



应用心理前沿研究丛书

高校辅导员 胜任特征的心理学研究

Psychology of College Counselor Competence

• 陈建文 © 著 •

从心理学研究的发展历史来看，心理学研究在学校教育领域的应用更多、更深入、更广泛。在当前来自社会的专业需求中，学校教育对心理学研究的挑战仍然是相当突出和集中的。……在当前中国高等教育由规模扩张到内涵质量提升的转型发展中，大学教育及其工作者的评价和测量问题、大学生的心理健康教育问题、大学生的能力发展与学习问题、优秀大学生的选拔和培养问题、大学生的成人教育和社会适应问题等都是心理学研究者亟待研究和解答的课题。



应用心理前沿研究丛书

国家社科基金项目（教育类）“高校辅导员胜任特征的研究”（课题编号BBA060014）研究成果

高校辅导员 胜任特征的心理学研究

Psychology of College Counselor Competence

• 陈建文 ◎ 著 •

从心理学研究的发展历史来看，心理学研究在学校教育领域的应用更多、更深入、更广泛。在当前来自社会的职业需求中，学校教育对心理学研究的挑战仍然是相当突出和集中的。……在当前中国高等教育由规模扩张到内涵质量提升的转型发展过程中，大学教育及其工作者的评价和测量问题、大学生的心理健康教育问题、大学生的能力发展等问题、优秀大学生的选拔和培养问题、大学生的成人教育和社会适应问题等都是心理学研究者亟待研究和解答的课题。



华中科技大学出版社

<http://www.hustp.com>

中国·武汉

内 容 提 要

高校辅导员工作既具综合性又有专业性,既具复杂性又有具体性,这对高校辅导员本身提出了更高的要求。本书以我国普通高校辅导员为研究对象,基于心理学的理论视角和研究方法,系统地探讨我国新的高等教育背景下高校辅导员有效工作的胜任特征要素、综合评估体系和科学培训方法,基于功能-结构的研究策略和内隐理论的方法论,分别提出了高校辅导员胜任特征结构的六因素模型和四因素模型,并进行了模型的较优性比较,开发了具有较高信度和效度的、具有操作性的高校辅导员胜任特征的评价指标体系和高校辅导员胜任特征的自评调查问卷,构建了基于胜任特征模型的高校辅导员培训体系。

本书既有胜任特征的丰富的文献综述和深刻的理论探讨,也有高校辅导员胜任特征的翔实的实证调查研究,还有高校辅导员评估和考核的详细的参考标准和培训意见。可供相关领域的研究者、高校学生工作的执行者和管理者以及相关兴趣爱好者阅读参考。

图书在版编目(CIP)数据

高校辅导员胜任特征的心理学研究/陈建文著. —武汉:华中科技大学出版社,2014.7
ISBN 978-7-5680-0266-0

I. ①高… II. ①陈… III. ①高等学校-辅导员-心理学-研究 IV. ①G645.1

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2014)第 155146 号

高校辅导员胜任特征的心理学研究

陈建文 著

策划编辑:周小方 陈培斌

责任编辑:殷 茵

封面设计:李 嫒

责任校对:周 娟

责任监印:周治超

出版发行:华中科技大学出版社(中国·武汉)

