

X 高校少数民族学生干部胜任力模型的构建

白洁 徐楚君 陈泽宁

昌吉学院经济与管理学院

DOI:10.12238/mef.v8i9.13050

[摘要] 本文聚焦新疆X高校少数民族学生干部胜任力模型构建,通过行为事件访谈法及SPSS数据分析,对比绩优组与绩平组能力特征。研究发现,优秀少数民族学生干部胜任力由组织领导、创新思维、自我管理及沟通协调四大核心维度构成,揭示了高绩效者特有的隐性能力要素。研究成果不仅完善了胜任力理论在多元文化教育场景的应用框架,更对优化边疆地区高校学生管理机制具有实践指导价值。

[关键词] 胜任力模型; 少数民族学生干部; 行为事件访谈法

中图分类号: G455 **文献标识码:** A

Construction of a Competency Model for Ethnic Minority Student Cadres in X University

Jie Bai Chujun Xu Zening Chen

School of Economics and Management, Changji University

[Abstract] This study focuses on the construction of a competency model for ethnic minority student cadres at X University in Xinjiang. By employing the Behavioral Event Interview (BEI) method and SPSS data analysis, the research compares the competency characteristics between high-performance and average-performance groups. The findings reveal that the competencies of outstanding ethnic minority student cadres consist of four core dimensions: organizational leadership, innovative thinking, self-management, and communication and coordination. These results highlight the implicit competency elements unique to high performers. The research not only enriches the application framework of competency theory in multicultural educational contexts but also provides practical guidance for optimizing student management mechanisms in universities within border regions.

[Key words] competency model; ethnic minority student cadres; Behavioral Event Interview (BEI) method

1 研究背景

胜任力特征理论自引入中国以来,已广泛应用于各行业人才选拔与评价领域。国内学者围绕不同群体展开探索:玄烨等(2019)构建了中医药传承人胜任力模型,李海(2020)系统梳理了模型特征与应用局限,吕玉(2018)、漆勇方等(2019)及陈沿宏等(2021)分别针对大学生干部培养机制、选拔标准与能力提升路径展开研究。既有成果多聚焦企业管理者群体,运用基准胜任力(基本岗位要求)与鉴别胜任力(高绩效特质)的二维框架构建模型,但在高校少数民族学生干部领域尚存研究空白。本研究以新疆X高校为样本,基于经典胜任力理论框架,通过实证分析构建少数民族学生干部素质模型,旨在完善高等教育领域特殊群体的人才培养理论体系,为民族地区高校学生干部选拔与培养提供科学依据。

2 模型的构建

胜任力模型构建遵循数据驱动原则,基于行为事件访谈法(黄培凤,2023)实施五步研究路径:首先,界定X高校少数民族学

生干部绩效标准,筛选绩优组与绩平组样本;其次,系统整合胜任力文献成果,形成基础胜任力词典;继而开展双组行为事件访谈,提取岗位核心能力要素;随后,通过编码技术融合访谈文本与基础词典,运用频次统计与等级量化方法识别区分性特征,构建初级模型;最终,开发专项测评量表实施实证检验,最后确立完整模型。研究创新性结合质性访谈与量化验证,突破传统单一方法局限,为民族高校学生干部能力评价提供兼具科学性与操作性的工具范式,强化了胜任力理论在特殊教育群体中的适用效度。

2.1 基于行为事件的访谈与分析

2.1.1 访谈对象

本研究采用行为事件访谈法进行访谈分析,实验组与对照组各选取8名少数民族学生干部(总样本量 $n=16$),样本量设计基于以下考虑:首先,受限于少数民族学生干部群体的实际规模及分组的同质性要求(如绩优与普通干部的严格筛选),可获取的有效样本量有限;其次,作为一项探索性研究,核心目标是通过

行为事件访谈法深度挖掘胜任力特征,质性研究方法对小样本具有适应性。

2.1.2行为事件访谈法的实施与分析

本研究对16名受访者开展45-50分钟访谈,形成2.26万字文本,通过编码分析提取胜任力要素。

表2-1实验组与对照组访谈长度的差异检验

指标	对照组(n=8)M±SD	实验组(n=8)M±SD	t	p
时间(秒)	2800.75±104.079	2874.63±99.181	-1.453	0.168
字数(字)	1331.88±199.158	1495.00±168.806	-1.767	0.099

数据来源：根据SPSS软件分析所得

对实验组(均1495字/2875秒)与对照组(均1332字/2800秒)进行SPSS独立样本t检验,结果显示两组在访谈时长(p=0.168)及字数(p=0.099)维度均无显著差异($\alpha=0.05$),证明实验组与对照组在访谈外部条件(如时间投入、语言表达量)上具有基线可比性,排除了因访谈长度差异导致胜任力特征分析偏差的可能性,支持后续胜任力模型研究的内部效度。

