

“六维职商”理论与高等职业教育融合路径研究

贾薇

(山东科技职业学院 山东 潍坊 261053)

【摘要】 本文针对高等职业院校人才培养理论创新问题进行研究。在进行充分调研的基础上，将“六维职商”的概念引入人才培养过程，从培养定位、人岗匹配、培养规格、课程体系、评估模式、校企合作等六个层面解构两者的融合路径，并以课程设计层面为例，阐述融合的思路及效果，从而为确立新型高职院校人才培养模式提供新的思路和方法。

【关键词】 六维职商；职业教育；融合路径

引言

职业教育的全方位改革工作在国务院印发《国家职业教育改革实施方案》后全面展开，各院校从人才培养定位、培养理论、培养方式三个层面对职业教学进行重新解构，在这样的发展背景下，如何找准改革的方向，明确人才培养的新标准，成为了职业教育改革的必考题。单一的技术技能型人才在人力效用中往往保质期较短，学生持续发展的后劲有限，若要改变这一普遍现象、顺应教育与产业升级转型的需要，应当从教育理论的新尝试开始，将新理论与教育体系设计充分融合，从根本上打破固有模式，实现职业教育的真正转变。

1 “六维职商”理论体系简介

1.1 “六维职商”理论的内涵

“六维职商”（6DCQ）是世界上第一个全面衡量和提升职场人士职业素质和能力的体系，由美国职商协会和莱恩克联合开发而成。通过职业素质（Professionalism）、领导能力（Leadership）、职场沟通、（Communication）、团队能力（Teamwork）、高效办公（Skills）、专业能力（Expertise）等六个方面来定义现代职场精英的能力框架和结构。

六维分别为素质力维度（包含职业道德、职业心态、职业发展、职业习惯）、领导力维度（包含领导魅力、领导行为、领导思维及领导能力）、沟通力维度（包含垂直沟通、横向沟通、会议沟通及谈判沟通）、团队力维度（包含团队精神、自我定位、团队合作、团队管理）、效能力维度（包含时间管理、计划管理、职场协作、办公软件）、胜任力维度（包含角色定位、人际关系、问题解决、职场礼仪）。这六个维度的素质与能力指标设计，是在对世界范围内几百家代表型企业的数万名高绩效员工进行分析的基础之上总结而出的，完全符合职场的真实需要。

“六维职商”人才培养模式能够完全对应企业发展的高层级技能人才需求，改变了单一的技术人才技能培养模式，将理论化、零散化、被动化的教育模式进行重新解构，使职业教育培养的学生具备为企业提供深层次人才动力的可能。

2 “六维职商”理论与职业教育融合路径分析

将“六维职商”这一衡量职业标准程度的概念与职业教育过程相融合，需要在多层次进行科学的设计，以下在教学体系的框架构建上，从六个方面分别进行阐述。

(1) 培养定位融合。对于两者融合的思考首先应当从培养的定位入手，改变仅能适应初级岗位的单技能人才角色设计，精准定位企业长久发展的核心人才标准。

(2) 人岗匹配融合。重新定义高职专业的人才培养岗位，将岗位设计向更深层次的持久发展方向延伸，并根据学生的职业能力评估结果，进行针对性的人岗匹配，实现教育的差异化和个性化。

(3) 培养规格融合。在六个维度的职业能力要求下，从素质、知识及能力三个层面对培养规格进行重新设计。

(4) 课程体系融合。按照六个维度的素质目标设计课程体系，保证课程与素质目标、岗位需求三者完全相符。

(5) 评估模式融合。改变过程考核、试卷测试及企业评价

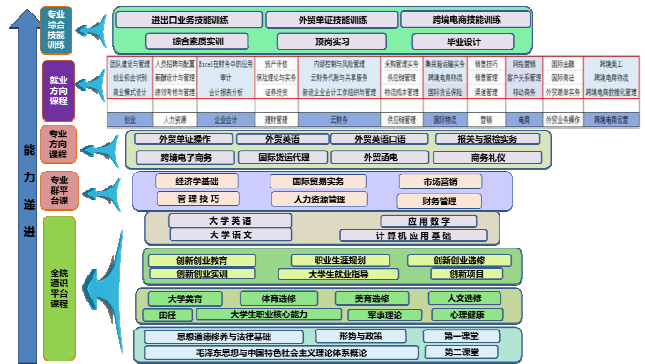
的固有方式，采用多元化、动态的测评模式，实现对六个维度的培养目标的把控。

(6) 校企合作融合。采用校企双向输入模式，避免阶段性、断层式的企业实习，将职业能力培养与企业真实环境融合。

3 以课程设计为例进行融合分析

为清晰展示“六维职商”在职业教育过程中的运用，以某高职院校经济管理系国际贸易专业人才培养方案中的课程设置为例，对比分析课程设计如何进行重构。

以下是根据能力发展需求从通识平台课程、专业群平台课程、专业方向课程、就业方向课程、专业综合技能训练等五个模块的课程设计体系结构图。



某校国际贸易专业课程体系图

若采用“六维职商”的人才培养模式，可对该课程体系做出如下调整：

- (1) 重新定义能力培养模块，从领导能力、职场沟通、职业素质、团队能力、高效办公、专业能力六个维度划分课程模块。
- (2) 融入高效办公训练课程，将通识课程进行综合交叉，压缩通识课程时间。
- (3) 灵活拓展领导能力课程内容，延伸课程高度，为学生后续岗位提升奠定基础。
- (4) 注重沟通及协作能力课程的开发，淡化学生个体角色，尽早形成团队思维。



某校国际贸易专业“六维职商”培养课程设计图

(下转第757页)

