

基于胜任能力的MBA培养模式创新研究

刘中艳, 李文佳

(湖南工业大学商学院, 湖南株洲, 412008)

[摘要] 当前我国工商管理硕士培养模式越来越难以满足公司与企业对职业胜任能力的要求。基于胜任能力的工商管理硕士培养模式能够改变固有教育结构, 激发MBA学员的学习激情, 挖掘他们的创新潜力, 也能使MBA学子更好地胜任今后工作岗位。文章以胜任能力为导向, 分别从学员选拔、课程设置、教学方法和师资建设四个方面探索MBA培养模式的创新。

[关键词] MBA; 胜任能力; 培养模式; 创新思路

[中图分类号] G643.0 **[文献标识码]** A **[文章编号]** 1674-893X(2014)02-0001-02

一、MBA胜任能力的构成及MBA胜任能力培养的必要性

(一) MBA胜任能力的构成

在20世纪70年代, 美国著名心理学家McClelland提出了胜任力理论。此后, 胜任力的理论、模型、测评方法、实践应用等迅速发展, 胜任力理论的拓展和胜任力模型的开发尤为显著。由于胜任力理论及其模型的起点或对象基本上都是具体的行业部门, 实践性很强, 因而受到管理层的高度重视。一般情况下, 一个创造高绩效的企业经营者需要具备这些胜任能力, 即知识与经验、表达能力、个性特征、自我管理、灵活性、机会捕捉能力、效率与影响、承诺力、责任感、人际管理和人才获取、综合管理和战略管理等。基于胜任力的MBA教育模式是以公司管理者的胜任能力为核心, 在组织领导、组织行为、专业管理、职业精神方面塑造MBA的胜任力素质与实力的一种教育方面的模式。我们认为, 对于正在管理岗位和即将走上管理岗位的MBA学员来说, MBA胜任能力包括四个方面的内容: ① 理论知识胜任能力, 即记忆、理解、运用专业理论或知识的能力; ② 专业技术胜任能力, 即在经营运作上的技巧与管理能力; ③ 管理实践胜任能力, 即将专业能力运用到企业经营和工作实际中的能力; ④ 人生观和价值取向, 包括人生态度和哲学、职业价值观、责任感和归属感等。

(二) MBA胜任能力培养的意义

通过MBA胜任能力的培养, 可以帮助学员明

确学习目标, 挖掘学员的丰富经验和发挥学员的主体能动作用。

一是帮助学员明确学习目标。MBA学员一般都来自工商管理领域一线, 在工作实践过程中, 会遇到多种多样的问题。大部分学员带着这些疑问走进课堂, 希望在课堂上找到解决答案和行之有效的方法。在学习过程中, 这些萦绕在脑海中的问题会促使他们有意识、有目标地学习理论知识。而所习得知识内容与现实困难的匹配度越高, 越容易受到学员认可, 学习动机也越明确, 学员的胜任力就越强劲。

二是挖掘学员的丰富经验。在MBA培养过程中, 学员所拥有的丰富经验和知识会因自我概念和动机的不同而呈现出不同的价值和效果。丰富知识的教师在教育丰富经验的学生时, 传授的理论知识与实践所得经验相碰撞, 习得的理论知识有时会成为学员的负担, 因为教师相对缺乏实践经验。针对胜任能力的理论实践, 经验丰富的学员可以与知识“协作”、拓宽视角, 重新认定社会角色, 增强自我认识。通过合作学习, 每位学员可以在过程中实现综合素质的提高, 增强胜任力, 达到学习目的。而教师也可以直面自身不足, 将自己的“知识权威”特点与实践经验相结合, 用理论指导实践, 用理论验证实践。胜任能力的理论有效反应了MBA学员个体的复杂性、多元性以及经验丰富性特点。

三是发挥学员主体能动作用。MBA学员的教

[收稿日期] 2014-02-17; **[修回日期]** 2014-03-11

[基金项目] 湖南省学位与研究生教育课题“基于胜任能力的工商管理硕士培养模式创新研究”(JG2012B039); 湖南省教育科学规划课题“工商管理类研究生创新能力培养模式研究”(XJK011CGD065)

[作者简介] 刘中艳(1972-), 女, 湖南株洲人, 湖南工业大学商学院教授, 主要研究方向: 工商管理, 人力资源管理。

育背景和工作背景不同,年龄不一,知识经验不同,这些特点决定了他们在学习过程中不是简单地接受老师单方面知识传递和灌输,而是在学习中扮演合作者、帮助者和支持者的角色。教师应通过课程设置和教学过程,让学员联系所熟悉的工作背景和知识情境,重新调整知识结构,灵活运用技能,解决实际问题。基于胜任能力的MBA教育方法能够满足学员的需求,充分发挥他们的主观能动性。