武昌喻家山 邮编:430074 电话:(027)81321915

录 排:武汉正风天下文化发展有限公司

印 刷:华中理工大学印刷厂

开 本:710mm×1000mm 1/16

印 张:13.5 插页:2

字 数:240千字

版 次:2015年1月第1版第1次印刷

定 价:39.80元



本书若有印装质量问题,请向出版社营销中心调换
全国免费服务热线:400-6679-118 竭诚为您服务
版权所有 侵权必究



应用心理前沿研究丛书

◎ 主 编

陈建文（华中科技大学教育科学研究院教授、博士生导师）

◎ 编 委（排名不分先后）

张应强（华中科技大学教育科学研究院教授、博士生导师）

郭永玉（华中师范大学心理学院教授、博士生导师）

李太平（华中科技大学教育科学研究院教授、博士生导师）

赵伶俐（西南大学高等教育研究所教授、博士生导师）

张晓明（华中科技大学教育科学研究院教授、硕士生导师）

陈建文（华中科技大学教育科学研究院教授、博士生导师）



“心理学可能比别的学科更根植于社会”。心理学研究社会服务和社会应用的领域非常广泛,包括教育、工业、工程、组织管理、市场消费、社会生活、医疗保健、体育运动以及军事、司法、环境等各个领域。在国内,快速发展与急剧转型的当代中国社会对心理学研究者提出了许多亟待专业解答的实际问题,譬如学校教育失败后的学生心理救助、社会突发事件中的受害者心理干预、专业人才的考核和评估、各级各类优秀人才的培养与选拔、物质滥用和网络成瘾的心理治疗、高技术环境和高技术产品的人性化设计、跨文化和跨语言社会中的心理适应等。心理学研究者能否回应这些来自社会的挑战,决定心理学研究的根本目标能否实现,也决定心理学能否为中国经济社会的发展和转型做出贡献。而心理学研究如何回应这些来自社会的挑战,在很大程度上就取决于中国心理学研究如何从理论走向应用。

从心理学研究的发展历史来看,心理学研究在学校教育领域的应用更多、更深入、更广泛。在当前来自社会的专业需求中,学校教育对心理学研究的挑战仍然是相当突出和集中的。当前,学校教育领域的心理学应用研究主要表现在以下几个方面:教育评价的测量、儿童发展的特点、特殊儿童及其教育、有关学习心理学的教育方法、特殊学科的学习、学习辅导和心理健康、教师人事和促成学习的教师行为、教育心理学的方法等。在学校教育领域里,当前大多数心理学的应用研究又集中在中小学,大学教育环境下心理学研究的社会服务和社会应用相对较少。在当前中国高等教育由规模扩张到内涵质量提升的转型发展中,大学教育及其工作者的评价和测量问题、



大学生的心理健康教育问题、大学生的能力发展与学习问题、优秀大学生的选拔和培养问题、大学生的成人教育和社会适应问题等等都是心理学研究者亟待研究和解答的课题。

依托华中科技大学教育科学研究院高等教育学的研究特色和学科优势,华中科技大学教育科学研究院心理学研究团队一直十分重视大学教育环境下的心理学应用研究。本套丛书就是近年来本研究院部分教师的研究成果,其中,有的是国家社科基金或教育部人文社科基金课题研究成果,有的是博士论文基础上的研究成果,有的则是基于自身多年实践教学工作的积累和理论提升而形成的研究成果,内容涉及大学辅导员评价和管理、大学生智力发展、大学生心理健康教育、大学生人际关系和社会适应、大中学生创伤心理的调查与干预等方面。

下面根据研究主题分别简要介绍每本著作的基本内容。

(1)《高校辅导员胜任特征的心理学研究》(陈建文著)。该专著以我国普通高校辅导员为研究对象,基于心理学的理论视角和研究方法,系统地探讨我国新的高等教育背景下高校辅导员有效工作的胜任特征要素、综合评估体系和科学培训方法,基于功能-结构的研究策略和内隐理论的方法论,分别提出了高校辅导员胜任特征结构的六因素模型和四因素模型,并进行了模型的较优性比较,开发了具有较高信度和效度的、具有操作性的高校辅导员胜任特征的评价指标体系和高校辅导员胜任特征的自评调查问卷,构建了基于胜任特征模型的高校辅导员培训体系。该专著既有胜任特征的丰富的文献综述和深刻的理论探讨,也有高校辅导员胜任特征的翔实的实证调查研究,还有高校辅导员评估和考核的详细的参考标准和培训意见。

(2)《地震灾后群体创伤心理实证研究》(张妍著)。该专著依据伦理学的原则,在不给被试带来二次伤害的前提下,通过问卷调查、访谈、实验等方法,首先了解“5·12”地震灾区亲历灾难的大中学生被试的心理状况,对其心理健康进行较全面的调查和评估;然后通过 ERP 实验,对地震亲历者未显现的、较隐蔽的创伤后压力反应的远期效应进行研究,探明其神经生理机制;最后归纳总结出比较有效的创伤心理治疗和干预方法,并通过生物反馈训练证明了神经可塑性原理在脑功能修复运用中的可行性。该专著有理论研究,也有实证研究,通过大量的实验数据为地震灾后创伤心理的表现和心理-生理机制提供了依据;同时还有干预研究,为地震创伤心理的治疗提供了有效途径。

