

高校学生工作队伍的 现状与管理机制

——以保山学院为例

李 广¹, 宋桂娟²

(保山学院 1. 教育学院, 2. 人文学院, 云南 保山 678000)

摘 要:高校学生工作队伍是高校开展思想政治教育、素质教育、实践活动和日常管理工作的主体,是高校有序开展教育教学活动的核心力量。加强高校学生工作队伍的管理,能够最大限度地调动他们的积极性、主动性,提高管理成效和工作质量。本研究采用自编问卷和访谈法,从选聘机制、培训机制、考评机制、激励机制和监督约束机制五个方面对保山学院学生工作队伍的现状进行调研,发现高校学生工作队伍管理普遍存在管理理念相对落后、管理制度不健全、管理环节不完善、人力资源不足、权责不清、队伍发展缺乏软实力等问题,并针对这些问题分析原因,提出完善政策导向下的管理制度,强化学生工作队伍的管理,促进学生工作队伍的职业化、专业化和专家化发展等措施。

关键词:高校;学生工作队伍;管理机制;职业化;专业化

中图分类号:G647 **文献标识码:**A **文章编号:**2095-8129(2015)03-0102-10

一、问题的提出

在高等教育跨越式发展进程中,高校的教学、学术事务管理日益走向规范化,而与之相悖的是高校学生工作及其队伍建设未能得到相应的发展。自2000年7月教育部下发《关于进一步加强高等学校学生思想政治工作队伍建设的若干意见》以后,各部门对大学生工作的重视达到了前所未有的程度。尤其是2004年10月中共中央、国务院发布《关于进一步加强和改进大学生思想政治教育的意见》(简称十六号文件),教育部紧接着下发《关于加强高等学校辅导员、班主任队伍建设的意见》,2012年2月中共中央宣传部、教育部印发《全国大学生思想政治教育工作测评体系(试行)》等重要文件,为高校学生工作队伍建设指明了方向,提供了政策基础和制度保障。

经过近几年的快速发展,高校学生工作队伍建设初具规模,部分高校的学生工作队伍建设和管理也取得了明显的效果。然而,大部分高校在学生工作队伍管理机制方面存在诸多弊端。因此,在深化高等教育改革的实践中,特别是在高职院校“专升本”、合并转型和部分大学转向职业教育的过程中,加强高校学生工作队伍管理机制的构建和完善尤为重要。本研究以具有一定代表性的地方

收稿日期:2014-12-17

作者简介:李广,教育学硕士,保山学院教育学院讲师。

宋桂娟,文艺学硕士,保山学院人文学院讲师。

基金项目:保山学院基金资助项目“保山学院学生工作队伍管理机制研究”(14BY006),项目负责人:李广。

院校保山学院为例,进行调研。保山学院原名保山师范高等专科学校,前身是1905年创办的保山师范学校,2009年升格为本科院校保山学院。本研究通过调查保山学院学生工作队伍的现状,分析高校学生工作队伍管理普遍存在的问题,进一步探讨如何建立和完善高校学生工作队伍管理机制,并提出相应的措施,为深化高校改革提供参考。

二、调查研究过程

(一)调查对象和方法

本研究采用笔者自编的“保山学院学生工作队伍管理调查问卷”(包括教师卷和学生卷),对保山学院从事学生工作的部分教职工和学生干部进行调查。经过多轮修改、预试和完善,最终确定问卷包括调查对象基本信息、选聘机制、培训机制、考评机制、激励机制和监督约束机制6个部分。“保山学院学生工作队伍管理调查问卷(教师卷)”预试统计分析信度是0.97,其中选聘机制、培训机制、考评机制、激励机制和监督约束机制的信度分别是0.96、0.97、0.97、0.89、0.97,均达到了问卷设计和统计要求。“保山学院学生工作队伍管理调查问卷(学生卷)”预试统计分析信度是0.94,其中选聘机制、培训机制、考评机制、激励机制和监督约束机制的信度分别是0.89、0.71、0.94、0.91、0.94,均达到了问卷设计和统计要求。确定的问卷题项经过检验后,其P值都达到显著性要求,表明题项的鉴别度较好,具有统计学意义,因此问卷可以用于正式施测。

