency model, the author investigates 223 college students in F University through the questionnaire and interviews. In this paper, it constructs the competency model of cadre of student union in colleges and universities, and explores the high performance competency and core competency of cadre of student union in colleges and universities, builds the selection model of cadre of student union in colleges and universities, verifies the effectiveness of the competency model of cadre of student union in colleges and universities with case studies, and provides suggestions for the selection of cadres.

Keywords: competency model; student cadre; student organisation

基于胜任特征模型的高校学生会干部选拔模型建构¹

刘小夏

安徽阜阳师范学院，安徽，236037，中国

吕备

泰国正大管理学院，曼谷，11120，泰国

李静

大连医科大学，大连，116004，中国

于姝

黑龙江职业学院，哈尔滨，150080，中国

熊瑛

三亚理工职业学院，三亚，572022，中国

电子邮箱：419776065@qq.com, peter1983123@hotmail.com, 70991907@qq.com

314942031@qq.com, 393372724@qq.com

收稿日期：2018-07-25

修回日期：2018-09-06

接受日期：2018-12-20

摘要：本文以胜任特征模型为理论基础，运用调查问卷和访谈法对F高校223名学生展开调查，构建了高校学生会干部的胜任特征模型，并探究了高校优秀学生会干部的高绩效胜任特征能力及核心胜任特征，构建了学生会干部选拔模型，以案例验证了模型的有效性，为高校学生会干部的选拔提供一定的建议。

关键词：胜任特征；模型；学生干部

¹本文系全国教育科学“十三五”规划2018年度课题之阶段性研究成果（教育部重点资助）编号：DHA180414

学生干部群体是学校各级党、团组织、二级学院和学生管理职能部门联系基层学生的纽带，协助各部门管理学生的各项工作。学生干部的工作能力会直接影响到各项工作的推行，这就要求我们要有严格的学生干部选拔体系，挖掘出高素质的学生干部。以往学生干部选拔方法没有统一科学选拔评价标准，选拔过程中也会出现不公平现象，对学生干部的测评不够清晰。基于此，构建学生会干部胜任特质模型既可以帮助测评学生会干部的差异性特征，又可以鉴定学生会干部的胜任能力，科学地对学生会干部工作职位所需要的胜任特征需进行多种维度的动态分析。

1. 理论基础

胜任特征定义由 McClelland 提出：是能帮助某人成功达到目标或完成任务的内在基本特质^[1]。克莱姆普、博耶兹和格尔曼在研究中支持并验证了这一观点。1993 年 Spencer 指出胜任特征是能将某一岗位中高绩效的优秀员工与表现一般的普通员工区分开来的个体深层次的特征^[2]。1996 年 Parry 等人指出胜任特征是影响个人日常工作和处理事务的某些相联系的能力、知识以及价值观，并都与工作绩效密不可分，可用一些被大众认可的标准进行衡量和观测，并且经过培训与锻炼后能得到发展与提高。^[3]

胜任特征模型（Competency Model）是能够定义某种特定岗位关键工作技能的关键性手段^[4]，界定了特定岗位工作任务要求和不同工作角色之间的关系，在大多数情况下，胜任特征模型比职位定义更准确，涵盖了获得高绩效工作的必有胜任力，让职业资格标准在组织和团队中可操作和更具体^[5]。胜任特征模型具备两个特征：一是完成工作需要什么能力、知识和个性特征；二是哪些是直接影响工作绩效和职业成功的行为它不同于胜任特征，前者是针对某一人的个性特征；而胜任特征模型描述企业或组织的鲜明特征^[6]。

本文中所要运用的胜任特征模型的概念是由彭剑锋在其论文《员工胜任特征模型设计》中所描述的为完成特定工作，实现绩效要求所具有的一系列不同胜任特征集合，涵盖不同的能力技术、个性特质、态度观念以及专业知识等。所有能力和品质应该可测量、可观察、可指导，并直接作用于工作者的个人绩效及企业的运营发展^[7]。

2. 研究方法和步骤

2.1 胜任力核检表

笔者在问卷编制过程中，借鉴了 Hay 公司的《基本胜任力词典》，同时结合专家审议、文献对比的方法制定了，《师范院校学生干部胜任特征词典》、《师范学校学生干部胜任特征核检表》。

2.2 被试

在 F 师范学院 15 个二级学院学生会和校学生会范围内随机抽取学生干部、选择各专业普通学生、辅导员以及部分学生干部指导老师为研究样本，不包括社团联合会、心理联合会和班级内干部。

2.3 调查方法

本研究是通过半开放式和结构式问卷来收集数据，将问卷按照不同的样本人群分成不同的版本进行调查，最后初步形成了 65 条胜任特征条目。之后又通过对 3 名大学辅导员，6 位学生干部指导老师分别对问卷进行修订，对 65 项条目进行归纳最后得出了师范学校学生干部胜任特征的 20 个条目。再一次形成问卷向样本发放，利用软件进行频次分析，再结合已有理论分析出相关维度，最终形成师范院校学生干部胜任特征模型。

