

高校学生骨干胜任力模型构建

——基于行为事件访谈研究

孙奉天, 谢函颖

东华大学理学院, 上海

收稿日期: 2023年8月31日; 录用日期: 2023年10月5日; 发布日期: 2023年10月17日

摘要

本研究旨在构建高校学生骨干胜任力模型, 以满足当代高等教育发展需求。采用行为事件访谈法(BEI)作为研究方法, 从东华大学挑选11名学生骨干作为研究对象, 通过对访谈数据的编码和分析, 筛选出了22项鉴别性和基准性胜任特征, 构建出高校学生骨干胜任力模型。该模型为高校学生骨干的培养提供了有益的参考和指导, 有助于引导高校学生成长为担当有为、具备领导力和创新能力的时代新人。

关键词

高校学生骨干, 胜任力模型, 行为事件访谈

Construction of a Competency Model for College Core Students

—Research Based on Behavioral Event Interviews

Fengtian Sun, Hanying Xie

College of Science, Donghua University, Shanghai

Received: Aug. 31st, 2023; accepted: Oct. 5th, 2023; published: Oct. 17th, 2023

Abstract

This research aims to construct a competency model for college core students to meet the development needs of contemporary higher education. Using Behavioral Event Interview (BEI) as the research method, the research chose 11 core students of Donghua University as the research subjects. Through coding and analyzing the interview data, 22 discriminative and benchmark competency features were filtered out, and a competency model for university student backbone mem-

bers was constructed. This model provides useful reference and guidance for the cultivation of college core students, and helps guide university students to grow into responsible, leadership, and innovative new generations.

Keywords

College Core Students, Competency Model, Behavioral Event Interview

Copyright © 2023 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 问题的提出

党的二十大报告指出, 全党要把青年工作作为战略性工作来抓, 用党的科学理论武装青年, 用党的初心使命感召青年, 做青年朋友的知心人、青年工作的热心人、青年群众的引路人。党的十八大以来, 党和国家领导人高度重视、亲切关怀青年学生成长成才, 指出“青年一代有理想、有本领、有担当, 国家就有前途, 民族就有希望”, 并在庆祝中国共产主义青年团成立 100 周年大会上提出“五个模范、五个带头”以及“党和人民同样需要一大批这样的先锋分子”的殷切期待。作为青年学生中的“先锋分子”, 高校学生骨干不仅是辅导员与青年学生之间重要的纽带, 也是学校与青年学生之间关键的桥梁, 同时承担着党和人民与青年学生紧密联系的使命, 地位与作用都非常重要。随着经济全球化不断发展, 科学技术的不断进步, 以及高等教育改革的不断深入, 高校青年学生骨干的培养已经成为高校人才培养的重要内容之一。遴选与培育高胜任力的青年学生干部对于积极研判青年意识形态, 影响和带动身边同学向上向善, 弘扬高校主流思想舆论, 提高高校学生思政工作的质量和成效, 突出高校思政工作的针对性、实效性、时代性等方面具有重要的战略意义(王学俭, 朱大鹏, 2009)。

目前, 在高校学生骨干的管理和培养过程中, 部分问题仍然显著存在。其中, 对学生骨干的管理模式偏向于重使用而轻培养, 过于强调任务履行而忽视制度的构建, 以及过分注重形式而缺少实际效果。同时, 一些学生骨干也面临一系列挑战, 包括思想政治理论素养不高、实践经验不足、专业学习缺乏主动性、服务意识和整体观念的淡化, 抗压能力的不足, 以及领导才能不够突出等问题(张娇林, 2016)。因此, 为满足高校学生骨干全面发展的需求, 加强学生骨干团队的建设, 调整和创新学生骨干培养模式, 注重培养学生骨干的综合能力, 在更广泛的范围内产生积极的辐射效应, 进一步实现学生自我管理、自我教育、自我服务, 本文以胜任力模型搭建为研究主题, 以高校学生骨干为研究对象, 探求高校选用和培养胜任力学生骨干的途径与方法。