(3)《拔尖大学生的学习与发展研究》(于海琴著)。本科拔尖创新人才

培养,是当前大学教育创新的重要战略举措,一批各具特色的实验班或新型学院应运而生,作为深化教学改革和创新人才培养模式的试验田,这些实验班的人才培养经验、效果,对于探索我国大学未来人才培养具有深远的意义。该专著立足于重点大学实验班,探讨拔尖大学生的自身特征和发展规律,综合研究教育环境、个体特征对他们们的影响效果,以及大学生在实验班发展适应的连续变化过程及发展趋势。在此基础上,分析当前实验班教育改革的利弊得失、改进措施,这对推进该领域研究的深化将具有突破性的意义:在理论上,可以丰富拓展现有的拔尖人才培养的研究思路与内容,丰富高等教育学、教育心理学有关创新人才培养的理论研究,深化教育学与心理学交叉领域的研究;在实践上,可以检验当前高校拔尖人才培养实验模式的有效性,为改进措施提供有针对性的、经过检验的建议。

(4)《大学生流体智力的个体差异研究》(任学柱著)。该专著的主要目的是系统阐述和梳理著者业已进行的流体智力个体差异的系列研究。流体智力作为智力的核心成分,在个体的问题解决能力、阅读和学习能力上起着关键作用。对于流体智力个体差异的研究也成为智力研究者关注的热点问题之一。著者从认知能力的三个角度来分析和探讨流体智力个体差异形成的原因:注意、工作记忆和规则学习。前人的研究显示这三种认知能力与流体智力关系密切,可能在解释流体智力的个体差异上起到主要作用。著者的研究没有停留在对这三种认知能力与流体智力关系的描述上,而是试图揭示连接这些认知能力和智力的内在的认知加工过程。传统的以相关为基础(correlation-based)的个体差异研究已无法满足这一研究要求,因此该专著采用的研究手段融合了实验任务的设计和结构方程模型的应用。对于典型的测查某种认知能力的任务有必要进行改编和设计,以使其包含不同的实验条件或水平(treatment levels),而其中一些关键的加工过程在完成这些不同的实验水平时参与的程度往往表现出系统性的差异。这些加工过程可以用一种特殊的结构方程模型即预设路径模型(fixed-links modeling)来进行表征,因此对于该模型的介绍及其在智力个体差异中的应用也是该专著的重要部分。此外,该专著所涉及的研究均以大学生为被试,相关的研究结果有助于对大学生智力差异状况的了解,并为大学生智力的测量和评估提供一定的参考。

(5)《当代大学生的心理困境与出路》(章劲元著)。该专著围绕当代中国大学生在专业学习、社会交往与个人成长过程中出现的心理困境进行了详尽的调查、全景式的描述和系统的分析,并基于当今心理学研究的最新理



论和方法,为大学学生的学习、交往和成长提供学科专业性的、智慧启迪性的和实践操作性的指导建议。具体内容包括:物质主义时代和网络信息社会中精神家园的寻找与重构,心理成长过程中自我理想、价值和信仰的探索和建构,浪漫校园爱情的理由和烦恼、爱的能力和智慧,大学阶段为什么而学、学什么好、该如何学习的心理困惑及其科学的、人性化的规劝,如何从生命的无知、困顿、冷漠走向生命的救赎、生命的精彩。该专著试图采用心理叙事、个案分析和社会调查等方法解决大学生心理困境的真实问题,力求将科学理性的分析方法和人文关怀的规劝语境结合起来,为大学学生的成长旅程提供精神伴侣。

(6)《大学生的成人依恋与爱情心理研究》(张妍著)。该专著围绕大学生成人依恋和爱情心理两个密切相关的情感心理问题,从以下三个方面进行研究:第一,成人依恋与爱情心理。分析成人依恋和爱情心理的理论观点,调查大学生成人依恋的类型和爱情观,探讨大学生成人依恋特点与恋爱关系满意度的关系。第二,成人依恋的表现、形成与影响因素。包括调查分析大学生成人依恋与自尊、相貌满意度的关系,大学生成人依恋与性心理的关系,大学生成人依恋与压力应对方式的关系,大学生成人依恋类型与孤独感的关系。第三,爱情心理的表现、形成与影响因素。包括大学生爱情的差异比较分析,女大学生恋爱动机与主观幸福感的关系的调查分析,恋爱关系对大学生面孔认知加工影响的实验研究。该研究试图基于相关的理论观点,采用系统的实证研究,全面深入地探讨当代大学生的成人依恋和恋爱心理的规律和特点。