2.4 数据分析

本次抽取了 F 师范学院在校 223 名大学生，请他们在 65 项胜任特征选项中选出学生干部应该具备的 20 项。本次调查问卷共发放 223 份，回收 220 份，有效问卷 199 份，有效率 89.23%。通过 SPSS22.0 对本次调查结果进行频次分析，列出频次最高的前 20 项（表一）。

表 1 学生干部胜任特征频次分析

排序	胜任特征	频数	百分比	排序	胜任特征	频数	百分比
1	自信心	144	72.36	34	遵守规则	51	25.63
2	领导能力	132	66.33	35	管理知识	51	25.63
3	善于协调	129	64.82	36	学习能力	50	25.13
4	责任心	123	61.81	37	化解矛盾	49	24.62
5	沟通能力	111	55.78	38	接受挑战	49	24.62
6	诚信正直	98	49.25	39	发现他人优点	46	23.12
7	服务意识	95	47.74	40	忠于职守	46	23.12
8	自我反思	93	46.73	41	信任他人	46	23.12
9	工作积极	92	46.23	42	创造力	44	22.11
10	尊重理解同学	88	44.22	43	热情	44	22.11
11	大度宽容	85	42.71	44	外向	39	19.60
12	做事谨慎	78	39.20	45	善于发现问题	37	18.59
13	有主见	78	39.20	46	精力旺盛	36	18.09
14	换位思考	77	38.69	47	有爱心	35	17.59
15	决策能力	75	37.69	48	情绪管理	35	17.59
16	有耐心	75	37.69	49	有毅力	35	17.59
17	遇事冷静	74	37.19	50	勇于探索	33	16.58
18	关心他人	73	36.68	51	观察力	32	16.08

19	处事公正	72	36.18	52	自控	31	15.58
20	行动执行力	71	35.68	53	心思细腻	29	14.57
21	原则性	67	33.67	54	分析概括	27	13.57
22	分析式思维	64	32.16	55	做事谨慎	27	13.57
23	处事灵活	63	31.66	56	独立性	26	13.07
24	效率	61	30.65	57	把握机会	25	12.56
25	纪律性	61	30.65	58	服从管理	25	12.56
26	上进心	59	29.65	59	收集信息	22	11.06
27	凝聚力	59	29.65	60	兴趣广泛	22	11.06
28	压力应对	59	29.65	61	适应力	20	10.05
29	心理承受	58	29.15	62	幽默	18	9.05
30	道德素养	58	29.15	63	批判精神	13	6.53
31	乐于助人	57	28.64	64	自我激励	11	5.53
32	说服能力	56	28.14	65	成就欲望	8	4.02
33	培养他人	53	26.63				

2.5 编制封闭问卷正式调查

根据上述结果，使用软件再次编制问卷，内容包括两个方面，一是样本群体基本信息；二是将以上 20 项条目转化成具体的测量标准，由学生进行打分。二次问卷调查统计如下：

表 2 样本信息统计

调查名称	类别	人数	比例
总计		186	100
性别	男	73	39.25
	女	113	60.75
年级	一年级	5	2.69
	二年级	114	61.29
	三年级	40	21.51
	四年级	27	14.52
专业	文科	44	23.66
	理科	133	71.51
	工科	8	4.3
	农学	1	0.54

2.6 分析验证调查数据

用 spss22.0 软件，先对调查数据进行信度和效度分析，对问卷有效性进行验证，待证明有效后，再对项目进行主成分分析，提取公因子，形成模型维度。

2. 6. 1 信度和效度分析

检验信度方法一般采用 Cronbach 一致性系数，对数据信度分析得到 Cronbach’s Alpha 为 0.972，即本文中信度系数表明测验和量表信度非常可信。

2. 6. 2 进行因子分析提炼公因子

进一步做因子分析以便对胜任特征排序并形成公因子。进行因子分析是有前提条件的。首先进行 KMO 和 Bartlett 的检验。根据 Kaiser 给出的 KMO 度量标准可知原有变量适合进行因子分析。（见表三）

表3 KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.966
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	4696.886
	df	190
	Sig.	.000

表 4 Communalities

	Initial	Extraction
6、自信心	1.000	.806
7、领导能力	1.000	.863
8、善于协调	1.000	.790
9、责任心	1.000	.888
10、沟通能力	1.000	.841
11、诚实正直	1.000	.770
12、服务意识	1.000	.849
13、自我反思	1.000	.811

14、工作积极	1.000	.849
15、尊重理解同学	1.000	.864
16、大度宽容	1.000	.864
17、做事谨慎	1.000	.822
18、有主见	1.000	.886
19、换位思考	1.000	.852
20、决策能力	1.000	.862
21、有耐心	1.000	.841
22、遇事冷静	1.000	.854
23、关心他人	1.000	.834
24、处事公正	1.000	.883
25、行动执行力	1.000	.833

Extraction Method: Principal Component Analysis.

