

# 高职生职业通用胜任力发展研究

夏天

(浙江育英职业技术学院, 浙江 杭州 310018)

**摘要:** 随着现代信息技术革命推动知识经济时代的来临,可持续发展能力已成为个人职业发展的关键要素。高职学生能否适应社会发展的需要,不断地调整自身的行为方式,提升自身生存发展的质量与层次,提高运用和创新知识的能力,实现个人发展与职业生涯规划的统一是高职教育内涵研究的重点。基于职业通用胜任力的构建,研究高职学生的可持续发展能力,将进一步深化高职教育的主题、明晰高职教育的定位、实现高职教育理念的革新。

**关键词:** 职业通用胜任力;高职学生;可持续发展

**中图分类号:** G710

**文献标识码:** A

**文章编号:** ○199(2015)04-0001-04

我国高等职业教育已进入内涵建设的阶段,加强校企合作、推进产教融合的方针政策要求高职院校根据产业优化升级和企业持续发展的要求系统地培养技术技能人才,满足经济社会发展对人才的总量需求和结构性需求。高职院校培养的是服务于生产、建设、管理、服务一线的高素质技能型和应用型人才,而企业对人才的选拔和规划则是以优秀特质的职业胜任力为重点和关键。高职学生能否适应经济社会发展的需要,不断地调整自身的行为方式,提升自身生存发展的质量与层次,能否持续不断地提高运用和创新知识的能力,能否实现个人发展与职业生涯规划的统一,真正具有可持续发展的驱动力,不仅仅依赖于某一项具体的知识或技能,一些可迁移的、富有灵活性和弹性的职业通用胜任力显得更为重要。联合国教科文国际教育发展委员会于1972年提交的报告《学会生存——教育世界的今天和明天》中着重阐述了未来教育世界面临的挑战与主要倾向,指出了关于实现教育革新一些策略和途径以及最终走向学习化社会的道路,要求教育应该帮助青年人在谋求职业时有最适度的流动性,便于他从一个职业转移到另一职业或从一个职业的一部分转

换到另一部分。<sup>[1]</sup>

《教育部关于推进高等职业教育改革创新引领职业教育科学发展的若干意见》中明确指出“高等职业教育应改革培养模式,增强学生可持续发展能力”。《教育部关于全面提高高等职业教育教学质量的若干意见》强调“高等职业教育的高等教育层次性和职业教育类别性,应该注重从职业性上体现其特色,突出学生职业能力和可持续学习能力的培养。”《意见》中还指出“要针对高等职业院校学生的特点,培养学生的社会适应性,教育学生树立终身学习理念,提高学习能力,学会交流沟通和团队协作,提高学生的实践能力、创造能力、就业能力和创业能力,培养德智体美全面发展的社会主义建设者和接班人。”培养高职学生的职业通用胜任力,并使之具备可迁移性,是高职教育需要进一步研究与探索的方向。

## 一、职业通用胜任力概述

### (一)胜任力的研究

胜任力的研究与应用早可追溯到 Taylor 时代,1911年他用工作分析方法,通过“时间——动

收稿日期: 2015-07-10

基金项目: 浙江省高等职业教育研究会 2013 年研究课题(立项编号:79);

浙江育英职业技术学院 2013 年度院级规划课题(立项编号:YUGH1303)

