

人力资源管理专业研究生职业胜任力测评

——基于模糊综合评价法

赵忠君, 蒋东梅

(湘潭大学 旅游管理学院, 湖南 湘潭 411105)

摘要:人力资源管理专业作为一种新兴的专业学科,是一种应用性极强的专业,市场对人力资源管理专业人才胜任力的要求也非常高。培养符合社会需求的高层次应用型人力资源管理人才,可以有效提升我国教育的质量和水平,促进高素质人才充分就业,增强我国的人才竞争力。通过对某高校人力资源管理专业研究生职业胜任力的测评,发现该研究生的职业胜任力等级为良好,但主要表现在身体素质、心理素质和知识素质方面,能力素质和科研素质仍较差,需要有针对性地加强其能力素质和科研素质方面的培养。

关键词:人力资源管理;研究生;职业胜任力;模糊综合评价;层次分析

中图分类号:G643.0

文献标志码:A

文章编号:1674-5884(2017)03-0074-06

人力资源管理专业作为一个应用性和实践性极强的新兴专业,培养理论与实践相结合的高素质人力资源专业人才,是促进中国人力资源发展的重要途径。人力资源专业研究生的培养不仅可以有效促进我国教育事业的发展,同时对有效提升我国人力资源管理的专业水平,促进我国更深层次地进行人力资源开发和管理具有重要作用。而我国教育受传统教育的影响,更倾向于理论知识的培养,人力资源专业研究生的职业胜任力不足,因此,人力资源管理专业人才培养需要在充分了解其能力现状的基础上,对其进行有针对性的培养。对人力资源管理专业研究生职业胜任力的测评,可以更直观地了解研究生的职业胜任力现状,为完善人才培养计划和方法,实施有针对性的培养提供依据,从而有效提升人力资源管理专业研究生质量,更好地促进“产学研”的一体化发展^[1],实现人力资源管理研究生培养与企业要求的对接。学者们对于素质或胜任力的测评主要采用模糊综合评价法,如研究生综合素质的测评^[2]、人力资源专业人员胜任力的测评^[3]、企业研发人员胜任力测评^[4]等,该方法结合层次分析法进行指标权重的确定,采用加权系数法进行模糊综合评价,包括两级模糊综合评价,可以较为客观地对人员进行测评,具有较高的可信度。本文通过构建职业胜任力测评指标体系,运用层次分析法和模糊综合评价法进行实证分析,从而对人力资源管理专业研究生的职业胜任力问题做出客观、公正、全面地综合评价,旨在为研究生培养和企业甄选、评估人力资源管理专业人才提供一种切实可行的科学方法。

1 职业胜任力及指标体系

职业胜任力是指从事某职业或岗位所需要的能力和素质,其特征结构主要包括个体特征、行为特征。其中个体特征主要包括知识、技能、自我概念、特质和动机,行为特征主要是指个体在特定情境下做出优秀业绩的关键行为,工作的情景条件是指胜任力得以体现的工作情景。其中个体特征中的自我概

念、特质动机是内在的隐性特征;知识、技能属于显性的表征特征。

人力资源管理专业研究生职业胜任力是指企业人力资源管理岗位胜任力与研究生职业能力的对接,是在人力资源管理职业胜任力中体现的研究生特质和人力资源专员特质按不同比例共同组合而成的共同体。借鉴胜任力架构当中的个人特征分类,指标的选取综合借鉴众多学者在研究生综合素质^[5]和企业人力资源专员^[6]、管理人员职业胜任力测评^[7]两个方面的研究,以企业人力资源管理岗位胜任力需求为导向,兼并研究生创新思维和创新意识的特质,构建了人力资源管理专业研究生职业胜任力测评指标体系。测评体系主要从知识素质(B_1)、创新素质(B_2)、能力素质(B_3)、心理素质(B_4)和身体素质(B_5)五个层面对人力资源管理研究生职业胜任力进行测评,并在每个层面下设具体的胜任力测评指标,如图1。其中,能力素质是人力资源相关岗位最基本的胜任力指标;创新素质则是人力资源管理研究生的主要特质,同时也是人力资源岗位专业研究生需求的重要胜任力指标;知识素质、心理素质和身体素质则是在企业岗位中所要求的基础素质。