2. 胜任力与学生骨干胜任力的研究

2.1. 胜任力

胜任力是指与工作和工作绩效或生活中其他重要成果直接相关或相联系的知识、技能、特质或动机。胜任力模型(competency model)则是胜任力的应用形式, 普遍认为是从组织战略发展的需要出发, 区分绩效优秀者与普通者的对应于岗位的一系列行为及引发行为的素质能力的描述(王艺, 马畅, 2015)。

目前的文献中, 关于胜任特征的结构研究主要涵盖两种模型: 一是冰山模型(The Iceberg Model), 另一是洋葱模型(The Onion Model)。麦克莱兰(McClelland)将胜任特征分为六个不同的层次, 包括知识、技

能、社会角色、自我概念、特质和动机等。他的冰山模型将这六个层次分成两大部分,一部分位于冰山水面之上,包括知识和技能等基本的胜任特征。这些特征是针对一个合格的胜任者所必需的,但不能有效区分出表现卓越的个体和表现平平的个体。另一部分位于冰山水面之下,包括社会角色、自我概念、特质和动机等更深层次的胜任特征。这些特征才是区分出表现卓越和表现平平的关键因素。国内学者彭剑锋提出了洋葱模型,这一模型从不同角度对冰山模型进行了解释。洋葱模型强调了从外到内、由表层到内核的描述方式。在这个模型中,最外层包括基本技能和知识,而内核则包含了个体的潜在特征。总的来说,这两种模型都试图解释胜任特征的层次结构,但采用了不同的视角和描述方式。冰山模型关注于层次之间的分隔,而洋葱模型则强调了从外到内的逐渐深化过程。

2.2. 学生骨干胜任力

对于学生骨干胜任力的研究,国内很多学者对其有过相应的探索。沈燎、刘泉(2009)借鉴国内外胜任力管理理论的相关研究成果,结合教育行业高校学生干部队伍建设基本现状进行分析,构建出 KACM(知识水平-技术能力-性格动机-职业品德)四维度的“高校学生干部胜任力模型”。王刚、刘洋(2012)则结合大学生的人格特质,创立了通用胜任力模型,包括职业品德、知识水平、性格动机和技术能力等四个维度,其中,基准性胜任力涵盖技术能力和专业知识,而鉴别性胜任力包括性格动机和职业品德。陈芳(2015)从可持续领导力理论出发,对高校学生骨干领导力的现状进行分析,并提出了高校学生骨干领导力培养的制度架构与重点策略。虞晓凡及其团队(2016)运用问卷调查、行为事件访谈以及专家小组讨论等多种方法,进行了调查采样,通过运用灰色关联分析法对数据进行分析,成功地构建了高校学生干部的胜任力模型。吴帆团队(2013)应用调查问卷和数学建模确定特征要素作为胜任力评价指标,并进行维度划分,对评价指标的定量分析确定学生干部的胜任力是其重点与创新点。韩洪政、谢晶晶(2012)根据国内外关于胜任力研究的文献和已有的研究经验,构建了高校学生干部骨干胜任力模型,编制了基于胜任力模型的学生干部骨干选聘与考核量表,包含力7个维度,共40个项目。

综上,学生骨干胜任力是指学生干部在校园工作和生活中所需的知识、技能、特质和动机等。学者们提出了不同的模型和维度,如知识水平、技术能力、职业品格等,以帮助高校培养和选拔全面胜任的学生骨干,这有助于满足组织需求并取得卓越绩效。

3. 方法与步骤

3.1. 成立研究小组

研究小组一共有4名成员,包括高校讲师2名(思想政治教育研究方向)、助教1名(思想政治教育研究方向),在读本科生1名(统计学专业),从专业性和实践性的角度,为研究的顺利进行提供了重要保证。与此同时,研究小组成员也同步作为编码小组成员。