作者简介: 夏天(1978-),男,浙江育英职业技术学院商务贸易分院副教授,硕士,主要从事人力资源管理及高职教育研究。

作研究”对岗位胜任力进行了系统研究。Taylor 认识到,优秀员工与较差员工在完成他们工作时的差异,建议管理者用时间和动作分析方法去界定工人的胜任力是由哪些成分组成的,同时采用系统的培训和发展活动去提高员工的胜任力,提高组织效能。<sup>[2]</sup> McClelland 在 1973 年发表了文章《Testing for Competency Rather Than Intelligence》,标志着现代胜任力研究发展的开端,他创立的咨询公司 McBer,把胜任力模型作为商业化技术推广到企业、政府机关和其他专业组织。<sup>[3]</sup> Boyatzis (1982)将胜任力应用于管理工作,使之迅速普及;Raven(1984)将胜任力带入从业者领域,不再仅限于理论界;Spencer (1993) 等许多学者提出了多种胜任力模型:如冰山模型、洋葱模型、胜任力辞典、IPMA 素质模型等。国外对胜任力的研究已经比较成熟,许多行业和企业建立了胜任力模型,并将其应用到人才评价、招聘、培训、绩效管理等领域中。国内的胜任力的研究起步较晚,如时勤(2002)对企业高层管理人员胜任力模型的研究,吴孟捷(2003)探讨了营销经理胜任力模型的内部结构,瞿群臻(2006)建立了中国文化背景下职业经理人胜任力模型<sup>[4]</sup>,吴东晓(2004)分析了情绪智力、社会智力、情绪胜任力与社会胜任力之间的关系<sup>[5]</sup>。

## (二)通用胜任力的研究

随着胜任力的概念日益深入人心,学者们开始采用通用胜任力这一概念来界定优秀员工所需具备的个体特质。Overtoon(1998)认为通用胜任力不是一种特定的工作能力,而是在横断面上与所有行业相关,在纵向上与所有职位相关的能力,不会因为行业类型、企业规模、工作层次的不同而改变。<sup>[6]</sup> Harvey(1999)认为通用胜任力是雇主们期望雇员在将来的有效工作中表现的行为特征。SCANS(美国劳工部获取技能部长委员会)在《关于美国 2000 年的报告》中提出每一个进入劳动力市场的人必备三个基本素质和五种基础能力,并且这些素质和能力将长期驱动其发展。英国继续教育处在《选择的基础》文件中将具有普遍性、可迁移性和工具性特点的“核心技能”作为通用胜任力。<sup>[7]</sup> 德国教育部推行的“双元制”职业教育的实质在于职业通用胜任力的掌握,不仅注重基本从业能力、社会能力和方法能力,而且特别强调综合职业能力,即一种跨职业的,对未来的发展起关键作用的能力。新加坡人力资源部为了应对知识经济

对职业能力的新要求,全面提升个体在不断变化的职业生涯中快速适应新环境、新要求的能力,设计了“新加坡就业技能体系(ESS)”,具体包含“工作读写和计算能力、信息交流技术、解决问题与决策、积极进取与创业、与人沟通与人际关系管理、终身学习、全球化意识、自我管理、心理平衡技能、健康与安全工作能力”等 10 项能力。

国内学者在对通用胜任力的进一步研究中,提出了不少有价值的模型。张兰霞等(2006)研究发现员工基准性胜任特征包括教育背景、知识结构、工作任务、工作绩效,鉴别性胜任特征包括个人品德、创新能力、关系能力、概念能力和经营知识能力。<sup>[8]</sup> 凡菊和潘轶山(2007)认为通用胜任力包括知识、技能和素养三个方面,其中知识包括生产管理知识、心理学知识、计算机知识、人力资源管理知识等 7 项要素,技能包括影响力、分析能力、创新能力、沟通能力等 12 项要素,素养包括诚信、主动、认真负责等 9 项要素。<sup>[9]</sup> 陶晓霞(2007)发现一般(通用)胜任力模型包括实际执行能力、分工合作能力、智慧胜任能力、个体适应品质、自主发展能力、印象管理能力和情绪调控能力 7 个因子。

## 二、高职学生职业通用胜任力的标志

### (一)可持续发展性

关注可持续发展是社会进步、人类发展的重大突破,可持续发展性不仅是经济、科技、环境等领域的重要课题,人的可持续发展性更是关键的核心所在。我国高等职业教育在就业压力的影响下,一定程度上忽视了学生个体的终身发展,具体表现在学生进入职业岗位后的各类不适应现象,缺乏自身职业发展的敏感性导向,缺乏在职业发展过程中的再学习意识。尤其是面对职业知识和技能迁移时,新知识和新技能的获取过程往往较为漫长,直接影响了“后职业阶段”发展的动力。<sup>[10]</sup> 随着现代信息技术革命推动知识经济时代的来临,知识的生产、掌握与运用备受重视,个人的发展不仅取决于其现有知识的存量,更在于知识的增量、更新和创新。