图1 人力资源管理专业研究生职业胜任力测评指标体系

2 研究方法

模糊综合评判法,是将模糊数学和层次分析法相结合的一种综合分析方法,可以比较科学地把定性和定量分析相结合,并针对影响人才胜任力评判过程中的复杂因素,建立层次化的指标体系,且根据各因素的相对重要性又赋予不同的权重。

2.1 模糊综合评判模型

模糊综合评判模型为三元组合 (A, F, R) ,是综合评判空间,其中:

集合 A 为评判因素集,下分 $B = \{B_1, B_2, B_3, B_4, B_5\}$, $C = \{C_1, C_2, \cdots, C_{18}\}$ 二级和三级评价因素集;

表2 C₁ - C₃对 B₁的指标评价矩阵及权重向量

B ₁	C ₁	C ₂	C ₃	W ₍₁₎
C ₁	1.000 0	0.500 0	1.000 0	0.231 8
C ₂	2.000 0	1.000 0	4.000 0	0.584 2
C ₃	1.000 0	0.250 0	1.000 0	0.184 0
$\lambda_{\max} = 3.053\ 6, CR = 0.046\ 2 < 0.10$				

表3 C₄ - C₇对 B₂的指标评价矩阵及权重向量

B ₂	C ₄	C ₅	C ₆	C ₇	W ₍₂₎
C ₄	1.000 0	0.250 0	0.500 0	0.200 0	0.080 6
C ₅	4.000 0	1.000 0	2.000 0	0.500 0	0.286 5
C ₆	2.000 0	0.500 0	1.000 0	0.333 3	0.154 0
C ₇	5.000 0	2.000 0	3.000 0	1.000 0	0.474 2
$\lambda_{\max} = 4.021\ 6, CR = 0.008\ 0 < 0.10$					

表4 C₈ - C₁₂对 B₃的指标评价矩阵及权重向量

B ₃	C ₈	C ₉	C ₁₀	C ₁₁	C ₁₂	W ₍₃₎
C ₈	1.000 0	3.000 0	2.000 0	0.500 0	2.000 0	0.2272
C ₉	0.333 3	1.000 0	1.500 0	0.142 9	0.333 3	0.075 2
C ₁₀	0.500 0	0.666 7	1.000 0	0.200 0	0.666 7	0.085 2
C ₁₁	2.000 0	7.000 0	5.000 0	1.000 0	3.000 0	0.462 6
C ₁₂	0.500 0	3.000 0	1.500 0	0.333 3	1.000 0	0.149 9
$\lambda_{\max} = 5.134\ 5, CR = 0.030\ 0 < 0.10$						

表5 C₁₃ - 对 B₄的指标评价矩阵及权重向量

B ₄	C ₁₃	C ₁₄	C ₁₅	W ₍₄₎
C ₁₃	1.000 0	2.000 0	0.333 3	0.229 6
C ₁₄	0.500 0	1.000 0	0.200 0	0.122 0
C ₁₅	3.000 0	5.000 0	1.000 0	0.648 3
$\lambda_{\max} = 3.003\ 3, CR = 0.002\ 8 < 0.10$				

表6 C₁₆ - C₁₈对 B₅的指标评价矩阵及权重向量

B ₅	C ₁₆	C ₁₇	C ₁₈	W ₍₅₎
C ₁₆	1.000 0	0.500 0	0.250 0	0.136 5
C ₁₇	2.000 0	1.000 0	0.333 3	0.238 5
C ₁₈	3.000 0	4.000 0	1.000 0	0.625 0
$\lambda_{\max} = 3.072\ 7, CR = 0.062\ 7 < 0.10$				

为了确保整个指标体系的有效性,也需要对层次总排序进行一致性检验,检验结果为:C. R. = 0.022 6 < 0.10,表示矩阵整体具有良好的一致性,可以对人力资源管理专业研究生的职业胜任力进行有效的综合测评。

3.2 职业胜任力评价矩阵

根据已建立的人力资源管理专业研究生胜任力测评指标体系,建立评价因素集。采用“优秀、良好、中等、合格、不合格”5个评价等级,同时对这5个评价等级赋予相应的评价加权系数,建立评价集 $F = (100,80,60,40,20)$,分别代表人力资源管理专业研究生的职业胜任力从优秀依次到不合格序列。由评价因素集和评价等级构成职业胜任力评价矩阵。

