

“人力资源管理六模块实践”视角下高校辅导员管理工作效能提升研究

石雷霆¹ 马渭琴²

1 陕西师范大学国家安全学院, 陕西西安, 710000;

2 子洲县标准化电化教育馆, 陕西榆林, 719000;

摘要:党的十八大以来,我国高等教育改革不断深化,把加强和改进高校思想政治工作摆在突出位置,先后印发《关于加强和改进新形势下高校思想政治工作的意见》《高校思想政治工作质量提升工程实施纲要》等文件,明确“三全育人”为加强和改进高校思想政治工作的一项基本原则,构建“十大育人体系”为加强和改进高校思想政治工作的基本任务。管理育人是“三全育人”和“十大育人”体系的重要组成部分,辅导员作为高校学生思政教育和管理工作的组织者、实施者和指导者,其管理工作的高质高效与创新对高校管理育人十分重要。本文从人力资源管理六模块实践视角,探索现代人力资源管理经典实践和理念提升高校辅导员管理工作效能的可行性。

关键词:管理育人;人力资源管理;辅导员

DOI: 10.64216/3080-1494.25.11.040

1 辅导员管理工作与人力资源管理实践的比较分析

随着高等教育的不断发展和学生需求的日益多样化,高校辅导员的管理工作面临着诸多挑战,这就要求高校辅导员在工作中应自觉加强对教育管理、人员组织管理等相关知识和技能的学习、锻炼,并在实际工作中加以运用和提升^[1]。借鉴人力资源管理理念,辅导员可以更加关注学生的个性化需求,采用更为科学、合理的管理方法和手段管理服务学生,坚持“一把钥匙开一把锁”。在把握总体规律的基础之上,尊重个体差异、关注具体情况,解决具体问题,增强学生的满意感和归属感^[2]。在当下的育人环境中,人力资源管理的理念和实践,能为高校辅导员管理工作效能提升带来诸多有益的启示:二者都是以“人”为中心的管理服务,都需要为管理服务对象创造持续成长的学习环境,注重相关能力的开发。

1.1 以“人”为中心

无论组织的人力资源管理实践还是高校辅导员的管理工作,其出发点和落脚点都是一个具体系统内的“人”。人力资源管理主要研究人力资源潜能的开发,组织与个人的利益取舍,人与人关系的利益调整,人与事的配合,以及与之相关工作所借助的工具、技术以及理论基础;辅导员的管理工作要坚持以学生为中心的立场,树牢以学生为本的理念^[3],尊重和满足学生的本质

需要,用心用情做好学生的管理、教育和服务工作,丰富和完善学生的精神世界,将学生培养为德智体美劳全面发展的社会主义建设者和接班人。员工是组织最大的财富,大学生是国家社会未来发展的栋梁,二者都深刻体现了以“人”为中心的管理内涵。

1.2 创造持续成长的学习环境

在人力资源管理实践中,提升组织成员胜任力和综合素质统一于追求组织目标的过程中,只有不断进步的组织成员才能不断的高效完成任务从而促进组织效益的提升,因此人力资源管理实践的重要内容之一就是致力于创造持续学习环境,注重员工综合素质的提升。高等学校更是以培养专业人才,服务社会发展为主要目的而存在的社会组织。对高校辅导员来说,为学生创造良好的学习环境、营造良好的学习氛围,组织管理学生开展广泛而深刻的课堂内外学习更是工作的重中之重。两者都为人的学习提升进行持久不懈的努力。

1.3 注重能力开发与综合素质的提升

人力资源管理实践将组织成员能力开发与综合素质提升置于核心地位。组织在应对社会竞争和变革的挑战、将动态的学习融入工作设计之中的时候,组织成员能力开发已经成为人力资源管理实践的重要组成部分。高校辅导员的各项管理工作也是围绕开发学生的潜能,促进学生的综合素质提升展开。无论是人力资源管理实

践还是辅导员管理工作,都注重根据个体的特点和需求进行个性化的能力提升和综合素质培养,通过持续的能力开发和综合素质提升来为他们未来的职业生涯奠定坚实基础。

2 人力资源管理实践在辅导员管理工作中的应用

人力资源管理六大模块的经典实践,是在各类组织实践中被广泛证明能有效提升管理效能的科学实践,不同模块合理分工,互相配合,为组织做好人才的选用育留工作。借鉴人力资源管理的六模块经典实践,可以帮助辅导员更加科学、系统地开展日常工作,提高工作效率和管理效能,增强其职业认同感和工作满意度。借鉴人力资源管理的原理和方法,能让辅导员更好地服务于学生的全面发展,注重学生个性化需求和创新能力的培养,为学生未来的职业发展奠定坚实基础,为高校培养高素质人才提供力所能及的支持。