3.2. 研究方法

本研究针对高校学生骨干这一特定角色,采用了行为事件访谈法(Behavioral Event Interview, BEI),旨在深入了解高校学生骨干的胜任力特征,从而构建胜任力模型。行为事件访谈法是常用的构建胜任力特征的方法,旨在通过基于行为事件的访谈,让受访者详细回顾自己在从事相关职业中发生过的与工作相关的典型“行为事件”,并通过发掘事件背后隐藏的行为特征,从而得到与优秀绩效相关的胜任力特征(陈得军,毛菊,2019)。在阐述一个完整的行为事件时,常常会运用STAR分析工具。这工具有助于对行为事件发生的背景、行动、反应以及感受等核心要素进行详尽描述,具体如表1所示。

Table 1. STAR analysis tool for behavioral event interview**表 1.** 行为事件访谈法的 STAR 分析工具

情境(S)/任务(T)	行为(A)	结果(R)
<ul style="list-style-type: none"> ● 请描述当时的情境 ● 周围的情形怎样 ● 你为什么这么做, 出于什么样的考虑 	<ul style="list-style-type: none"> ● 你对当时的情况有何反应, 采取了什么具体行为 ● 请描述你在整个事件中承担的角色 ● 你当时首先做了什么, 在处理整个事件的过程中, 你采取了哪些行动步骤 	<ul style="list-style-type: none"> ● 事件的结果如何 ● 结果又是如何发生的 ● 你又得到了什么样的反馈

3.3. 研究对象

本研究从东华大学选取了 11 名本科生或研究生学生骨干作为研究对象, 主要涉及理学院、信息学院、机械学院和纺织学院等二级学院。访谈对象分为优秀组和普通组, 由研究人员、院校党团学生组织指导老师组成专家小组, 确定了优秀组和普通组的评选标准。优秀组为 6 名具有丰富学生干部经历的学生骨干作为受访对象。这些学生骨干具备了以下四项条件: 1) 担任过校、院、班等学生党团组织、学生会、学生社团或班级的负责人; 2) 带领所在部门或团队获得过校级以上荣誉称号或奖项; 3) 个人获得过校级以上与学生工作相关的荣誉称号或奖项; 4) 学生党员或者入党积极分子。普通组随机选取 5 名在校、院、班等学生组织有过一年学生工作经历的学生骨干为受访对象, 并在年度考核中被评价为“合格”及以上。

3.4. 研究步骤

本研究对 11 名本科生或研究生学生骨干进行了半结构化的深度访谈。每位受访者访谈时长控制在 40~60 分钟, 访谈全过程录音, 事后转换为 11 份访谈文本, 作为编码统计的原始数据。访谈编码分两个轮次进行。在首轮中, 研究人员从优秀组中随机挑选了 1 名受访者, 随后进行了编码与深入讨论, 以提高编码过程的一致性。在次轮中, 对优秀组的另外 5 名受访者以及普通组的 5 名受访者进行了访谈。此过程中, 旨在验证与完善高校学生骨干胜任力的编码词典, 并通过比较这两个组的差异来确定鉴别性胜任力的特征。

3.4.1. 编制胜任力词典

以 Hay 公司基本胜任力词典为蓝本, 在相关文献研究基础上形成了《高校学生骨干胜任力编码词典》(以下简称“词典”)。词典共计包括四个维度 27 个特征要素: ① 性格动机: 自信心、责任心、成就动机、情绪稳定、积极主动性、果断性(决策能力); ② 职业特质: 团队协作、服务意识、效率意识、工作热爱、同理心、应变能力、创新意识、全局观念、心理承受能力; ③ 通用技能: 人际交往能力、口头表达(汇报)、写作能力、信息收集与处理、持续学习能力、任务管理、组织协调能力; ④ 价值观: 政治觉悟(政治素养)、奉献意识、公正意识(公平意识)、诚信正直、模范意识。