二、基于胜任能力的MBA培养模式创新思路

建立基于胜任能力的MBA培养模式,其创新思路可以从学员选拔、课程设置、教学方法、师资建设等四个方面着手。

(一) 学员选拔

基于胜任力的学员选拔制度是各地区的教育机构根据自身特点建立相应的胜任力标准,以此来评价被选拔者的一种人才选拔方式。这种选拔方式最大的优势在于:第一,不同地区有自己的产业结构,对管理人才的要求是有差别的,这些差别主要是通过核心能力(即胜任力)来体现,为此建立以胜任能力为基础的选拔标准吻合了各地区产业的特点,培养的MBA人才才能更好地满足地区发展的需要。第二,各个MBA教育机构的特点是不一样的,有各自的优势与不足,因此,建立基于胜任力的学员选拔制度,能更好地扬长避短,把资源运用到优势项目上。同时,基于胜任力的学员选拔标准并不是一成不变的,而是随着社会发展需求不断调整的,这是一种动态的选拔制度,具有很强的时代性。

(二) 课程设置

MBA课程必须根据企业和社会的实际需要来进行设置。如可以以未来岗位需要的胜任力为核心,针对胜任力的六大方面,从基础性、选择性、实践性、领导能力、解决问题能力以及学员创业、创新能力等入手,对MBA课程进行创新。一方面,要优化课程设置。一般MBA课程由核心课程和选修课程(公共选修课和专业选修课)两部分组成,其中核心课程包括公共必修课和专业通识课,选修课程包括管理实务课、业务选修课和管理实践课。以上课程内容中,尤其要重视商业基础课程,以及管理知识和管理技能课程,要根据企业经营的实际情况提炼基本知识和技能,加大选修课程比重。这类课程以发展胜任力的管理知识技能为抓手,着重隐性的胜任力要素,强化学生的管理者胜任力的实用性,将课程上的理论知识运用到实践中,增强学员在职场上的胜任力,让他们进一步了解自己的优势和劣势,再取长补短。另一方面,要注重教材的编制。要想建立符合胜任力特征的课程体系,必须有

教材资源来做支撑,教材内容应该结合胜任力特征和企业特点,其编排以实用性为原则,以提高胜任力为重点,以满足社会对高级管理人才为目标,把教材变成真正的“工作指南”。

(三) 教学方法

建立一套适合胜任力的MBA教学方法同样非常重要。一是加强案例教学。案例教学是一种开放式、互动式的新型教学方式,它具有明确的目的性、深刻的启发性、强烈的现实性、教学的多项互动性和结果的多元化等特点。它可以培养学生运用知识解决问题的能力、语言和文字表达能力、独立思考分析问题的能力、人际交往能力等。二是增设体验教学。体验式教学主要是让学生主动参与、积极创造,在教学活动过程中,边学边做,学中做,做中学,以干促学,在获取知识和活动实践的互动中加强能力。由于管理学本身是一门实践性极强的学科,只有在实践的环境和情境中进行教学,学生才能够快速成长,增强其胜任能力。而要做好体验教学就必须引入实践情境,让学生直接参与企业管理问题的咨询^[2]。

(四) 师资建设

师资力量是提升MBA教育质量的主体力量。教师队伍的教学热情、教学水平、科研方向是决定MBA人才培养质量的关键因素。一是要培育专业师资队伍。MBA教育院校要以已有资源为抓手,以校内教师为骨干,提升教师的专业素养。在不断加强他们理论知识的同时,还应该为他们提供实践平台,让他们到企业参观学习,顶岗锻炼,为MBA培养实践课程教学打下坚实的基础。二是丰富兼职教师队伍。引进经验丰富又有理论知识还有教育热情的企业高层管理人员,聘请他们到校内任讲师或实践导师,为MBA学员开展实践教学,让学生更好地融会贯通理论知识,提升胜任能力。三是共享教师资源。各院校要打开“胸襟”,克服体制上的约束,促进MBA教师的相互交流,实现优秀质量教师的资源共享^[3]。

参考文献:

- [1] 刘中艳,曾令斌.我国MBA培养模式的发展瓶颈分析及创新路径[J].创新与创业教育,2013,23(5):12-15.
- [2] 杜伟宇.基于问题的学习:促进MBA教育本土化的尝试[J].黑龙江高教研究,2007(2):170-172.
- [3] 张玉静,陈建成.美国绿色MBA教育的类型、特征与启示[J].研究生教育研究,2013,14(2):86-90.

[编辑:苏慧]