2.1 人力资源规划对学生工作的启示

人力资源规划指组织为实现目标,对人力资源盘点和提前规划,了解人才分布,把握动态平衡。学生工作开展之初,辅导员要了解学生整体画像,掌握工作整体情况。目前高校辅导员与学生师生比约为1:200,即每位辅导员约管理200名学生。学生工作涵盖思政教育、学业与职业指导、组织社团活动、校园安全、资助服务等多方面,日常工作不断向“精准滴灌”发展,辅导员日常需处理繁多细碎任务。因此,辅导员要整体规划工作内容,分析人与事,发挥学生人力资源优势,用好骨干学生。

2.2 招聘与选拔在学生工作中的应用

招聘与选拔时,先对拟招聘职位空缺进行职位分析,职位分析提供职位描述和任职资格说明书等所需信息。职位分析结束后发布招聘信息,根据报名情况进入选拔流程,经笔试面试等筛选方式将考察合格者纳入组织。

在学生工作中,此招聘方法流程适用广泛,如选拔学生骨干。辅导员在充分了解学生工作事务基础上,明确学生干部职责与工作范围,设计职位描述和任职资格说明。明确后进行职位公布,包括名称、职责、人数等,注意信息透明公开公正且覆盖学生群体。选拔学生干部时辅导员做好人岗匹配的工作,选拔需经意向学生报名、摸底调查、初步面试、干部提名、公开选举、辅导员面谈、公示试用等环节,合格后正式聘用。整个过程要坚持公平公正、信息透明、尊重集体意见和用人所长原则。

2.3 培训与开发在学生工作中的应用

培训与开发是指组织有计划地实施有助于组织成员学习与工作相关能力的活动,提高组织成员的相关工作能力和潜能发挥,不断优化个人素质与工作需求的匹配,进而促进绩效的提升。在学生工作中,培训与开发更多是帮助学生成长,提升其综合素质,为将来走出社会做准备。在大学生活中,作为学生成长路上的人生导师和健康生活的知心朋友,辅导员应多利用和学生相处的时间精心策划和组织一些对学生成长有益的培训和开发活动,整体流程也需要经历培训需求分析、教学设计、实施培训计划、培训效果评估等四个步骤。培训内容以培训需求分析为基础,在日常学习生活场景中,可以是针对学生干部的培训,也可以是通用技能的培训;可以通过授课教师授课、学术交流、辅导员教学、系列班会、专题讲座、社团和学生组织活动和学生自我培训等方式实施,依托学生骨干做好具体的活动方案,确定培训开发的时间、地点、设施、方式方法等,将培训方案落地。在培训结束后,由辅导员带领所有参训学生回顾整体培训过程,分享成功的经验,吸取失败的教训,总结提升培训的效果。在培训结束后,将培训成果及过程中的学习效果应用到实际的学习生活工作中,引导学生做好记录,并在今后一段时间内进行跟踪观察,以评估此次培训的实际效果,为日后的培训积累经验和提供对比材料。

2.4 绩效管理在学生工作中的应用

绩效管理是指组织成员个人需要达成的绩效标准对其在当前以及过去的绩效进行评价,是对组织成员在考核期内的履职情况进行评价管理。绩效标准又称目标,是绩效管理的出发点和落脚点。在学生管理工作中,也要坚持目标导向原则。制定目标是需符合“SMART”原则:即目标必须具体明确,目标可衡量,目标可达成,目标互相关,目标须有时效性。在学生工作场景中,绩效管理可被广泛应用于学生日常管理中,典型如纪律管理和评优管理。

(1) 纪律管理。纪律管理是底线目标,要求学生在学习生活中不触犯法律法规和校规校纪,规范行为。在当下,除一般纪律问题外,校园宗教传播和网络安全问题凸显,辅导员需从新生入学起培养其遵纪守法意识,并贯穿在校全程。入学时,借军训、新生入学教育等进行全面纪律教育,普及法规校纪;平日学习生活中,利用晚点名、年级大会等强化学生安全、责任和纪律意识,让学生知晓违规后果,明确行为边界,规范自身行为。若学生违规,要依规处分并视情公布说明,以警示本人、教育众人。学生工作中,处分永远不是目的,小惩大诫,