这套“应用心理前沿研究丛书”选题来源多样、各具特色,诚实地记录了近年来华中科技大学教育科学研究院心理学研究团队对大学教育情境下心理学应用研究的探索。

是为序。

华中科技大学教育科学研究院教授,博士生导师

2014年4月



第一章 绪论	/001
第一节 胜任特征研究综述	/003
一、胜任特征研究的背景	/003
二、胜任特征概念的研究	/007
三、胜任特征模型的研究	/016
第二节 高校辅导员胜任特征研究综述	/031
一、美国大学生事务管理工作胜任特征研究概况	/031
二、我国高校辅导员胜任特征研究现状	/036
三、现有研究的局限	/038
第三节 高校辅导员胜任特征的心理学术解读	/039
一、心理学术解读的价值	/039
二、心理学术解读的研究框架	/043
第二章 高校辅导员胜任特征的功能-结构研究	/048
第一节 基于功能-结构策略的高校辅导员胜任特征模型建构	/048
一、研究方法	/048
二、结果与分析	/056
第二节 高校辅导员胜任特征实证模型的验证	/059
一、研究方法和步骤	/059
二、结果与分析	/062



三、讨论与小结	/073
第三节 高校辅导员胜任特征现状特点分析	/074
一、研究方法	/074
二、结果与分析	/075
三、讨论与小结	/086
第三章 高校辅导员胜任特征的内隐观研究	/090
第一节 基于内隐观的高校辅导员胜任特征理论模型的构建	/090
一、研究方法	/090
二、研究结果	/092
第二节 高校辅导员胜任特征内隐结构模型的实证研究	/099
一、高校辅导员胜任特征模型探索性因素分析	/099
二、高校辅导员胜任特征模型验证性因素分析	/108
三、高校辅导员胜任特征问卷的信、效度检验	/112
第三节 基于内隐结构模型的高校辅导员胜任特征现状研究	/114
一、研究目的	/114
二、研究方法	/114
三、研究结果	/115
第四节 总结和讨论	/122
一、关于问卷制定	/122
二、问卷的信、效度符合心理测量学标准	/123
三、高校辅导员胜任特征模型	/124
四、高校辅导员胜任特征水平现状分析	/125
五、提高高校辅导员胜任特征的建议	/128
第四章 高校辅导员胜任特征的评价研究	/131
第一节 高校辅导员胜任特征自评调查问卷的编制	/131
一、初始问卷的编制	/131
二、问卷调查	/135
第二节 高校辅导员胜任特征评价指标体系的构建	/141
一、胜任特征评价指标体系的理论研究	/141
二、高校辅导员胜任特征评价指标体系的构建	/149

第五章 基于胜任特征的高校辅导员培训研究	/159
第一节 基于胜任特征的培训研究综述	/159
一、基于胜任特征的人力资源培训的理论研究	/159
二、基于胜任特征的人力资源培训在国内外的实践应用	/164
三、我国高校辅导员培训研究	/165
第二节 基于胜任特征的高校辅导员培训需求调查	/175
一、研究方法	/175
二、结果与分析	/178
第三节 基于胜任特征的高校辅导员培训现状调查	/183
一、研究方法	/183
二、结果与分析	/184
第四节 基于胜任特征的高校辅导员培训体系研究	/187
一、基于胜任特征的高校辅导员培训体系的构建	/188
二、基于胜任特征的高校辅导员培训需求分析	/189
三、基于胜任特征模型的高校辅导员培训设计和实施	/193
四、基于胜任特征模型的高校辅导员培训效果评估	/195
五、基于胜任特征模型的高校辅导员培训体系构建需注 意的问題	/196
参考文献	/198
后记	/204

第一章

绪 论

从高等教育发展的历史来看,高校辅导员作为独立的职业角色,其产生无疑晚于高校教师、高校行政管理人员等教育工作者角色,但是,关注大学生成长需求的学生事务管理功能却在大学产生之初就自然而然地衍生出来,并被确定为高等教育的基本职能之一(学生事务和学术事务并列成为大学的主要功能)。^① 因此,我们不能由此推论高校辅导员角色就是附着于高校其他教育工作者角色的次要职业角色。首先,从社会分工的角度来说,随着大学自身的发展,高校辅导员是大学系统内部正常运转所需要的教育工作者职业角色,也是大学系统内部分工必然产生的一种职业角色。社会分工是社会发展的需要,也是社会进步的标志。大学系统内部分工所导致的高校辅导员角色的产生是大学发展的需要,同样也是衡量大学进步的标志。譬如,在美国,大学生事务管理的职能在哈佛大学诞生之初就已经存在,后来其管理职能的完善和发展,及其作为独立的学生事务管理者职业角色的出现,都随着哈佛大学的发展而不断发展变化;^② 在新中国,高校政治辅导员制度于1953年在清华大学率先创立,此后,全国高校才开始普遍设立政治辅导员制度。高校辅导员制度首先在国内外名校创立,从一个侧面反映了高

① 马健生,滕珺.美国高校学生事务管理的历史流变[J].比较教育研究,2006(10).

