

中国科学论坛杂志

杂志简介

期刊浏览

检索中心

科技动态

编读往来

在线投稿

电子广告

友情链接

从公共人力资源管理的视野看高校辅导员队伍建设

浏览次数: 318

从公共人力资源管理的视野看高校辅导员队伍建设

曾 准 杨晓陶

摘要: 高校辅导员队伍建设对于进一步加强和改进学生思想政治教育工作具有重要的现实意义。本文试图从公共人力资源的视野切入, 首先分析辅导员工作的特点以及目前高校辅导员队伍的现状, 着重对高校辅导员的招聘、培训、考核、激励等方面提出改进意见。

关键词: 人力资源 高校辅导员 思想政治教育

一、高校辅导员的工作特点的分析

一个学校如果要对辅导员队伍进行人力资源的有效开发与管理, 一个重要前提就是要了解辅导员工作职业的特点以及胜任该项工作职业的人员的特点, 即对辅导员工作进行系统详尽的分析和总结, 只有在此基础上, 才能在招聘、培训、开发、管理、绩效评估、激励等方面的制度进行有针对性的设置。总的来说, 辅导员工作有以下几个特点:

1. 对辅导员自身的政治素养要求高。辅导员必须具有坚定正确的政治立场, 必须具有共产主义的信念和觉悟, 看待问题、分析问题和解决问题时所采用的方法论必须建立在科学的世界观和唯物主义历史观的基础上。依靠自身的政治人格鼓舞学生。
2. 辅导员工作的灵活度较大。该项工作没有固定的模式, 创造性强; 没有固定的时间, 工作弹性大; 没有固定的地点, 活动范围广, 学生的大事小情, 从早到晚, 课堂内外, 只要是别人不管的, 都是辅导员应该管的。
3. 辅导员的业务素质要求高。辅导员应该是专业素质强、综合素质高的“专业”教师, 它不同于学术科研的教师, 也不同于学校其他管理人员。该项工作不仅负责学生思想政治教育, 而且还负责管理学生日常生活。因此, 辅导员具有教育者和管理者双重身份, 因此辅导员在知识方面不仅要掌握思想政治知识, 而且还要掌握教育学、心理学, 哲学、管理学, 还要了解所管理学生的相关专业; 在实践能力方面要有很强的辨别能力、沟通能力、决断能力和创新能力。

二、高校辅导员队伍人力资源开发现状

1. 角色定位上严重倾斜。目前, 高校对辅导员工作的认识存在偏差, 只是将辅导员的工作重心简单理解为学生的事务工作, 而忽视了思想政治教育这一工作实质。即在定位上, 只是把辅导员定位为管理者, 而忽视了教育者。这就导致了在对其人力资源开发的时候往往忽视了对辅导员思想政治觉悟、道德素养等方面的考核和培训, 安排工作时也只是分配一些事务性的工作, 结果使得“杂、累”成了辅导员工作的突出特点。“杂”就是除了本职工作还要承担院(系)党务、行政工作, 甚至成教、财务工作, 成了一个名副其实的打杂的人。“累”就是辅导员工作每一件都实实在在, 来不得半点偷闲, 成天忙里忙外, 业余时间常搭上。工作紧张, 生活没有规律, 身、心之“累”自不待言。由此造成了辅导员对自身角色的极大困惑, 也严重影响了学生思想政治水平的提高。

2. 辅导员队伍专业水平低, 准入机制和人才测评体系缺失。在人才招聘方面, 由于有的高校领导对辅导员队伍建设重要性认识不足, 认为学生工作只要有人做, 并保证学生不出事就行了, 因此导致不少高校对辅导员学历的要求并不高, 目前, 这一状况已有好转, 部分学校已经要求辅导员的学历必须是硕士及硕士以上学历。但是在招聘辅导员时, 各高校没有一个科学的岗位要求, 对辅导员入职考试没有一个合理的设计, 对辅导员的素质测评基本缺失, 同时对专业的要求也不高等等, 这些问题导致高校招聘的辅导员经常出现人岗不匹配的现象。

3. 在人才培训和开发方面, 辅导员队伍专业水平低。目前高校辅导员基本上是本校或者本专业的留校毕业生。一般而言, 这在保证辅导员能够较快融入本校文化以及辅导员的专业与学生专业相同或相近等方面是有利的。但是, 由于辅导员这个工作还需要思想政治教育专业等相关知识以及沟通能力和组织能力等相关技能。而很多学校并没有建立一整套系统的培训体系, 很多老师只是经过一段较短的实习就直接上岗。

3. 在激励制度方面, 辅导员工作待遇低。首先, 辅导员职位地位低, 在高校中, 辅导员职位一般低于普通老师的职位, 该工作只是被认为负责一些较为琐碎简单的事情。其次, 辅导员的晋升比较难, 辅导员的最高职位是科级, 因此很难调动辅导员的工作积极性; 最后, 在工资报酬方面, 由于工资与级别挂钩, 因此也不是很高。值得高兴的是, 目前有些学校已经实行, 表现优秀你的辅导员可享受正处级的待遇, 因此这有利于促进辅导员老师对工作事业的认同感和积极性。