本研究随机选取保山学院各职能部门和二级学院从事学生工作的20位教师以及担任二级学院团委和学生会工作的12位学生干部(以下简称团学干部)作为访谈对象。笔者编制了开放式的“保山学院学生工作队伍管理访谈提纲”,通过访谈的形式收集更多的相关资料。

(二)数据统计与处理

问卷调查于2014年6月至7月完成。在对保山学院学生工作队伍管理现状进行问卷调查的过程中,发放教师问卷260份,回收246份,回收率94.6%,剔除无效问卷5份,问卷有效使用率92.7%;发放学生问卷90份,回收88份,回收率97.8%,剔除无效问卷2份,问卷有效使用率95.6%。访谈和问卷调查同步进行。调查和访谈结束后,对调查数据进行处理,将相关数据录入存档,统一使用SPSS 13.0统计软件进行相关数据的统计分析。

(三)调查结果分析

1. 基本情况分析

高校学生工作队伍主要包括高校各职能部门和二级学院从事学生工作的人员。此外,团学干部也是学生工作的重要辅助力量。因此,本次调查研究涉及保山学院从事学生工作的职能部门和二级学院教师以及团总支和学生会干部。

教师问卷调查对象的基本信息包括性别、政治面貌、月收入、年龄、文化程度、专业技术职称和从事学生工作时间,详见表1。学生问卷调查对象的基本信息包括性别、政治面貌、所学专业 and 从事学生工作时间,详见表2。

在教师问卷调查样本中,女性样本偏高,占63.1%,这说明教师性别结构失衡,从事学生工作的女教师占大多数。中共党员比例较高,占47.7%,这与高校对学生工作者的政治面貌要求有较大关系。月收入为2001~3000元的占48.5%,这说明学生工作者的收入相对偏低。从文化程度看,研究生及以上学历占41.5%,表明学校对学生工作者的学历要求较高。学生工作者40岁以下的占72.2%,中级职称以下的占64.7%,从事学生工作时间5年以内的占57.6%。从这些数据来看,青年教师是高校学生工作的主力,其职称和收入偏低,从业时间相对较短。

表 1 教师问卷调查对象基本信息统计

基本信息		频次	百分比
性别	男	89	36.9
	女	152	63.1
政治面貌	共青团员	36	14.9
	中共党员	115	47.7
	民主党派	21	8.7
	其他	69	28.6
月收入	2 000 元及以下	55	22.8
	2 001~3 000 元	117	48.5
	3 001~4 000 元	41	17.0
	4 000 元及以上	28	11.6
年龄	30 岁及以下	91	37.8
	31~40 岁	83	34.4
	41~50 岁	54	22.4
	51 岁及以上	13	5.4
文化程度	高中及以下	40	16.6
	专科	10	4.1
	本科	91	37.8
	研究生及以上	100	41.5
专业技术职称	初级	88	36.5
	中级	68	28.2
	高级	51	21.2
	无职称	34	14.1
从事学生工作时间	2 年及以下	76	31.5
	3~5 年	63	26.1
	6~8 年	37	15.4
	9 年及以上	65	27.0

表 2 学生问卷调查对象基本信息统计

基本信息		频次	百分比
性别	男	36	41.9
	女	50	58.1
政治面貌	共青团员	63	73.3
	中共党员	15	17.4
	其他	8	9.3
所学专业	理工类	25	29.1
	经管类	13	15.1
	文史哲及思政类	11	12.8
	其他	37	43.0
从事学生工作时间	不足 1 年	14	16.3
	1 年	14	16.3
	2 年	45	52.3
	3 年以上(含 3 年)	13	15.1