3.4.2. 预编码与一致性控制

研究开始时, 首先从优秀组中随机选取 1 名受访者的访谈内容, 进行预先编码。这个编码过程以编码词典为基础, 通过学习和讨论以熟悉词典中的条目内涵与编码特点, 以提高共识。接下来, 一个由四名成员组成的编码小组对同一份访谈文稿进行了独立编码。编码结果被统计和比较, 不一致之处被识别出来并进行了集体讨论, 旨在提升编码结果的一致性水平。

3.4.3. 正式编码

选择预编码一致性较高的 2 名编码人员作为正式编码人员, 对剩余 10 份访谈文档进行独立编码, 编

码采用主题分析和内容分析方法, 根据《高校学生骨干胜任力编码词典》, 分辨关键事件中出现的胜任特征的行为指标, 归类编码。编码记录包括胜任特征在文本中出现的位置, 胜任特征代码与等级, 各项胜任力指标划分 1~4 四个等级, 按照 0 分、1 分、2 分、3 分进行赋分。

3.4.4. 统计学方法

统计指标有访谈时间、文本字数、胜任特征频次、总频次、等级分数、平均等级分数和最高等级分数。本研究主要利用 SPSSPRO 软件进行统计学分析, 根据优秀组和普通组每个胜任特征平均等级分、最高等级分、频次差异检验结果和聚类分析结果, 构建高校学生骨干胜任力模型。

4. 结果与分析

通过将编码后的数据进行处理, 发现被测试的 10 名学生均未在访谈中提及情绪稳定和任务管理这两个胜任特征, 所以先将其舍去; 此外, 诚信正直、全局观念和公平意识三个胜任特征只有 10 名受访者中只有 1 名提到, 频次为 1~2 次, 故也将其舍去, 剩下 22 项胜任特征进行研究。所有数据都基本符合正态分布, 满足方差齐性, 故本研究主要利用 SPSSPRO 软件进行独立样本 T 检验, 置信区间为 95%, 同时计算出 Cohen's d 值, 确保不出现两类错误, 从而判断出各胜任特征是否具有显著统计学意义, 选出鉴别性胜任特征和基准性胜任特征。

4.1. 访谈字数与访谈时间分析

优秀组和普通组平均访谈时长为 3305.8 秒和 3143.8 秒, 平均访谈字数分别为 8824 字和 8142.4 字, 数据符合方差齐性假设。经过独立样本 T 检验, 结果表明, 两组访谈时长差异($t = 1.284, p = 0.235$)和访谈字数($t = 1.26, p = 0.243$)不存在显著差异, 无统计学意义。

4.2. 胜任特征频次分析

对优秀组和普通组胜任特征发生频次进行独立样本 T 检验, 结果表明, 两组在成就动机($t = 2.53, p = 0.035, \text{Cohen's } d = 1.6$)、积极主动性($t = 2.357, p = 0.046, \text{Cohen's } d = 1.491$)、工作热爱($t = 2.596, p = 0.032, \text{Cohen's } d = 1.642$)、应变能力($t = 2.846, p = 0.022, \text{Cohen's } d = 1.8$)这 4 项胜任特征发生的频次差异具有显著的统计学意义, 且通过 Cohen's d 值可发现它们的差异幅度非常大。但由于频次分析法只提取出 4 项特征, 故尝试考虑用平均等级分、总等级分、最高等级分对数据进行检验, 以期得出更完善的结论。