关于人力资源管理研究生职业胜任力的测评,采用分级评价的方法来确定某位人力资源管理专业研究生职业胜任力程度,主要从导师评价(4人)、课程老师评价(5人)、同学评价(30人)、自我评价(1人)4个评价来源对某人力资源管理专业研究生的职业胜任力进行评价,获得某校某位人力资源管理专

业研究生的职业胜任力测评统计数据如表 7。

表 7 人力资源管理专业研究生职业胜任力测评统计表

考核项目	考核指标	测评等级统计					
		优秀	良好	中等	一般	较差	总计
知识素质 B_1	基础知识 C_1	0	28	12	0	0	40
	专业知识 C_2	0	22	18	0	0	40
	法律法规知识 C_3	6	18	14	2	0	40
创新素质 B_2	思辨能力 C_4	10	18	12	0	0	40
	科研创新 C_5	0	14	20	6	0	40
	知识的自我完善 C_6	0	20	14	6	0	40
	提出并解决问题 C_7	2	18	18	2	0	40
能力素质 B_3	沟通表达能力 C_8	4	26	10	0	0	40
	领导力 C_9	4	12	22	2	0	40
	动手实践能力 C_{10}	0	8	30	2	0	40
	人际交往能力 C_{11}	2	24	12	2	0	40
	组织能力 C_{12}	2	20	16	2	0	40
心理素质 B_4	成就导向 C_{13}	14	22	4	0	0	40
	自我控制 C_{14}	0	14	16	8	2	40
	自信心 C_{15}	4	22	6	4	4	40
身体素质 B_5	身体健康 C_{16}	22	14	4	0	0	40
	精力充沛 C_{17}	16	14	10	0	0	40
	快速适应环境 C_{18}	6	12	22	0	0	40

然后将人力资源管理专业研究生职业胜任力评价表依次转换为评价向量,以知识素质类指标评价矩阵为例,关于基础知识 C_1 分别有 0,0,12,28,0 个认为在基础知识方面的职业胜任力为很差、一般、中等、良好、优秀;专业知识素质 C_2 和法律法规知识 C_3 方面的职业胜任力转换同上,则可以得到 $(0, 0, 0.3, 0.7, 0)^T$ 、 $(0, 0, 0.45, 0.55, 0)^T$ 和 $(0, 0.05, 0.35, 0.45, 0.15)^T$ 3 个评价向量,把知识素质类的 3 个指标的评价结果一一汇总,可以得到评价矩阵 R_1 如下:

$$R_1 = \begin{bmatrix} 0 & 0 & 0.3 & 0.7 & 0 \\ 0 & 0 & 0.45 & 0.55 & 0 \\ 0 & 0.05 & 0.35 & 0.45 & 0.15 \end{bmatrix}。$$

3.3 职业胜任力模糊综合评价

3.3.1 一级模糊综合评价

依据三级指标相应的指标权重和评价矩阵,对该单因素矩阵进行一级模糊综合评价,得出一级模糊综合评价向量:

$$B_1 = W_1 \cdot R_1 = (0, 0.009\ 2, 0.396\ 8, 0.566\ 4, 0.027\ 6),$$

同理可得: B_2, B_3, B_4, B_5 。

3.3.2 二级模糊综合评价

将以上 5 个单因素评价向量归一化处理,对二级指标进行模糊综合评价,并合成综合评价向量 R :

$$R = \begin{bmatrix} 0 & 0.009\ 2 & 0.396\ 8 & 0.566\ 4 & 0.027\ 6 \\ 0 & 0.090\ 2 & 0.436\ 8 & 0.429\ 0 & 0.044\ 1 \\ 0 & 0.047\ 6 & 0.381\ 1 & 0.500\ 6 & 0.070\ 7 \\ 0.070\ 9 & 0.089\ 2 & 0.169\ 0 & 0.525\ 6 & 0.145\ 2 \\ 0 & 0 & 0.260\ 8 & 0.475\ 0 & 0.264\ 2 \end{bmatrix}。$$

$$B = W \cdot R = (0.130\ 6, 0.369\ 1, 0.343\ 2, 0.099, 0.058\ 1) \cdot R = (0.007\ 0, 0.057\ 9, 0.375\ 7, 0.483\ 7, 0.073\ 9)。$$