在学生问卷调查样本中,女生居多,占 58.1%,这与男生远远少于女生的实际情况相符。中共党员占有一定比例,达到 17.4%,这与学生的政治素养和理想追求有关。83.7%的被试已经从事 1 年至 3 年以上的学生工作。

教师访谈对象的基本情况包括性别、年龄、文化程度、专业技术职称和从事学生工作时间,详见表 3。学生访谈对象的基本情况包括性别、政治面貌、所学专业 and 从事学生工作时间,详见表 4。

表 3 教师访谈对象基本信息统计

基本信息		频次	百分比
性别	男	5	25.0
	女	15	75.0
年龄	30 岁及以下	7	35.0
	31~40 岁	6	30.0
	41~50 岁	7	35.0
文化程度	本科	9	45.0
	研究生及以上	11	55.0
专业技术职称	初级	7	35.0
	中级	6	30.0
	高级	7	35.0
从事学生工作时间	2 年及以下	6	30.0
	3~5 年	2	10.0
	6~8 年	4	20.0
	9 年及以上	8	40.0

从教师访谈对象来看,从事学生工作的人员女性偏多,年龄多在 40 岁以内,大多数具有研究生及以上学历,中级以下职称偏多,从事学生工作时间在 5 年以内的相对较少。这些情况与问卷调查的情况基本一致。访谈对象大部分是学生工作的指导者、管理者,有一定的学生工作经验,主要负责具体的学生工作。

表 4 学生访谈对象基本信息统计

基本信息		频次	百分比
性别	男	4	33.3
	女	8	66.7
政治面貌	共青团员	9	75.0
	中共党员	2	16.7
	其他	1	8.3
所学专业	理工类	2	16.7
	经管类	1	8.3
	文史哲及思政类	4	33.3
	其他	5	41.7
从事学生工作时间	不足 1 年	2	16.7
	1 年	2	16.7
	2 年	7	58.3
	3 年及以上	1	8.3

在学生访谈对象中,女生居多,共青团员占有一定比例,在所学专业中文史哲及思政类比例稍大,从事学生工作 1 年以上的较多。这些情况和问卷调查的情况基本一致。

从问卷调查和访谈对象的基本情况来看,从事学生工作的女性偏多,这和学校男女性别比例失衡相关。中共党员占有一定的比例,这和学生工作的岗位要求乃至有关政策规定有关,比如要求辅导员必须是中共党员。通过调查和访谈还发现,高校学生工作队伍具有职称相对较低、收入偏低、学历要求较高、以中青年教师为主力等特点。学校对学生工作者的要求越来越高,这与当下高学历人才供给和学生工作的特点紧密相关。学生工作队伍面临严峻的挑战,需要向专业化、职业化方向发展。然而,与此相悖的现象是学生工作者的收入和职称偏低,这也是导致学生工作队伍频繁变动

而得不到健康发展的重要原因。

2. 调查结果分析

(1) 积差相关分析

通过对教师问卷中的选聘机制、培训机制、考评机制、激励机制和监督约束机制进行积差相关分析,得出其相关系数在 0.76 至 0.84 之间,且均为显著正相关(见表 5)。

表 5 教师问卷各因子间的积差相关分析

项目	皮尔逊积差相关 r			
选聘机制				
培训机制	0.78**			
考评机制	0.80**	0.82**		
激励机制	0.76**	0.81**	0.83**	
监督约束机制	0.77**	0.77**	0.84**	0.82**

注: ** 表示双尾检验数值在 0.01 水平以下时具有显著性(下同)。

通过对学生问卷中的选聘机制、培训机制、考评机制、激励机制和监督约束机制进行积差相关分析,得出其相关系数在 0.58 至 0.85 之间,且均为显著正相关(见表 6)。

表 6 学生问卷各因子间的积差相关分析

项目	皮尔逊积差相关 r			
选聘机制				
培训机制	0.58**			
考评机制	0.71**	0.66**		
激励机制	0.61**	0.68**	0.75**	
监督约束机制	0.64**	0.64**	0.75**	0.85**