4.3. 胜任特征平均等级分的差异检验

检验两组被测试者每个胜任特征平均分之间的差异, 得出结果: 在 25 项胜任特征中, 两个组在成就动机($t = 2.982, p = 0.018, \text{Cohen's } d = 1.886$)、积极主动性($t = 5.659, p = 0.000, \text{Cohen's } d = 3.579$)、果断性(决策能力)($t = 3.464, p = 0.009, \text{Cohen's } d = 2.191$)、服务意识($t = 2.466, p = 0.039, \text{Cohen's } d = 1.56$)、效率意识($t = 4.571, p = 0.002, \text{Cohen's } d = 2.891$)、工作热爱($t = 3.482, p = 0.008, \text{Cohen's } d = 2.202$)、同理心($t = 4.025, p = 0.004, \text{Cohen's } d = 2.546$)、应变能力($t = 2.69, p = 0.027, \text{Cohen's } d = 1.702$)、创新意识($t = 4.186, p = 0.003, \text{Cohen's } d = 2.647$)、口头表达($t = 3.153, p = 0.014, \text{Cohen's } d = 1.994$)、持续学习能力($t = 5.27, p = 0.001, \text{Cohen's } d = 3.333$)、政治觉悟($t = 3.024, p = 0.016, \text{Cohen's } d = 1.912$)、奉献意识($t = 3.9, p = 0.005, \text{Cohen's } d = 2.467$)、模范意识($t = 3.638, p = 0.007, \text{Cohen's } d = 2.301$)这 14 项特征具有非常大的差异, 且优秀组具有更高的正向得分, 可将这些特征作为鉴别性胜任特征, 其他特征差异不符合置信区间的要求。

4.4. 胜任特征总等级分的差异检验

对特征总等级分进行独立样本 T 检验, 得到结果: 成就动机($t = 3.5, p = 0.008, \text{Cohen's } d = 2.214$)、积

极主动性($t = 4.17, p = 0.003, \text{Cohen's } d = 2.638$)、服务意识($t = 2.357, p = 0.046, \text{Cohen's } d = 1.491$)、效率意识($t = 2.846, p = 0.022, \text{Cohen's } d = 1.8$)、工作热爱($t = 5.222, p = 0.001, \text{Cohen's } d = 3.303$)、同理心($t = 4.025, p = 0.004, \text{Cohen's } d = 2.546$)、应变能力($t = 3.313, p = 0.011, \text{Cohen's } d = 2.095$)、创新意识($t = 2.888, p = 0.020, \text{Cohen's } d = 1.827$)、持续学习能力($t = 5.488, p = 0.001, \text{Cohen's } d = 3.471$)、政治觉悟(政治素养) ($t = 3.13, p = 0.014, \text{Cohen's } d = 1.98$)、奉献意识($t = 3.13, p = 0.014, \text{Cohen's } d = 1.98$)这 11 项特征之间的差异具有显著性意义。同时, 和平均等级分的结果相比, 发现根据总等级分提取的特征均包含在平均等级分中, 可见虽然平均等级分由总等级分得到, 但是用平均分衡量结果更为全面有效(见表 2)。

Table 2. Difference test of total level scores of competency characteristics
表 2. 胜任特征总等级分的差异检验