如何通过高等职业教育,促进学生持续不断地获取运用和创新知识的能力,具备可继续发展和终身发展的内驱力,是高职学生实现职业通用胜任力的基础所在,也是高职学生适应社会发展、

促成职业生涯规划的内需。它具体包括能够继续修读有关课程和学位,能够在职业发生变更时较快地转变、应对、并适应岗位的需要,承载生命可持续发展的健康身心,不断提升生命价值和生命质量,以及追求生活的愉悦感、幸福感等<sup>[1]</sup>。

### (二)可迁移性

随着市场竞争的日益激烈、信息技术的快速发展,全球化的经济格局引发了组织结构和形式的变革。新兴组织不再强调传统的内部界限(如等级制度和职能划分),而要求组织和员工能在组织与其巨大的工作网络(由该组织同其它组织或个人所建立起来)之间不断地调动。无边界组织的逐步显现,促使个人的工作变动和职业变更成为了新常态,能够跨越不同组织实现持续就业是当今的时代新象。打破传统的静态职业定位,进行跨岗位、跨职业、跨行业的职业变动,是高职学生在未来职业发展中面对的严峻挑战。因此,除了掌握针对特定岗位或领域的专业知识和技能以外,高职学生还应提高适应未来社会需求的职业迁移能力,掌控自身职业发展的主动性。

在英国的后福特主义时期,由于个性化需求的出现和信息通信技术的应用,灵活(弹性)的新型生产使得新的社会分工呈现流动性、灵活性、创造性等特点。个人一生可能会从事几种或几十种职业,并且在工作中要充分发挥其能动性,以固定岗位为中心的传统职业教育培养模式已无法适应企业新的要求。<sup>[2]</sup>可迁移性强调以往获得的知识、技能、经验等对新知识、新技能的实际掌握和运用效果。因此,现代高等职业教育的主要目的是培养掌握可迁移的职业技能、具有一定的应变能力和创新能力的新型人才。

### (三)高等性和职业性

高等职业教育是“高等性”和“职业性”的有机融合,双重属性体现了内涵与外延统一发展的要求。其中,“职业性”是高职教育区别普通高等教育的重要维度,明确了岗位、岗位群或职业的需求指向,细化了基于知识、技术、能力的具体要求;“高等性”则突出了技能层次上具备高级性的特点,区分了与中等职业教育在职业发展过程中的后期成长和攀升路径。因此,片面强调类型上的“职业性”,忽视层次上的“高等性”,高等职业教育就有可能被功利化,其作为高等教育和职业教育重要组成部分的教育类型的地位也将无以确立;片

面强调层次上的“高等性”,而忽视类型上的“职业性”,高等职业教育就会失去其应有的优势、专长和特色,丧失存在的价值、理由和意义。

因此,“高等性”和“职业性”这两个属性既不能相互独立,更不能予以孤立,两者的整体和谐共进是“高层次”职业教育的真正解读。高职学生的社会竞争力、“后职业阶段”的发展动力、无边界职业规划能力、可持续发展能力等一切与实现职业愿景有关的要素都建立在这两个属性协同的基础上。

## 三、高职学生职业通用胜任力的构建

### (一)概念的界定

随着社会发展、组织变革,个体不再终身从事某一职业,“超越单个就业环境边界的一系列的就业机会”的无边界职业生涯(Arthur,1994)增加了职业的流动性。个体的职业竞争力将取决于关键的、非行业、非企业、非具体性的胜任力组合。职业通用胜任力是一种基于职业规划、职业选择、职业发展的通用素质,其本质是一个包含知识、技能、态度、动机、特质的综合体,并且不被限制于行业类型、企业规模、工作层次。高职学生是生产、建设、管理、服务一线的技能型和应用型人才,因此其职业通用胜任力应具备以下特质:

第一,胜任力区分于一般个体特征,强调与优秀绩效之间的关联。

第二,多数企业的普遍适用性,不涵盖社会的所有组织类型,例如政府机关、科研机构、公益组织等。

第三,体现不同行业、各类企业、各种岗位对于优秀绩效要求的共同特征。

第四,综合职业过程各阶段要求,比如入职、晋升、职业变动等。

第五,适用于行业、企业的一线岗位,符合对象的群体特征和职业意愿。

### (二)模型的构建

课题组首先通过中外相关文献研究,采用德尔菲法对已有的通用胜任力模型进行梳理、汇总和修正。然后,借助问卷调查法,对浙江省40家中外企业,涉及汽车、金融、计算机、房地产、电子商务、食品、餐饮、零售、保险、物流等行业,进行高职学生职业通用胜任力的关键词筛选和提取,对重复或者重叠的进行转换和归类的比较分析,并进

行频次统计。最后,组建专家小组,运用李克特五级量表对特征项目进行重要性的评价,构建高职学生职业通用胜任力的模型。该模型由职业道德、职业能力、职业素养、职业社交和个体特质五个维度构成,共包含 23 项特征(见表 1)。

表 1 高职学生职业通用胜任力模型

维度	特征
职业道德	道德观念、价值理念、事业心、吃苦耐劳
职业能力	学习能力、计划能力、方法能力、协作能力
职业素养	思考力、执行力、独立性、应变力、适应力、抗压力
职业社交	人际关系、职业礼仪、尊重他人
个体特质	乐观、勤奋、主动、创新、悟性、自信

### (三)意义

随着可持续发展战略的全面实施和理论研究的深入,人们对可持续发展的认识不断深化。当前,它已超越了环境学和经济学的范畴,从物质层面的可持续发展拓展到文化层面的可持续发展,进而提出人的可持续发展问题。高等职业教育的改革已进入内涵建设的阶段,通过“职业通用胜任力”研究高职学生的可持续发展能力,将进一步深化高职教育的主题、明晰高职教育的定位、实现高职教育理念的革新,为高职院校人才培养模式的改革和创新工作提供崭新的视角。

### 参考文献:

- [1]联合国教科文组织国际教育发展委员会编著,华东师范大学比较教育研究所译.学会生存:教育世界的今天和明天[M].北京:教育科学出版社,1996:41-45.
- [2]Mclagan P A.Competency Model [J].Training& Development Journal,1980,34(1)2:22-26.
- [3]McClelland D C.Testing for competence rather than for intelligence [J].American physiologist,1973(28):1-14.
- [4]瞿群臻.基于胜任力模型的中国职业经理人市场研究[D].福建:厦门大学,2006:10-20.
- [5]吴东晓.社会胜任力理论研究进展[J].心理科学,2004,27(6):1519-1520.
- [6]文晓凤.信息时代的就业能力发展[J].企业经济,2002(10):11-12.
- [7][12]Anthony Kelley.The evolution of key skills:towards a tawney paradigm [J]. Journal of Vocational Education and Training,2001,50(11):19-23.
- [8]张兰霞,张燕,王俊.知识型员工胜任力的评价指标与方法[J].东北大学学报(自然科学版),2006,27(8):941-944.
- [9]凡菊,潘铁山.基于胜任力模型的大学生生涯规划问题[J].高教高职研究,2007(10):139-140.
- [10]夏天.高职学生非正式学习共同体的建构研究[J].高等职业教育:天津职业大学学报,2014(1):31-34.
- [11]杨可心,刘春生.职业学校学生可持续发展问题研究[J].机械职业教育,2005(11):30-32.

## Vocational General Competency: From the Perspective of Research on the Sustainable Development of Higher Vocational Students

XIA Tian

(Zhejiang Yuying Vocational and Technology College, Hangzhou Zhejiang 310018)

**Abstract:** With the advent of the modern information technology revolution, the ability of sustainable development has become the key element of the development of individual profession. Whether the students can adapt to the needs of social development and constantly adjust their behavior, improve their survival quality and level of development, improve the ability of application and innovation of knowledge to realize the unity of personal development and career planning is the key point of connotation construction in higher vocational colleges. Based on general vocational competence construction, the sustainable development ability of vocational students will further deepen the theme of higher vocational education, clear positioning of higher vocational education and realize the idea of higher vocational education reform.

**Key Words:** occupational general competency, higher vocational students, sustainable development

(责任编辑:俞 明)