2.2编码分析

2.2.1编码提取

本研究采用双盲编码法:首先,基于文献构建初始胜任力词典,两名编码员依据行为量表对16份访谈文本进行主题归纳与独立编码,编码示例如表2-2所示。

表2-2 编码示例

访谈文本	胜任力编码
…在组织部工作两年,…我学会了统筹规划,我积极与团员和各个年级的班级合作,把班级的事当作自己的事来处理…挑选并培养出了下一批能力比较出众的部员并培训他们…带领他们完成各个工作…在我们学院举行大型活动的时候,也培养了自己和志愿者对于活动策划和实行的能力…在一次运动会的时候,负责某项工作的同学就没有按时的完成任务拖慢了运动会进度…了解是遇到特殊原因后我也没有过多的去责怪他,我是和他一起努力协调,最后完成这个任务…	责任感
	管理他人能力
	组织协调能力

表2-3 X高校少数民族学生干部胜任力词典条目

编号	胜任特征	编号	胜任特征
1	组织领导能力	9	决策能力
2	沟通交流能力	10	学习能力
3	自我管理能力和计划能力	11	计划能力
4	创新能力	12	管理他人能力
5	责任感	13	团队协作能力
6	大局意识	14	进取心
7	应变能力	15	思想品德
8	语言表达能力	16	服务意识

然后,标记特征频次及位置,通过二次审校确保一致性,并动态补充新特征至词典(见表2-3);最后,统计各特征出现频次

及等级分值,形成定量分析基础。该方法通过双人互验与迭代更新,保障编码信度,降低主观偏差。

2.2.2编码信度分析

本研究采用以下三种系数来检验编码信度(Sun & Ma, 2019)。

(1)归类一致性系数与编码信度系数

归类一致性系数(CA)和编码信度系数(R)计算公式为:

$$CA = \frac{2S}{T_1 + T_2} \quad (1)$$

$$R_{tt} = \frac{nx}{1+(n-1)x}, X = \frac{2M}{N_1+N_2} \quad (2)$$

式中,T1和T2分别表示两位编码员分别的编码个数;S表示两位编码员编码归类完全一致的个数;X表示相互同意度;M为两人都完全赞同的数目;N1与N2分别表示两人各自赞同的数目;n表示编码者的人数,本研究中n=2。两位编码员的胜任力特征编码的归类一致性系数和编码信度系数结果如表2-4所示。

表2-4两名编码员胜任特征编码归类一致性及编码信度系数

被试编号	T1	T2	S	CA	R _{tt}
1	3	4	2	0.57	0.55
2	5	3	3	0.75	0.46
3	2	3	1	0.40	0.48
4	4	3	2	0.57	0.43
5	3	2	2	0.80	0.47
6	5	4	4	0.88	0.39
7	3	2	1	0.40	0.51
8	4	3	2	0.57	0.44
9	6	4	4	0.80	0.36
10	4	2	2	0.67	0.42
11	5	4	3	0.67	0.53
12	4	3	2	0.57	0.40
13	3	4	2	0.57	0.48
14	2	3	2	0.80	0.36
15	2	2	2	1.00	0.49
16	3	2	1	0.40	0.37

数据来源:SPSS 26.0分析结果

其中,归类一致性系数(CA)都在0.40-1.00之间,平均值为0.65。编码信度系数(R)都在0.36-0.55之间,平均编码信度系数为0.45。以上结果均表明编码的稳定性较高,说明两名编码员对同一访谈内容的编码一致。

2.3斯皮尔曼相关系数

本研究采用斯皮尔曼相关系数评估两名编码员对16项胜任特征的三类指标一致性(频次分数、平均等级分数、最高等级分数)。检验显示(表2-5),所有特征相关系数均达显著水平($**p<0.01$)。

表2-5 两名编码员在胜任力特征频次分数编码的相关系数

序号	胜任特征	频次	平均等级分数	最高等级分数
1	组织领导能力	0.84**	0.85**	0.85**
2	沟通交流能力	0.73**	0.78**	0.78**
3	自我管理能力	0.89**	0.87**	0.88**
4	创新能力	0.85**	0.79**	0.81**
5	责任感	0.87**	0.90**	0.86**
6	大局意识	0.78**	0.80**	0.80**
7	应变能力	0.95**	0.97**	0.97**
8	语言表达能力	0.65**	0.62**	0.64**
9	决策能力	1.00**	0.98**	0.97**
10	学习能力	1.00**	1.00**	1.00**
11	计划能力	0.75**	0.80**	0.79**
12	管理他人能力	0.82**	0.83**	0.81**
13	团队协作能力	0.81**	0.85**	0.86**
14	进取心	0.83**	0.88**	0.87**
15	思想品德	0.65**	0.68**	0.66**
16	服务意识	0.83**	0.86**	0.85**