表 4 可以看到所有变量的共同度都大于 0.5 以上，说明每个变量被提取的公因子解释程度较高，损失的信息较少，可以进行因子分析。

表 5 提取公共因子

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	14.776	73.881	73.881	14.776	73.881	73.881
2	.783	3.916	77.798	.783	3.916	77.798
3	.677	3.385	81.182	.677	3.385	81.182
4	.626	3.128	84.311			
5	.489	2.446	86.757			
6	.315	1.577	88.334			
7	.284	1.419	89.753			

8	.272	1.359	91.112			
9	.236	1.178	92.290			
10	.211	1.056	93.346			
11	.204	1.021	94.366			
12	.175	.875	95.241			
13	.171	.856	96.098			
14	.150	.752	96.850			
15	.132	.660	97.510			
16	.118	.588	98.098			
17	.112	.562	98.660			
18	.105	.524	99.185			
19	.090	.448	99.632			
20	.074	.368	100.000			

从表 5 中可以看出，按照信息解释百分比超过 80%为标准，一共提取了 3 个公因子，可以进一步发现 5 个公因子能够分别解释相关信息的 73.881%，3.916%和 3.385%。最后累计能够解释总体信息的 81.182%。这一结果显示了 3 个公因子能够很好的反映总体信息。

2.6.3 旋转因子进行公因子命名

表 6 Component Matrix*

	Component		
	1	2	3
6、自信心	.805	.314	.099
7、领导能力	.770	.502	.006
8、善于协调	.834	.189	-.104
9、责任心	.910	.039	-.098

10、沟通能力	.882	.150	-.125
11、诚实正直	.847	-.055	-.028
12、服务意识	.869	-.210	-.143
13、自我反思	.865	-.087	.226
14、工作积极	.900	-.092	-.097
15、尊重理解同学	.888	-.215	-.079
16、大度宽容	.830	-.064	.378
17、做事谨慎	.814	-.183	.349
18、有主见	.794	.262	.365
19、换位思考	.911	-.121	-.011
20、决策能力	.825	.225	-.211
21、有耐心	.894	-.100	.024
22、遇事冷静	.911	-.124	-.069
23、关心他人	.868	-.217	.015
24、处事公正	.904	-.132	-.146
25、行动执行力	.848	.049	-.272

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 3 components extracted.

$$X1=0.805F1+0.314F2+0.099F3$$

$$X2=0.770F1+0.502F2+0.006F3$$

其他以此类推。每个因子在原始变量上的载荷的绝对值并没有形成向 0 和 1 靠拢。接下来对因子进行旋转。

表 7 Rotated Component Matrix^a

	Component		
	1	2	3
6、自信心	.349	.674	.425
7、领导能力	.281	.825	.292
8、善于协调	.538	.606	.295
9、责任心	.661	.517	.368
10、沟通能力	.602	.599	.309
11、诚实正直	.626	.397	.414
12、服务意识	.779	.290	.361
13、自我反思	.519	.351	.643
14、工作积极	.717	.400	.391
15、尊重理解同学	.760	.288	.425
16、大度宽容	.403	.337	.749
17、做事谨慎	.465	.231	.740
18、有主见	.225	.596	.654
19、换位思考	.694	.373	.474
20、决策能力	.571	.643	.193
21、有耐心	.652	.378	.491
22、遇事冷静	.726	.376	.427
23、关心他人	.697	.266	.494
24、处事公正	.766	.374	.360
25、行动执行力	.705	.512	.189

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

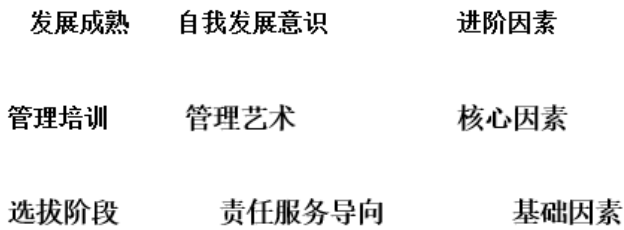
a. Rotation converged in 9 iterations.