从表 5 和表 6 可以看出,在高校学生工作队伍管理中,具有显著相关性的选聘机制、培训机制、考评机制、激励机制和监督约束机制等因素应引起高度重视,这也符合人力资源管理的理念和实践要求。只有本着以人为本的理念加强高校学生工作队伍的建设与管理,才能确保学生工作顺利进行。从相关系数来看,考评机制、激励机制和监督约束机制的相关性更显著,表明从事学生工作的人员更加关注与考评结果相关的管理措施,比如奖惩、激励和约束等方面的措施。因此,高校学生工作队伍管理,应该注重考评及相关的管理环节,无论是在考评过程中还是其他管理环节,都应该做到及时、公开、透明,采取相应的激励和约束措施。

高校学生工作队伍的建设与管理,应该按照“人岗匹配”的原则,挑选合适的人员从事学生工作。因此,不仅要考核应聘者的知识、技能,而且还要注重其态度、动机、价值观和角色意识等隐性因素,后者更应该引起重视。首先,对学生工作队伍进行培训是学生工作和队伍建设的需要。为了提高学生工作效率和队伍整体素质,学校应按照计划对个人和团队进行专业知识、技能和职业心态的培训。其次,在高校学生工作队伍的建设与管理过程中,学校还要对学生工作者进行工作绩效考评,对绩效不同的人员采取相应的奖惩措施,促进他们不断提高工作效率。最后,在学生工作队伍管理过程中,实施激励和监督约束措施是必不可少的。因此,学校要根据学生工作队伍的具体情况,采取有效的激励措施,提高学生工作者的积极性和主动性,并通过监督约束增强其责任心和奉献意识。

(2) t 检验

对教师和学生问卷的相关数据进行描述统计,并运用 t 检验对其进行独立样本分析,统计与分析结果见表 7、表 8、表 9 和表 10。

从教师问卷分析结果可以看出,教师的文化程度对学生工作队伍管理中的选聘、培训、考评、激励和监督约束机制具有非常显著的统计学意义,而被试所属部门、年龄和从事学生工作时间则没有

显著的统计学意义。教师的专业技术职称对学生工作队伍管理中的选聘、培训、考评、激励和约束机制也具有显著的统计学意义。由此可见,教师文化程度和专业技术职称对学生工作队伍管理有显著影响。随着教师文化程度和专业技术职称的提升,其阅历不断丰富,他们对学生工作队伍管理有自己的见解。尤其是在学校转型的背景下,他们能够客观地看待学校相关的选聘、培训、考评、激励和监督约束制度,对学校的科学发展提出建议。

表7 教师问卷不同因子的描述统计

统计指标	选聘机制	培训机制	考评机制	激励机制	监督约束机制
样本	241	241	241	241	241
平均值	28.25	30.59	30.69	30.12	30.52
标准差	5.69	6.83	6.37	7.37	6.76

表8 教师人口学变量在不同因子上的t检验

人口学变量	选聘机制	培训机制	考评机制	激励机制	监督约束机制
被试所属部门	0.70	0.70	-0.04	-0.05	0.46
年龄	-2.06	-1.48	-1.37	-1.13	-0.96
文化程度	4.95**	5.78**	5.36**	5.80**	6.03**
专业技术职称	-2.26*	-2.51*	-2.29*	-2.57*	-2.02*
从事学生工作时间	0.96	0.60	1.10	1.89	1.63

注: *表示 $t < 0.05$, 说明差异显著; **表示 $t < 0.01$, 说明差异极显著。

从学生问卷分析结果可知,性别、政治面貌、所学专业 and 从事学生工作时间对学生工作队伍管理中的选聘、培训、考评、激励和监督约束机制并没有显著的统计学意义。这表明学生工作队伍的管理机制并没有受到这些因素的影响,或者说明学生工作队伍的管理得到了学生的认可和肯定。

表9 学生问卷不同因子的描述统计

统计指标	选聘机制	培训机制	考评机制	激励机制	监督约束机制
样本	86	86	86	86	86
平均值	30.13	34.22	30.22	30.26	26.30
标准差	4.68	6.34	5.14	4.97	4.90