三、从公共人力资源的角度加强辅导员队伍的开发与管理

(一) 理念层面

高校辅导员队伍的人力资源开发与管理必须坚持以人为本, 以《普通高等学校辅导员队伍建设规定》(教育部令第24号)为行动指南。所谓“以人为本”, 就是指“以人是管理的出发点和归宿为核心, 并以调动人的积极性、潜能和创造性为根本”。在高校辅导员队伍人力资源的开发中, 应始终坚持一人为本, 一切为了人。做为大学生思想政治工作的主要承担者, 辅导员的工作实质在于思想政治教育。《普通高等学校辅导员队伍建设规定》指出, 辅导员作为高等学校教师队伍的重要组成部分, 是开展大学生思想政治教育的骨干力量, 是大学生健康成长的指导者和引路人。国家对辅导员的核心要求是做好德育工作, 党对辅导员的核心要求是做好政治工作, 社会对辅导员的核心要求是做好成才引导和服务。

(二) 实践层面

从人力资源开发与管理对辅导员队伍的建设包括五个环节: 招聘、培训、考核、激励和分流, 必须建立一套完整的、根据辅导员工作特点来设置的人力开发与管理体系。

1. 招聘。招聘是学校引进人才的首要环节, 如何招到适合辅导员工作的人才对于学校的发展意义重大。因此, 各高校要在明确辅导员的岗位数量和岗位职责的基础上, 通过引进、外聘、选拔等渠道逐步优化辅导员结构, 按教育部文件要求配备好辅导员, 并坚持标准, 严把“入口”关, 实行竞争上岗、择优聘用, 确保辅导员队伍的质量。为能挑到优秀的辅导员, 笔者建议以下几点: (1) 对辅导员的岗位进行设计, 明确入职条件, 对辅导员的素质和能力作出相关要求; (2) 制定科学的考核机制和人才测评机制, 对辅导员的素质能够准确、客观的反映 (3) 注重对辅导员实际操作能力的考察, 通过实习考察来观察辅导员的运用能力。

2. 培训。辅导员的职业培训和开发, 可通过职前培训、在职专题培训来推进。职前培训主要是指在从事辅导员工作前对此工作的基本知识、技能, 岗位职责的了解。目的是使新辅导员掌握基本理论, 了解学校基本情况, 对辅导员工作有个感性认识; 在职专题培训主要是指在岗过程中, 针对辅导员的工作对象、工作重心和工作水平的不同, 以专题的形式对辅导员进行新观念、新知识和新技能的培训, 适应辅导员的矩阵式管理, 目的是促进辅导员工作的专业化和职业化。可加强以下几方面的工作: (1) 鼓励辅导员在职攻读硕士、博士学位和参加各种业务培训, 同时定期不定期地举办本校辅导员的学习交流会。通过“请进来, 走出去”的形式, 请专家学者来校讲座, 组织外出参观学习交流; 组织形势与政策课的辅导员进行集体备课, 研讨教学心得体会; 收集有关学生工作方面的内容, 以学习资料的形式发给每一个辅导员进行学习等, 从而形成相互学习, 互相促进的良好氛围。(2) 把辅导员例会、辅导员工作研讨会、经验交流会、总结会等理论和业务学习形式, 建设成为辅导员队伍建设的重要载体, 从理论和实践的层面就辅导员工作进行研究。(3) 设立专项学生工作课题研究经费, 激励辅导员边工作、边研究, 不断提高理论水平和工作水平。

3. 考核。考核辅导员的工作绩效是比较困难的, 因为辅导员工作所涉及的面很广, 而教育学生是一种心理活动, 学生成长的结果表现具有滞后性。但根据辅导员的工作内容、工作职责及学生的评定, 要量化辅导员的工作绩效也是可能的, 从学校的角度看, 只有量化的辅导员的工作绩效才能对辅导员起激励作用, 其中关键是确定好量化的标准。同时, 把辅导员的工作评价作为确定辅导员的待遇、奖金、晋升的参照标准, 以此提升辅导员的积极性。对此, 可以采用人力资源管理中绩效评估的相关方法, 收集学生及上层领导的意见和评价。当然, 任何评估方式都无法完全的量化出一个人真正的素质, 特别是对于辅导员这样的主观判断性较强的工作更是如此, 因此要将硬性指标和软性标准结合起来, 所谓“软性标准”就是上级领导的相关评价及学生的认可程度。

4. 激励。激励和考核是密切挂钩的,考核的环节不能做好,激励也就失去了科学的依据和期望的效用。限于高校目前的实际情况,辅导员的薪酬尚不能与其工作的实际成绩完全挂钩,仍带有较强的计划经济的色彩,有些甚至连基本的工作环境和条件都不能配套落实。往往辅导员超负荷工作,却得不到相应的报酬,严重影响其工作心态和质量。应此对辅导员的一些具体问题,比如在辅导员晋职晋升,政治待遇,岗位补贴,住房条件,培训进修等方面,均应认真考虑,并结合实际,给予适当的政策倾斜,以解除后顾之忧,提高工作积极性、主动性和创造性。

参考文献:

- [1]胡君辰、郑绍濂主编 人力资源开发与管理[M] (第三版) 复旦大学出版社
- [2]韩哲宇 从知识员工管理看高校辅导员队伍建设 [J]《思想理论教育》 2005年增刊
- [3]吴麟麟 陈龙 周西安 将职业生涯管理理论引入高校辅导员队伍建设 [J]《大学教育科学》 2003年第1期
- [4]张建和 杜兴艳 王会清 基于人力资本理论的高校辅导员队伍人力资源开发探析[J]《湖北成人教育学院学报》 2005年第6期
- [5]程六生 关于高校人力资源开发与管理的一些思考 [J]《中国高教研究》 2005年第10期