再将各指标的综合评价赋予相应的评价加权系数,计算综合评价值: $X = F \cdot B = 71.15$ 。由于 X 处

于4和5之间,由胜任力等级划分可得,该人力资源管理专业研究生的职业胜任力测评为“良好”。

3.4 职业胜任力评价结果分析

对该人力资源管理专业研究生的模糊综合测评,不仅可以从整体上了解该研究生的职业胜任力现状为“良好”,可见该生的职业胜任综合能力还有待提升;其次,还可以通过测评过程中的专家对该研究生的综合评价向量 R 中的优秀和良好评价之和的排名从高到低依次为身体素质(0.739 2)、心理素质(0.670 8)、知识素质(0.594)、能力素质(0.571 3)、创新素质(0.473 1),具体的评价得分可以通过表7进行详细的分析。同时,从表1可知,在职业胜任力测评中,能力素质和创新素质所占的权重最大,分别为0.343 2和0.369 1,可见该研究生的职业胜任力虽为良好,但其能力素质和创新素质为5个素质中最差的,而能力素质和创新素质为人力资源岗位胜任力中最重要和最基本的胜任力指标,因此可判断该生人力资源岗位的职业胜任力较弱,需要针对该研究生加强能力素质和创新素质两方面的培养。

具体来看,将能力素质细分,该研究生的思辨能力、科研创新、知识的自我完善、提出并解决问题所获评价得分分别为14,7,10,10分,可见各专家对该研究生的科研创新能力评价较差,因此针对该研究生的教育需要注重培养其科研创新能力;将创新素质细分,该研究生的沟通能力、领导力、动手实践能力、人际交往能力和组织能力所获评价得分为15,8,4,13,11分,其中该研究生的领导力和动手实践能力较差,针对该研究生的教育应该注重培养和提升其领导力和动手实践能力。

4 结语

企业和社会对人力资源管理专业人才的要求不断提升,人力资源管理专业研究生教育需进一步加强与社会和企业需求的对接,增强学生的职业胜任力。因此,基于提升研究生的职业胜任力的目标,对其进行测评,构建了人力资源管理研究生职业胜任力评估的指标体系,并对指标体系采用层次分析法和模糊综合评价模型法进行了实例测算。通过该研究,教育机构和研究生导师不仅可以充分了解研究生的综合素质和职业胜任力现状;还可以根据测评结果有针对性地改善研究生教育和培养方式,如根据测评结果科学定位培养目标、优化课程设置、更新教学内容和教学方法、提升导师队伍教学能力等,从而为教育部门全面有效地提升学生的职业胜任力提供方向和理论基础。

同时,对于人力资源管理专业研究生胜任力的评价,采用加权平均合成方式的多层次模糊综合测评,首先,通过单因素指标对职业胜任力进行定量测评,然后再通过汇总因素类,从整体上对人力资源管理专业研究生的职业胜任力进行定量的综合测评,这样在提高了综合测评的精确度的同时,又增强了测评的客观性,从而更加准确地评定人力资源管理研究生的综合素质和职业胜任力等级。通过对人力资源管理专业研究生职业胜任力的测评,可以深入了解到其职业胜任力的优势和劣势,为研究生全面地提升自身的职业胜任力提供借鉴,为教师确定学生教育方向提供参考。

参考文献:

- [1] 甘露,曾志坚. 硕士研究生职业胜任力问题探讨[J]. 中南林业科技大学学报(社会科学版),2013(1):141-144.
- [2] 蒋德琬,尹淑萍,师黎,等. 基于模糊综合评判的研究生综合素质评价研究[J]. 计算机工程与设计,2011(9):3208-3212.
- [3] 周芸,张明亲. 基于胜任力的企业人力资源经理模糊综合评价与实证研究[J]. 科技管理研究,2009(8):490-493.
- [4] 饶惠霞. 基于模糊综合评价模型的企业研发人员胜任力测评[J]. 统计与决策,2013(16):183-186.
- [5] 车诚,李雷鸣,王军会,等. 研究生综合能力评价体系及模糊综合分析[J]. 陕西科技大学学报(自然科学版),2011(1):165-168.
- [6] 郑晓明,于海波,王明娇. 中国企业人力资源专业人员胜任力的结构与测量[J]. 中国软科学,2010(11):168-181.
- [7] 夏继银. 行政管理人员综合素质模糊评判[J]. 西安科技学院学报,2004(1):122-125.

(责任校对 谢宜辰)