② 马修·沃村斯基.美国大学学生事务管理的历史、现实和未来[J].李康,编译.理工高教研究,2010(6).



校辅导员制度和现代大学的进步与发展是密不可分的。其次,从教育的政治政策定位来看,高等教育作为国家上层建筑的一个重要组成部分,必然与国家意识形态以及相应的法律、政治、文化和政策有密切的关系。而高校辅导员作为高等教育结构的构成要素,也是因为其承担国家上层建筑所需要的、独特的、不可替代的思想政治教育职责功能而应运而生的。1952年,新中国刚成立不久,国家就提出要在高校设立政治辅导员。1961年,中共中央庐山会议上出台专门文件,提出在全国各高校设立专职辅导员,并得到实施。1978年,国家教委出台文件,在高校恢复辅导员制度,1987年又出台过改进和加强大学生思想政治教育工作的文件,进一步定位政治辅导员的工作性质和任务。2004年,中共中央、国务院下发《关于进一步加强和改进大学生思想政治教育的意见》(以下简称16号文件),提出要采取有力措施,着力建设一支高水平的辅导员、班主任队伍。2005年,为了贯彻落实16号文件,教育部下发《关于加强高等学校辅导员、班主任队伍建设的意见》,指出:“辅导员、班主任是高等学校教师队伍的重要组成部分,是高等学校从事德育工作,开展大学生思想政治教育的骨干力量,是大学生健康成长的指导者和引路人。”2006年,教育部又签发第24号教育部令《普通高等学校辅导员队伍建设规定》,明确了高校辅导员的工作职责、聘任、培养等各个方面的内容。由此可见,高校辅导员职业角色有助于大学进步和教育发展的内涵是不容置疑的,它的教育功能和政策定位也是非常明确的。

但是,从心理学角度分析,高校辅导员并非是一种清晰而简单的教育职业和社会角色。通常,心理学会从以下几个方面来解读一个社会角色:第一,社会角色是一套特定的社会行为模式。第二,这套社会行为模式的实践演绎可能受到内在个体心理因素和外在社会情境因素的双重影响。内在个体心理因素又可以分为角色个体的自我概念和角色行为的自我人格固因素两个方面;外在社会情境因素也可以分为社会舆论的角色期待和典型角色行为的角色榜样两个方面。那么,从心理学角度来说,高校辅导员角色应该是一套什么样的社会行为模式?首先从内在个体心理因素角度来说,这套社会行为模式可以通过什么样的途径建构起来?它可以在特定职业情境下经由个体的一般的自我概念和固有的人格特质因素衍生出来吗?换句话说,这套社会行为模式有特定的心理要素和人格素质与其匹配吗?其次从外在社会情境因素角度来说,这套社会行为模式可以通过规范化的社会期待和角色榜样的引导而逐渐建构起来吗?也就是说,这套社会行为模式可以通过角色职能的政策规定、职业技能的教育培训、职业经验的实践积累等

途径而不断形成和发展吗?笔者认为,这些问题基本上还没有现成的科学答案,要科学地回答这些问题,需要进行系统的心理学研究。在这里,笔者引入近年来职业心理理论的核心概念——胜任特征——来进行探讨,试图通过高校辅导员的胜任特征的系统研究来回答以上问题。

第一节 胜任特征研究综述

一、胜任特征研究的背景

(一) 胜任特征的历史起源

胜任特征(competency)来自拉丁语 competere,意思是“适当的”。古罗马时代的人们就曾通过构建胜任剖面图(competency profiling)来说明“一名好的罗马战士”的属性。^①国内有人译作素质、能力、才能、胜任力、胜任素质等,本研究采用中国科学院时勘教授课题组的译法,即采用“胜任特征”的称呼。^②

西方有研究者考证,依据韦氏词典,胜任特征的概念可以追溯到1596年。^③Sylvia Horton也认为胜任特征的概念源于中世纪的行业协会。那时的学徒在跟随师傅学习掌握了手艺并达到所属行业协会规定的标准后会得到协会颁发的技能证明。^④19世纪末20世纪初,人们才开始采用科学的方法来研究胜任特征。1911年,素有“管理科学之父”之称的Taylor F. W.(泰勒)认识到,优秀工人和较差的工人在完成工作时存在差异。由此,他提出

① Spencer L M. Competence at Work[M]. Hoboken, NJ: John Wiley & Sons, Inc., 1993.