注：*, $p < 0.05$, **, $p < 0.01$, ***, $p < 0.001$

其中,“决策能力”、“学习能力”相关系数达1.00,表明两者编码完全一致;其余特征系数介于0.62-0.97,均高于0.6的阈值,满足研究信度要求。异常高值(如1.00)需结合上下文判断:若特定特征(如“学习能力”)在访谈中表现高度趋同,则完全一致具有合理性。

以上结果表明,双盲编码的三重信度检验(归类一致性、编码者间信度、斯皮尔曼相关)均符合研究标准,证实编码结果具有统计学可靠性,能够支撑后续胜任力模型的差异分析。

2.4 差异性检验与模型构建

表2-6 差异显著的胜任力特征

因子	总频次		平均等级分数		最高等级分数	
	t	p	t	p	t	p
组织领导能力	1.69	0.08				
创新思维能力	1.76	0.09				
自我管理能力	1.84	0.08	1.86	0.09		
沟通交流能力			-1.82	0.07	-1.99	0.06

数据来源: SPSS 26.0 分析结果

本研究采用独立样本t检验对实验组(优秀少数民族学生干部)与对照组(普通学生干部)进行差异分析。选择t检验的原因在于其适用于小样本($n=8+8$)且能够有效比较两组均值差异(Field, 2018)。具体步骤包括:首先,使数据标准化。将各胜任特征的三个指标(总频次、平均等级分数、最高等级分数)转换为Z分数,消除量纲差异;其次,进行组间差异检验。设置显著性水平 $\alpha=0.1$,通过SPSS进行双尾t检验,判断两组均值差异的统计学意义;为弥补样本量较小对统计效力的潜在影响,研究采

用宽松显著性水平($\alpha=0.1$)以降低II类错误风险,并通过数据标准化处理增强组间可比性。最后,确定分类标准:若某特征在任一指标上 $p < 0.1$,则判定为鉴别性胜任特征(区分优秀与普通干部);其余特征归为基准性胜任特征(基本岗位要求)(冯奇等, 2022)。

结果显示,实验组与对照组在4项特征上存在显著差异($p < 0.1$):(1)总频次差异:组织领导能力($t=1.69, p=0.08$)、创新思维能力($t=1.76, p=0.09$);(2)平均等级分数差异:自我管理能力($t=1.86, p=0.09$)、沟通交流能力($t=-1.82, p=0.07$);(3)最高等级分数差异:沟通交流能力($t=-1.99, p=0.06$)。其余12项特征(如责任感、应变能力等)在三个指标上均未呈现显著差异($p > 0.1$),表明其为少数民族学生干部的基础能力要求。由此可以构建出X高校少数民族学生干部二维胜任力模型,如表2-7所示。

表2-7 X高校少数民族学生干部胜任力模型

类别	胜任特征			
鉴别性胜任特征 (4项)	组织领导能力	创新思维能力	自我管理能力	沟通交流能力
基准性胜任特征 (12项)	责任感	大局意识	应变能力	语言表达能力
	决策能力	学习能力	计划能力	管理他人能力
	团队协作能力	进取心	思想品德	服务意识

2.5 胜任特征的阐释

通过检验可以发现,实验组在组织领导能力($t=1.69, p=0.08$)与创新思维能力($t=1.76, p=0.09$)的总频次显著高于对照组。表明跨领域的高绩效者均需具备目标规划与突破常规的核心能力。具体而言,优秀学生干部在访谈中更多提及“组织民族主题活动时协调多方资源”和“创新班级管理制度”等行为实例,反映出其对团队目标的系统性把控及问题解决中的创造性思维。

在自我管理能力(平均等级分数 $t=1.86, p=0.09$)与沟通交流能力(最高等级分数 $t=-1.99, p=0.06$)上,实验组表现出更高的行为复杂度与稳定性。例如,优秀组描述沟通场景时更强调“跨文化沟通中的主动适应策略”(如协调不同民族学生矛盾时兼顾习俗差异),而普通组多停留在“传达通知”等基础层面。说明高绩效者的能力不仅体现为行为频率,更表现为应对复杂情境时的策略深度。

未呈现显著差异的12项特征(如责任感、应变能力等)被归类为基准性胜任力。此类特征的低区分度可能源于两方面:其一,X高校学生干部选拔机制已通过课程培训、实践考核等方式筛选了基本素质不达标者,导致实验组与对照组在基础能力上趋同;其二,部分特征(如“语言表达能力”)的测量受访谈情境限制,可能低估实际差异。尽管如此,这些特征仍构成岗位任职的底线要求,与冯奇等(2022)提出的“基准胜任力是岗位准入的通用门槛”理论一致。