表10 学生人口学变量在不同因子上的t检验

人口学变量	选聘机制	培训机制	考评机制	激励机制	监督约束机制
性别	-0.68	0.24	-0.55	0.17	0.27
政治面貌	0.05	-0.81	0.22	-0.73	-0.68
所学专业	-0.64	0.36	0.02	-0.31	0.04
从事学生工作时间	0.59	0.47	0.82	-0.44	-0.42

此外,根据调查、访谈材料发现,许多问题是高校在转型、过渡过程中产生的,部分问题是由于保留原有的模式,给管理工作带来了阻碍。从教师层面来看,建设专业化的学生工作队伍,需要提倡“走出去、引进来”的发展思路,主动借鉴学习,深化改革,完善一系列管理制度,并严格执行。在管理中,本着“以人为本”的理念,“理顺权责”,加强人才梯队建设,引进专业化的学生工作管理人才,注重培训,提供发展平台,促进“学生工作者向着专业化、职业化和专家化方向发展”^[1]。要注重营造和谐的人际关系,提高学生工作者的待遇,激发他们的主动性和积极性。与此同时,还要加强师生交流,提高学生干部间接从事学生工作的参与度,共同提高学生工作的成效。从学生层面来看,应完善学生工作队伍管理制度,加强师生交流,多和学生干部谈心,多给他们自我管理的机会,通过多种途径激发他们的热情,提供更多的培训和学习机会,保证学生干部“专人专事”,提高他们从事学生工作的积极性。

三、高校学生工作队伍管理存在的问题及原因分析

从调查结果来看,高校学生工作队伍建设已经取得了一些成效,但在队伍管理方面普遍存在一

系列的问题,还有诸多不足的地方有待完善。

(一)存在的问题

1. 高校学生工作队伍管理理念有待提升

学生工作队伍的重要性未得到领导和教师的高度重视,管理理念存在较大分歧^[2]。学生工作未得到真正的重视,在价值取向方面出现了偏差。调查中反映出来的工作泛化、行政化等问题较普遍,甚至部分管理人员认为“学生工作人员仅仅是做事的”,并没有充分认识到学生工作人员也是高校重要的人力资源,是学生成长的重要保障力量,并且需要自我发展和成长。

2. 高校学生工作队伍管理制度不健全

在高校里,学生工作队伍管理应有的一系列制度严重缺乏。调查中谈论最多的就是考核制度、激励制度和待遇保障制度,争议最多的依然是考评、待遇和奖励等问题。而与之相关的招聘录用制度、培训制度、发展保障制度、监督约束和日常管理制度等却很不完善,或者被视为一纸空文而束之高阁。

3. 高校学生工作队伍管理环节不完善

从人力资源管理的角度考虑,高校学生工作队伍的管理依然面临招聘、选拔、培训、考核、激励、监督约束和职业发展等一系列不可或缺的环节。然而,本研究发现,自学生工作人员入职以后,管理体系中考核和奖惩所占比例最重,忽视了许多应有的环节,给学生工作队伍的连续性、可持续发展带来诸多障碍,也不利于学生工作的长足发展。

4. 高校学生工作队伍人力资源储备不足

高校学生工作队伍整体状况不容乐观。以保山学院为例,各二级学院师生比严重失衡,有的已经超过了1:40,学生工作人员和学生比例大约为1:50,辅导员和学生比例约为1:700,有的达到1:1000。在高校同行的交流中,也反映出了比例失衡的问题。学生工作队伍师资力量薄弱和队伍建设落后,是管理中非常突出的问题。

5. 高校学生工作权责不明确

任何岗位都应有明确的职能和工作范围,然而在高校学生工作中,工作范围无限扩大化和工作职能泛化的现象非常严重,几乎所有的部门都可以直接和学生工作人员打交道,甚至直接安排工作任务。有人形象地描述学生工作人员的工作是“上有千条线,下有一颗针”,学生工作人员的工作效率大幅降低。