② 时勘. 胜任特征模型理论和实践的探索[M]//周仁来,等. 心理学研究新进展. 北京:北京师范大学出版社,2011.

③ Angela Stoof, Rob Martens L, et al. The Boundary Approach of Competence: A Constructivist Aid for Understanding and Using the Concept of Competence[J]. Human Resource Development Review, 2002, 1(3).

④ Sylvia Horton. Introduction—The Competency Movement: Its Origins and Impact on the Public Sector[J]. The International Journal of Public Sector Management, 2000, 13(4).



建议,让管理者应用时间和动作分析方法界定工人的胜任特征是由哪些成分构成的,在此基础上采用系统的培训和开发活动去提高工人的胜任力,从而提高组织效能。这也是国外对胜任特征研究文献的首次表述。

随着科学管理的出现,20世纪30年代,学术界及从业人员的兴趣关注点都集中在怎样组织工作及怎样激励工作者。1933年,Carr-Saunders和Wilson对胜任特征的内涵进行了探索,他们认为胜任特征的内涵可以用当时各种职业主要的和显著性的特征来描述和推断,但他们始终没有对胜任特征下明确的定义。^①二战以后,研究者们开始把胜任特征看作是职业专长发展中的一个阶段。Pearson提出:“我们可以把工作的完成状态想象为一个连续体,从刚刚知道怎么做到知道如何做得更好,而能够胜任这项工作的状态处于这个连续体中的某一点。”在他看来,职业人员的胜任特征至少应该包括范围(scope)和质量(quality)两个维度,范围指人员胜任的领域、角色范围及所需要面对的任务和情境,而质量是指人员的工作水平在连续体中所处的位置。这两种维度联合构成了当时胜任特征的内涵。^②

总的来说,处于发展初期的胜任特征的概念及其内涵十分模糊,泛指超过合格的一种工作状况,是个人的一种工作特征,但没有对从业人员的胜任特征做具体的描述。

(二) 胜任特征运动的兴起

胜任特征运动是促进胜任特征研究兴起的重要事件。1998年,第三届国际胜任特征会议(The Third International Competency Conference)在伦敦举行,来自欧洲、美国、中东以及澳大利亚的包括人力资源专家、直线经理、首席执行官、顾问和学术人士共计600多名代表济济一堂,集中探讨胜任特征的理论与实践问题。这表明胜任特征的理论思想及应用研究热潮已席卷全世界。

胜任特征运动兴起于20世纪60年代,它是由美国心理学家McClelland(麦克利兰)领导展开的。McClelland认为,应该用一些更具相对稳定性内涵的描述人的特征的词语(如特有的自我形象、价值观、特质和动机意向等)

① Carr-Saunders A M, Wilson P A. The Profession[M]. Oxford:Clarendon Press, 1933.

② Pearson W. A Study to Identify the Indicators of Continuing Competence in Nursing [M]. Adelaide: Australian Nursing Council Inc. ,1997.

来代替传统的描述胜任特征的术语,即知识、技能和态度。因为在给定的工作或任务中,这些更具稳定性内涵的特征被发现始终能够将绩效一般者与绩效突出者区分开来。人们普遍把 McClelland《测试胜任特征而非智力》(*Testing for Competence Rather Than for Intelligence*)文章的发表看成是胜任特征运动的起点。