本文选择了方差最大法进行正交旋转后，构建了旋转成分矩阵，共提取出三个公因子。第一公因子：责任心、沟通能力、诚实正直、服务意识、工作积极、尊重理解同学、换位思考、有耐心、遇事冷静、关心他人、处事公正、行动执行力，命名为责任服务导向；第二公因子：自信心、领导能力、善于协调、决策能力，命名为管理艺术；第三公因子：自我反思、宽容大度、做事谨慎、有主见，命名为自我发展意识。

3. 师范院校学生会干部胜任特征的模型架构（图 1）

经过学校专业老师评审小组对于 3 项公共因子对学生会干部重要工作程度的排列顺序，构建了以下金字塔型学生会干部胜任特征模型。第一指标是为责任服务导向的第一公因子，包括责任心、沟通能力、责任意识等，也就是说该因子为基础，在选拔阶段就应该重视竞聘学生的该项能力和意识；第二指标是管理艺术，在干部选拔阶段该指标虽然不是必须的，但是需要在后天的培养，在日后的管理活动中属于核心要素；第三指标是自我发展意识，高校会给学生的自身发展提供了的平台，学生在通过选拔之后，经历了培训具备了一定的管理能力，组织领导方面都有了极大的进步，通过学校提供的平台培养，学生的相关技能也会提高。

图 1 F 学院学生会干部胜任特征的金字塔型模型



4. 对模型的验证

通过该学生会干部胜任特征模型的构建，一方面向学校的管理者、学生会干部提供了要想胜任工作岗位所必备的胜任特征；另一方面可以将胜任特征模型运用到对优秀学生会干部的选拔中，本文接着通过案例来验证模型的有效性。

4.1 案例分析

4.1.1 案例来源

本文以一次学生会主席的竞选为案例，在具体案例中仅用字母代替学生姓名，主席团竞选通过上级推荐、笔试考核、民主投票等程序，最后有两位候选同学符合要求进入总决选。决选面试中，成立的小组成员包括学院分管学学生工作 C 老师、团总支书记 W 老师、上任学生会主席团成员 X 同学和 W 同学。

（一）通过金字塔型学生干部胜任特征模型，面试小组编制了结构化试题。经过成员研究商讨，最终确定了包含项三大胜任特征能力指标的 20 道问题。每题控制在 5 分钟，包括竞聘者的自我介绍、思考等时间，每人时长一小时左右。

（二）编制完结构化面试试题及评分标准后，对测评小组进行面试前的培训及分工，确定团委老师担任主面试官，学生会主席 W 同学负责记录，之后笔者对他们解释每项胜任特征指标的内涵和相关行为描述；让其了解面试问题的具体含义和评分依据，正确掌握提问方式，练习追问技巧以及面试分数填写格式。

（三）完成了对候选人的评分汇总之后，收集了全部数据，进行分析。

候选人 c 同学的分数情况（面试学生会主席）					
	C 老师	W 老师	X 同学	W 同学	单项平均
责任服务	15	16	16	17	16

分数统计后，评测小组运用加权平均公示分别算出两位候选人的成绩，C 同学的加权平均成绩略高于 L 同学，评审小组和部分指导老师进入到讨论阶段，鉴于本次评审用到了新建立模型，一方面要保证评审过程的公正性，另一方面也要再讨论实验过程，检查验证有没有需要矫正补充的地方，讨论的内容主要包括：通过笔试、面试和平时表现，对两位候选人的综合印象是怎样的，整个竞聘过程中有没有专门需要特别讨论的部分？两位候选人在平时的表现以及面试过程中显露出哪些薄弱的地方，还有什么需要进一步提高和改善的；还需不需要对两位候选人进行相关心理测试和角色测试？

测评小组通过线状图分析两位候选人的差异，面试分数单项每项 20 分，通过得分我们看出，两名同学的总体评分都不是太高，C 同学在责任服务导

向方面分数高于 L 同学，但是 L 同学在领导艺术方面要强于 C 同学，因为本次测评同时作为一种验证过程，前期的数据和实证分析所得出的结论是，服务责任导向是最重要的，领导艺术是可以后天锻炼培养的，最后评审小组一致通过 C 同学担任学生会主席。目前 C 同学在笔者所在的学院已经走马上任近一个月的时间了，通过大家各方面的反馈，C 同学的工作绩效非常不错，经培训学习，她的领导能力也比以前增强了，工作表现优异，验证了所建立模型的有效性。

5. 不足之处

本文构建的师范学校胜任特征模型只在学生会干部的的选拔中应用，而关于该模型对学生会干部的职业培训、绩效考核暂时没有涉及，研究范围相对较窄，还不能形成连贯的理论体系。

6. 参考文献

- 熊强. 大学生心理委员胜任力模型建构[D]. 湖北：湖北大学，2010:21
- 邹莉. 高校学生干部胜任特征问卷的编制[D]. 重庆：西南大学，2010:42-48
- 吕莹璐. 高校学生干部胜任力的调查与分析[D]. 西安社会科学，2012(1):45-47
- 马越. 高校学生干部胜任特征模型的构建与验证研究[D]. 辽宁：辽宁师范大学，2010:33
- 韩洪政，谢晶晶. 高校学生干部骨干胜任力模型与测评研究学术研讨[J]，学术研讨，2010（4）:77-79