6. 高校学生工作队伍发展缺乏软实力与驱动力

许多高校都已经建立起一支包括分管学生工作的校级领导、学生处、校团委、二级学院、班主任、辅导员以及学生会等在内的学生工作队伍,基本上能够保证学生工作的正常运行。然而,学生工作人员的素质参差不齐,难以提供高质量的服务,难以开展高效率的工作,更难以推动学生工作队伍建设和学生工作的良性发展,对学生工作的长远发展不利。

此外,收入低、职称低、职业发展路径窄也是影响学生工作队伍发展的重要因素。虽然有国家层面的刚性政策支持,但是在高校学生工作队伍的实际管理中,政策的影响力还比较弱,高校学生工作人员的职业发展方面存在许多问题,导致工作人员事业心不强、工作积极性降低,学生工作队伍不能持续发展^[3]。

(二)原因分析

针对高校学生工作队伍管理存在的问题,分析原因,其中有许多因素是不能忽视的。

1. 高校内部管理与发展的不平衡性

在高校教学工作和学生工作地位不平等的情况下,领导者优先考虑的是教学的发展,往往导致学生工作发展滞后。由此产生了包括制度、人力、物力等问题,甚至出现顾此失彼的现象。部分管理工作缺乏创新,产生了新的问题。

2. 高校学生工作的可持续发展缺乏人力支持

学生工作人员缺乏是众多高校不争的事实,因而导致学生工作无限泛化、责权严重不对等。许多人认为学生工作不重要、学生工作的入职门槛较低以及人员素质参差不齐等因素,致使工作质量难以保证。如此恶性循环,使高校学生工作的发展显得步履维艰。

3. 高校学生工作队伍管理模式僵化

高校面临持续的改革,在改革中许多固有的管理模式还未得到彻底改变,甚至僵化的管理模式依然运行。尤其是缺乏弹性的管理模式、“行政一计划”模式和多重领导模式的盛行,更容易导致学生工作队伍管理的各环节出现问题^[4]。

4. 缺乏相关制度的支撑和保障

学生工作队伍的管理缺乏制度护航。考核、奖惩和任用没有准绳,人为因素容易导致矛盾。激励没有制度保障,缺乏有效措施,未能发挥伦理和道德约束的作用。

四、完善高校学生工作队伍管理机制的对策

(一)完善政策导向下的管理制度

在相关政策的指导下,高校应强化学生工作的意识,加大学生工作的力度,注重学生工作人力资源建设,认真监督落实相关政策。在具体工作中,一方面,引导职能部门、二级学院、教职员工、师生密切配合,做到既能够总揽学生工作大局,又能够促进相关部门和人员各司其职、有序地开展工作;另一方面,加强对学生工作的重要辅助力量——学生干部的管理,掌握奖惩的尺度,积极发挥学生干部的作用,从而形成学生干部、学生工作者、二级学院以及各部门教职员工的联动,有利于直接或者间接地掌握学生的基本动态。

为了学生工作有章可循,相关制度的建立和完善是必不可少的。从学生工作队伍的建设、管理,学生工作的职责、内容到学生工作的运行、约束等,都需要有相应的规章制度。在调查研究中,许多被访者都强调了制度建设的问题。

此外,在学生工作队伍的管理实践中,应抓住高校改革的契机,不断完善一系列管理制度,包括学生工作人员的甄选录用制度、培训制度、考评制度、激励制度、监督约束制度和职业规划管理制度等。通过完善相关制度为管理实践保驾护航,减少人为因素的影响,营造公开、透明与和谐的管理氛围,促进高校学生工作队伍可持续发展。