此后,胜任特征运动分别在商业组织领域和教育领域展开。尽管这两个领域有关联,但它们的背景完全不同。胜任特征概念的影响力是在商业组织中得到增强的,更具体地说,在招募和选聘新雇员的环节中,胜任特征的影响得以显著扩展。1973年,McClelland在其《测试胜任特征而非智力》文章中提出,普通的IQ测试和人格测试不是预测企业员工工作成功绩效的显著指标,应开发胜任特征评估系统予以代替。基于此,McClelland开发了胜任特征的行为事件访谈法(behavioral event interview, BEI),用以测查导致绩效突出者和绩效一般者的差异究竟是什么。1993年,Spencer(斯宾塞)列出了能预测大部分行业工作成功的最常用的20个胜任特征。^①由此,Spencer和McClelland一起被看成是人力资源发展(HRD)的胜任特征研究运动的代表人物。^②人力资源发展领域的关注点主要是基于人员招募、选聘、评估、培训和发展等方面的胜任特征研究。20世纪70年代至80年代初,美国学术界的目光转向战略管理的研究,认为战略管理是竞争成功的关键因素。^③当前,这种基于更高层次的组织战略和竞争需求的核心员工胜任特征的探讨,依旧是当前人力资源管理研究乃至整个管理学研究的热点。

从大量的文献中可以得知,加强胜任特征的研究是适应美国提高经济竞争力的一种需要。美国政府试图提高经济竞争力的重要措施之一就是就业情境中的员工的胜任特征展开调查研究,旨在发现导致绩效突出的依据或基础是什么。当时,美国管理协会委托 McBer 咨询公司深入到成功经理人士中进行研究,以识别他们独有的特质和特点,最后总结出区别绩效一

① Sylvia Horton. Introduction—The Competency Movement: Its Origins and Impact on the Public Sector[J]. The International Journal of Public Sector Management, 2000, 13(4).

② Mark Brundertt. The Question of Competence: The Origins, Strengths and Inadequacies of a Leadership Training Paradigm[J]. School Leadership & Management, 2000, 20(3).

③ Mark Brundertt. The Question of Competence: The Origins, Strengths and Inadequacies of a Leadership Training Paradigm[J]. School Leadership & Management, 2000, 20(3).



般者与绩效突出者的因素包括人格特质、经验、动机及其他的一些特征,并采用胜任特征(competency)的概念将其概括为与个体在工作中的有效或优越表现相关的一种潜在的特质。^① 他们根据数百个项目研究案例和数据开发出了管理胜任特征的通用模型。之后 McBer 公司编制的胜任特征词典包含了 400 个行为指标,界定了 216 项胜任特征。^②

而从改善教育质量着手是美国试图增强经济竞争力的另一个重要举措,于是教育领域的胜任特征研究也引起不少研究者的关注。教育领域的胜任特征研究始于 20 世纪 60 年代。^③ 1968 年美国教育办公室出资资助了 8 个教师教育改革项目,这些项目最后规范了受培训的教师应该学习的技能和行为。同一时期,各个州应用达标测试(standard attainment tests, SATs)考核教师课堂绩效,最终形成最低绩效标准并在全美范围内确立针对教师胜任特征鉴定的最低胜任特征水平标准。^④ 20 世纪 70 年代后期,美国中学校长协会建立了校长胜任力指标体系,并用它来指导校长选拔和职业发展工作。^⑤ 而 Angela Stoof、Rob L. Martens 等则认为教育领域的胜任特征运动的起点和发展路径不是很清晰。他们认为,胜任特征运动可能最先起源于商业组织,而后随着其影响力的不断扩大渐渐渗透到教育领域。Angela Stoof 和 Rob L. Martens 等甚至觉得由于职业组织通常是教育机构的消费群体(Everwijn, 1999),这就使得教育机构极力满足其主顾(职业组织)的需求的设想成为可能;加上 McClelland 和其他一些人物的推动使得胜任特征

① Angela Stoof, Rob Martens L, et al. The Boundary Approach of Competence: A Constructivist Aid for Understanding and Using the Concept of Competence[J]. Human Resource Development Review, 2002, 1(3).

② Mark Brundertt. The Question of Competence: The Origins, Strengths and Inadequacies of a Leadership Training Paradigm[J]. School Leadership & Management, 2000, 20(3).

③ 胡孝德,王齐. 高职院校辅导员胜任力研究综述[J]. 湖州职业技术学院学报, 2006(4): 39-42.

④ Sylvia Horton. Introduction—The Competency Movement: Its Origins and Impact on the Public Sector[J]. The International Journal of Public Sector Management, 2000, 13(4).

⑤ Mark Brundertt. The Question of Competence: The Origins, Strengths and Inadequacies of a Leadership Training Paradigm[J]. School Leadership & Management, 2000, 20(3).