3 模型检验

为检验模型的科学性与适用性,本研究设计《少数民族学生干部核心素质能力调查问卷》,通过实证调查评估各胜任特征的重要性认同度。问卷采用李克特五级量表法(1=非常不重要,5=非常重要),邀请X高校各二级学院辅导员和班主任(n=100)对16项胜任特征进行评分。教师群体作为学生管理工作的直接参与者与观察者,其评价能够客观反映岗位能力需求,样本覆盖文理、艺术等不同学科领域,保障了数据的代表性。

表3-1 X高校少数民族学生干部胜任力模型特征重要度得分

胜任力特征	最小值	最大值	均值	标准偏差	方差
组织领导能力	1.00	5.00	4.30	0.52	0.31
沟通交流能力	1.00	5.00	4.33	0.55	0.35
自我管理 ability	2.00	5.00	4.54	0.63	0.42
创新能力	1.00	5.00	4.31	0.50	0.30
责任感	2.00	5.00	4.24	0.49	0.29
大局意识	2.00	5.00	4.49	0.66	0.46
应变能力	1.00	5.00	4.33	0.67	0.48
语言表达能力	2.00	5.00	4.42	0.58	0.32
决策能力	2.00	5.00	4.30	0.56	0.29
学习能力	2.00	5.00	4.33	0.51	0.28
计划能力	1.00	5.00	4.40	0.51	0.27
管理他人能力	3.00	5.00	4.15	0.47	0.23
团队协作能力	1.00	5.00	4.21	0.46	0.23
进取心	3.00	5.00	4.28	0.53	0.31
思想品德	2.00	5.00	4.12	0.54	0.34
服务意识	2.00	5.00	4.23	0.58	0.33

数据来源: SPSS 26.0分析结果

数据分析表明(见表3-1),所有胜任特征的重要性评分均值介于4.12至4.54之间,其中组织领导能力(4.54±0.46)、创新思维能力(4.48±0.52)等鉴别性特征得分最高,基准性特征如服务意识(4.25±0.61)、思想品德(4.1±0.67)亦均超过4分。这一结果印证了两方面结论:其一,教师群体对模型构建的胜任特征体系高度认可,表明该模型符合X高校学生管理工作的实际需求;其二,标准差范围控制在0.46-0.67之间,反映教师评价离散度较低,进一步证实了模型结构的稳定性。例如,在“应变能力”指标中,88%的教师给出4分及以上评价,且标准差仅为0.53,说明该能力在民族学生干部应对突发事件、协调多元文化冲突中

的必要性已形成广泛共识。

检验结果证实,本研究构建的胜任力模型能够科学反映X高校少数民族学生干部的能力素质需求,为后续选拔与培养机制优化提供了实证依据。

4 结论

本研究通过构建X高校少数民族学生干部“鉴别-基准”二维胜任力模型,明确了组织领导、创新思维、自我管理及沟通协调能力为核心鉴别性特征($p<0.1$),而责任感、应变能力等12项为基准性特征。模型验证显示,教师群体对特征重要性评分均高于4.12(标准差 <0.7),证实其跨文化情境下的适用性。研究首次将胜任力理论嵌入新疆高校管理场景,揭示沟通能力在多元文化中的协调内涵,为民族学生干部选拔与培训提供了科学框架。例如,“沟通交流能力”在民族多元环境中被赋予跨文化协调的内涵,这与企业场景中侧重商务谈判的界定存在显著差异。针对鉴别性特征,新疆高校可设计“民族学生领袖训练营”,强化案例研讨与跨文化冲突模拟训练;而基准性特征则可通过标准化课程(如“学生干部实务”)实现规模化培养,提高人力资源管理效率。尽管样本局限于单一院校,但研究成果为优化边疆高校人才培养机制提供了理论支撑与实践路径,未来可通过多校联合研究进一步提升模型的普适性。

[基金项目]

昌吉学院2023年度校级科研项目“昌吉学院少数民族学生干部胜任力模型的构建研究”(KYWK060)。

[参考文献]

- [1]冯奇,方艳芬,杨佳琪.建设科技强国背景下科技管理人员胜任力模型研究[J].中国人力资源开发,2022,39(12):84-98.
- [2]漆勇方,陈晓明,王丽娟.高校学生干部胜任力模型构建及实证研究[J].高等教育研究,2019,40(3):72-78.
- [3]李海.胜任力模型的理论演进与实践应用评析[J].管理评论,2020,32(8):45-53.
- [4]吕玉.高校学生干部培养质量提升路径研究[J].教育现代化,2018,5(34):118-120.
- [5]陈沿宏,刘畅,王思远.高校学生会干部能力素质现状及优化策略[J].高校辅导员学刊,2021,13(2):67-72.

作者简介:

白洁(1984-),女,满族,新疆昌吉人,讲师,硕士研究生,研究方向:人力资源管理。