(二)强化学生工作队伍的管理

从学校、职能部门、二级学院、班级等层面建立相应的学生工作队伍,建立上级直接领导下级、下级对上级负责的层次隶属关系。在工作运行中,避免越级指导和报告,更要避免调查中反映的“权责不清”的情况,做到不越位、不缺位,各司其职。若涉及不同部门、人员间的协调时,可统一归属职能部门或二级学院处理。在学生工作队伍的管理中,注重“选人、育人、用人,留人”等重要环节,充分发挥学生工作队伍的优势,加强学生工作平台的建设,为学生工作者提供后备资源和支撑。

1. 提升管理理念

高校领导应注重学生工作队伍的建设和管理,树立学生工作队伍是高校学生教育管理“第一保障线”的观念,强调学生工作“职业化、专业化和专家化”的发展理念,坚持把“以人为本”的思想贯穿于学生工作队伍的管理实践中,推进学生工作队伍人性化、制度化和规范化的管理,努力实现学生工作人员的自由、全面发展。逐步扭转教学和学生工作不平衡的发展局面,将学生工作和教学工作有机融合,实现学生学习和发展的内在统一。

2. 创新管理模式

许多高校的学生工作队伍管理沿用矩阵式管理、多重管理或条块管理的模式,在获得管理优势的同时,弊端也逐渐显现,甚至是弊大于利^[5],如执行力低下、工作效率降低、沟通不畅和互相推诿

等现象时有发生。因此,为了提高执行力和工作效率,学校应把工作具体分配到个人,把责任划分到个人。探索和创新学生工作队伍管理模式,实行统一、集中管理,促进资源的整合,方便沟通和交流,提升团队的凝聚力和向心力。

3. 严把准入关和培训质量

学生工作队伍的选拔和任用应有明确的标准和程序。学校要严把准入关,扩大挑选的范围,不仅考虑候选人的知识、技能和态度,还需要综合考察其潜在能力^[6],把适合从事学生工作的人员挑选到队伍中来。为从事学生工作的人员提供学习平台和载体,鼓励从业人员参与相关培训,营造终身学习的氛围,让从业人员树立终生学习的理念,努力建设一支高素质的学生工作队伍^[7]。

4. 完善考评机制

学生工作质量的高低,直接影响着大学生的成长和发展。学校要周期性地对学生工作进行考评,不仅要注重奖惩性的考评,还要注重发展性的考评,应改变以往仅仅关注结果的单一考评模式,从考评理念、考评体系、考评主体、考评结果的运用和考评反馈等方面不断地进行探索和完善。在考评中,要注重将结果和过程相结合,通过考评促进工作质量的提高和学生工作队伍综合能力的提升。

5. 构建激励、保障、约束机制

学生工作者面临纷繁复杂的琐事,在长期的工作中也容易出现倦怠,导致工作积极性下降和工作质量降低的现象,不利于学生的成长和学生工作队伍的管理。因此,学校应建立完善的激励机制,以保证学生工作队伍自身的发展和学生工作的顺利开展,形成双赢的局面。在可能的情况下,创造条件、搭建平台以促进学生工作队伍的发展,逐步建立有效的保障机制。此外,为了避免学生工作人员违规的行为,需要构建监督约束机制来规范,并通过约束机制保证从业人员能够按照学校的要求开展工作。学生工作队伍的管理既需要激励机制也需要约束机制,还需要保障机制。三种机制相辅相成,缺一不可^[8]。

(三) 促进学生工作队伍的“三化”发展

在个人提升问题上,不仅学校可以提供资源和平台,学生工作者自身更需要积极投入学习,将“我想学、我要学”的意识内化为一种学习的动力,形成一种积极学习的习惯。通过学习提升外在形象和内在素质。在借鉴国内外学生工作队伍建设和管理的经验的基础上,高校学生工作队伍应该进一步优化结构,努力建设多元化的人才队伍,为高校的学生工作提供人力支持^[9],尤其是在岗位设置、任务分工、专业技术评聘和人员培训等方面应进一步细化相关规定,促进学生工作队伍的协调发展^[10]。在学生工作队伍管理实践中,高校应明确规定从业人员的岗位职责,落实职务级别、待遇,提供发展空间;高度重视学生工作人员的职业生涯规划和发展,引导学生工作人员在思想政治教育、心理健康教育、学生事务管理、公寓社区管理和就业创业指导等方面发挥自己的优势;加强人员素质、职业道德培训以及专业化培训,提供外出交流的机会,搭建进修和学习的平台,促使从业人员向着“专业化、职业化、专家化”的方向发展。