特征项	平均频次		平均等级分		总等级分		最高等级分	
	t 值	p 值	t 值	p 值	t 值	p 值	t 值	p 值
自信心	0.949	0.371	不符合 t 检验		0.583	0.576	0.343	0.740
责任心	0.894	0.397	不符合 t 检验		1.535	0.163	1.581	0.153
成就动机	2.53	0.035**	2.982	0.018**	3.5	0.008***	2.84	0.022**
积极主动性	2.357	0.046**	5.659	0.000***	4.17	0.003***	3.395	0.009***
果断性(决策能力)	0.447	0.667	3.464	0.009***	2.214	0.058*	2.556	0.034**
团队协作	0.73	0.486	2.147	0.064*	1.36	0.211	1.482	0.176
服务意识	0.535	0.608	2.466	0.039**	2.357	0.046**	2.53	0.035**
效率意识	1.414	0.195	4.571	0.002***	2.846	0.022**	2.944	0.019**
工作热爱	2.596	0.032**	3.482	0.008***	5.222	0.001***	2.914	0.019**
同理心	不符合 t 检验		4.025	0.004***	4.025	0.004***	4.025	0.004***
应变能力	2.846	0.022**	2.69	0.027**	3.313	0.011**	3.214	0.012**
创新意识	0.000	1.000	4.186	0.003***	2.888	0.020**	2.54	0.035**
心理承受能力	0.632	0.545	0.466	0.654	0.877	0.406	0.717	0.494
人际交往能力	-0.161	0.876	1.15	0.283	0.277	0.789	1.835	0.104
口头表达(汇报)	0.343	0.740	3.153	0.014**	1.633	0.141	2.324	0.049**
写作能力	-0.408	0.694	1.121	0.295	1.234	0.252	2.333	0.048**
信息收集与处理	0.572	0.583	-2.115	0.067*	-0.189	0.855	-0.224	0.829
持续学习能力	0.577	0.580	5.27	0.001***	5.488	0.001***	6.325	0.000***
组织协调能力	0.687	0.512	0.688	0.511	0.902	0.393	1.287	0.234
政治觉悟(政治素养)	1.414	0.195	3.024	0.016**	3.13	0.014**	3.051	0.016**
奉献意识	1.897	0.094*	3.9	0.005***	3.13	0.014**	4.025	0.004***
模范意识	-1	0.347	3.638	0.007***	2.121	0.067*	3.13	0.014**

注: ***、**、* 分别代表 1%、5%、10% 的显著性水平。

4.5. 胜任特征最高等级分的差异检验

结果为: 成就动机($t = 2.84, p = 0.022, \text{Cohen's } d = 1.796$)、积极主动性($t = 3.395, p = 0.009, \text{Cohen's } d = 2.147$)、果断性(决策能力) ($t = 2.556, p = 0.034, \text{Cohen's } d = 1.617$)、服务意识($t = 2.53, p = 0.035, \text{Cohen's } d = 1.6$)、效率意识($t = 2.944, p = 0.019, \text{Cohen's } d = 1.862$)、工作热爱($t = 2.914, p = 0.019, \text{Cohen's } d = 1.843$)、

同理心($t = 4.025, p = 0.004, \text{Cohen's } d = 2.546$)、应变能力($t = 3.214, p = 0.012, \text{Cohen's } d = 2.033$)、创新意识($t = 2.54, p = 0.035, \text{Cohen's } d = 1.606$)、口头表达(汇报) ($t = 2.324, p = 0.049, \text{Cohen's } d = 1.47$)、写作能力($t = 2.333, p = 0.048, \text{Cohen's } d = 1.476$)、持续学习能力($t = 6.325, p = 0.000, \text{Cohen's } d = 4$)、政治觉悟(政治素养) ($t = 3.051, p = 0.016, \text{Cohen's } d = 1.93$)、奉献意识($t = 4.025, p = 0.004, \text{Cohen's } d = 2.546$)、模范意识($t = 3.13, p = 0.014, \text{Cohen's } d = 1.98$)这 14 项胜任特征具有显著统计学意义, 相较于等级平均分, 多了写作能力这一特征。

4.6. 学生骨干胜任力模型的构建

优秀的高校学生骨干鉴别性胜任力要素要高于合格高校学生骨干的基准性胜任力要素, 本研究主要通过行为事件访谈法, 通过对胜任特征频次、平均等级分、总等级分、最高等级分进行独立样本 T 检验, 可筛选出 15 项鉴别性胜任特征, 为: 成就动机、积极主动性、果断性(决策能力)、服务意识、效率意识、工作热爱、同理心、应变能力、创新意识、口头表达(汇报)、写作能力、持续学习能力、政治觉悟(政治素养)、奉献意识、模范意识。7 项基准性特征胜任特征, 为: 自信心、责任心、团队协作、心理承受能力、人际交往能力、信息收集与处理、组织协调能力。还有 2 项特征: 情绪稳定和任务管理未在本次研究对象中体现。这些共同组成学生骨干胜任力模型(见表 3)。