五、结 语

我国高校学生工作队伍建设起步虽晚,但发展迅速,许多高校已形成自己独具特色的管理和发展模式。在政策、组织保障的基础之上,高校学生工作队伍应积极加强自身的建设,提高自身的综合素质,不仅为学生提供更为优质的服务,还为学校的整体发展奠定坚实的基础^[11]。

高校学生工作队伍建设和管理已经取得了初步成效。在相关政策的引导下,学生工作受到更多的关注,学生工作者的地位也在逐渐提升。加强高校学生工作队伍管理机制的构建符合高等教育的发展需要,顺应教育改革的时代潮流,符合高校学生工作发展的需求。在政策、物力、人力和相关制度的支持下,促进高校学生工作队伍的专家化、专业化和职业化的发展,完善学生工作队伍管

理机制将成为高校学生工作发展的主旋律。

参考文献:

- [1] 彭翠峰. 基于职业化专业化的高校专职辅导员管理模式新探[J]. 教育探索, 2010(2):133-135.
- [2] 蔡旭东. 北京体育大学人力资源管理机制创新研究[D]. 北京:北京体育大学硕士学位论文, 2013:5.
- [3] 陈灿芬. 地方高校辅导员职业发展的困惑与思考[J]. 教育探索, 2011(4):111-112.
- [4] 韩引晓. 高校朋辈辅导员管理模式探究[J]. 内蒙古民族大学学报:社会科学版, 2011(2):110-111.
- [5] 陆勇. 基于人力资源柔性化管理视角的高校辅导员管理模式研究[J]. 现代教育科学, 2012(5):96-100.
- [6] 马文革, 严福平. 基于胜任能力的辅导员管理机制研究[J]. 安徽行政学院学报, 2013(2):119-122.
- [7] 唐习华, 李骏. 高校教师常态化培训机制建设中的问题与对策[J]. 江苏高教, 2014(2):103-104.
- [8] 孙锦涛. 教育管理[M]. 北京:人民教育出版社, 2007:228-229.
- [9] 李永山. 美国高校学生事务队伍专业化发展及其启示[J]. 思想教育研究, 2009(4):61-65.
- [10] 田守春, 郭元婕. 澳大利亚科学教师专业发展标准及启示[J]. 西南大学学报:社会科学版, 2011(3):64-68.
- [11] 刘新跃, 邵蕾蕾. 高校学生工作队伍建设的整体性研究[J]. 高校辅导员学刊, 2009(6):10-12.

urvey on the Status quo of Administrative Mechanism in University Students Work Team ——A Case Study of Baoshan University

LI Guang¹, SONG Gui-juan²

(1. Faculty of Education, 2. College of Humanities, Baoshan University, Baoshan 678000, China)

Abstract: University students work team is the main body to carry out ideological and political education, quality education, practice and daily management. Meanwhile it's the core force in carrying out educational and teaching activities in universities. The universities should strengthen the students' affair management and stimulate their enthusiasm and initiative, and thus improve its management efficiency and quality of work. The survey is conducted in terms of employment mechanism, training mechanism, evaluation mechanism, incentive mechanism and supervision mechanisms by employing questionnaire and interviewing method. Thus, the status quo of management mechanism like weak upper management, inadequacy of institutional guarantee, disorderliness of management system, lack of human resources, interlacement of power and responsibility, incompleteness of career planning, and lack of soft power in team development is analyzed. In order to promote the professionalization, specialization of student work team, it also puts forward measures to strengthen its institutional development and management.

Key words: college and university; students work team; management mechanisms; professionalization; specialization

责任编辑 秦 俭