Table 3. The competency model for college core students

表 3. 高校学生骨干胜任力模型

	成就动机	积极主动性	果断性(决策能力)	服务意识	效率意识
鉴别性特征	工作热爱	同理心	口头表达(汇报)	应变能力	创新意识
	写作能力	持续学习能力	政治觉悟(政治素养)	奉献意识	模范意识
基准性特征	自信心	责任心	信息收集与处理	组织协调能力	心理承受能力
	团队协作	人际交往能力			

5. 结论

基于对高校学生骨干的选拔、培训和评价, 以及鉴别性胜任特征和基准性胜任特征的探讨, 本研究得出了一系列有关高校学生骨干发展的结论。

首先, 高校学生骨干的选拔是确保学校组织有效运行的重要环节。研究发现, 在高校学生骨干的选拔中, 鉴别性胜任特征表现出显著的优势。成就动机、积极主动性、果断性(决策能力)、服务意识、效率意识、工作热爱、同理心、应变能力、创新意识等特征在优秀学生骨干身上得到了充分展现, 这些特征不仅反映了学生骨干在组织管理、团队协作、任务执行等方面的能力, 也彰显了他们对学生工作的热情和责任心。这为选拔合适的学生骨干提供了明确的指导。

其次, 在高校学生骨干的培训过程中, 基准性胜任特征发挥着关键作用。自信心、责任心、团队协作、心理承受能力、人际交往能力、信息收集与处理、组织协调能力等特征是学生骨干在日常工作中必不可少的基本素养。这些特征的培养与强化有助于学生骨干更好地履行其职责, 与他人合作, 应对挑战, 并在学生群体中发挥积极的示范作用。

最后, 在高校学生骨干的评价中, 鉴别性胜任特征的考核与强调对学生骨干全面素质的评估是至关重要的。将鉴别性特征与基准性特征相结合, 可以更全面地了解学生骨干的优势和待提升之处。这有助于学校和管理部門制定更有针对性的培训计划和激励政策, 从而推动学生骨干的成长与发展。

综上所述, 本研究的发现为高校学生骨干的选拔、培训和评价提供了重要的理论和实践指导。在未

来的工作中, 学校和教育管理部门应进一步深化对学生骨干胜任力的认识, 将研究成果应用于实际, 不断优化选拔机制、培训模式和评价体系, 以促进高校学生骨干队伍的健康发展, 为学校的发展贡献力量。

参考文献

- 陈得军, 毛菊(2019). 反学习行为批判及其应对策略——兼谈建构以学习为中心的可行路径. *教育理论与实践*, 39(13), 51-54.
- 陈芳(2015). 可持续领导力理论与高校学生骨干培养的制度架构. *浙江工业大学学报(社会科学版)*, 14(2), 208-212.
- 韩洪政, 谢晶晶(2012). 高校学生干部骨干胜任力模型与测评研究. *商场现代化*, (21), 197-198.
- 沈燎, 刘泉(2009). 高校学生干部胜任力模型构建研究. *当代青年研究*, (12), 61-64.
- 王刚, 刘洋(2012). 高校当代大学生干部通用胜任能力模型探析. *大学教育*, (12), 118-120.
- 王学俭, 朱大鹏(2009). 大学生思想变化规律与学生骨干理论素质培养. *思想教育研究*, (12), 18-20.
- 王艺, 马畅(2015). 高校宣传思想工作学生干部胜任力路径模型研究. *领导科学论坛*, (5), 60-62.
- 吴帆, 张文彬, 陈烁锋, 等(2013). 高校学生干部胜任力模型构建. *长春工业大学学报(自然科学版)*, 43(3), 350-353.
- 虞晓凡, 袁方(2016). 灰色关联分析下的高校学生干部胜任特征评价——以 A 大学 Y 学院为例. *合肥学院报*, 33(6), 140-144.
- 张娇林(2016). 运用 RAH 模式深化高校学生骨干培养探索. *新西部(理论版)*, (4), 116+39.