严管厚爱,引导学生遵纪守法,提升自律意识。学生守纪、专心学习成长,对辅导员工作是莫大的助益。

(2)评优管理。评优管理是对优秀在校学生的奖励,辅导员应带领学生学习学校奖励制度,让学生明确奋斗目标。目前高校普遍实施学业成绩和综合成绩的评定,综合成绩含第二课堂、实践活动、学术及特长比赛等量化加分,学校奖励对成绩有明确要求。辅导员要传达奖励要求、量化考核学生日常表现,引导学生积极上进。各类评优评比要公平公正公开、奖励有理有据,维护班级与学生管理制度。期间,辅导员要听取各方意见、细化评分指标,与学院领导、任课教师、学生骨干和学生紧密配合,共同传达正向信念,打造有温度、有深度、有广度的上进氛围。

2.5 激励管理在学生工作中的应用

在人力资源管理中,激励表现为薪资福利、职位晋升等。学生工作因非盈利属性,不以薪资福利为激励手段。高等教育发展至今,对学生的激励方式和激励手段也日趋成熟完备。十大育人体系中将资助育人作为其中一项重要内容,资助工作是否公平公正,受助学生在受到经济资助的同时是否同时受到心理和精神的感染或激励,是辅导员在组织资助工作中需要着重考量的两个方面,资助育人成效很大程度取决于辅导员工作^[4]。物质激励上,各类奖学金和助学金评价体系日趋成熟,激励贫困和品学兼优学生;精神激励方面,学校评优体系完善,各类奖励荣誉在不同方面肯定学生品行和能力。辅导员日常工作与学生接触多,要规范自身、做好情绪管理。在实践工作中,有良好职业道德和魅力的辅导员更易被学生接受^[5]。工作中,辅导员应以正向激励为主、负向激励为辅,主动谈心谈话,准确传达信息,耐心细致交流,帮学生树立信心。

2.6 职业生涯管理在学生工作中的应用

职业生涯管理是个人和组织对职业历程规划、促进等活动总和,包含职业生涯决策、设计、发展和开发等内容。它以员工为主导,管理者和组织辅导,力争实现成员成长、管理效能提升和组织绩效提高的多方共赢。大学生在校成长过程是应用职业生涯管理理念的天然场景,大学生在大学学习中了解自身优劣势与职业兴趣,提升综合素质,为步入社会蓄力;辅导员作为学生的直接管理者,全过程全方位陪伴学生成长,在此过程中提供指导和帮助,努力成为学生成长成才的人生导师;学校则提供学生生长的环境和土壤,履行立德树人的高校

使命。高校辅导员可从以下几个方面着手,帮助学生进行职业生涯规划的建构:

一是正式课堂教学。学校就业指导中心教研室开发职业生涯规划相关课程,帮助学生激发职业愿景、厘清专业与职业关系,进行外部职业世界探索和自我探索,确定职业方向并制定目标规划。辅导员应学习相关专业知识,辅助、引导学生逐步进行生涯规划。二是深度参与全国大学生职业规划大赛,鼓励学生参赛。全国大学生职业规划大赛是教育部主办的强化生涯教育的大课堂、促进人才供需对接的大平台、服务毕业生就业的大市场^[6],是学生难得的锻炼机会。三是在日常学习生活中,通过谈心谈话、年级班会等方式,帮助学生明确职业目标、制定规划。辅导员要倾听学生声音,提供个性化指导,不仅关注学业,更要关注学生个性发展、心理健康及综合素质的培养。

3 结语

综上所述,人力资源管理六模块经典实践,对高校辅导员管理工作效能提升有重要借鉴意义和借鉴价值,通过学习和应用人力资源管理相关理论、知识和方法,能够帮助辅导员以更加科学、系统、高效的方式开展管理工作,增强职业认同感和工作满意度,助力学生的全面成长,为高校培养高素质人才做出更多贡献。

参考文献

- [1]李忠军.以职业能力建设为核心推动高校辅导员队伍专业化发展[J].思想理论教育,2014,(12):97-102.
- [2]李忠军.对实施“时代新人铸魂工程”几个关键问题的思考[J].中国高等教育,2023,(Z2):12-15
- [3]曲建武,刘越.准确把握数字化时代高校辅导员工作的“变”与“不变”[J].思想政治教育研究,2023,39(06):157-163.
- [4]朱平.高校“三全育人”体系协同与长效机制的建构——以全员育人为中心的考察[J].思想理论教育,2019,(02):96-101.
- [5]赵光,孙伟锋,仲璟怡.“课程思政”视域下高校教师胜任力模型构建研究[J].南京社会科学,2020,(07):136-143
- [6]周世祥.聚焦“以赛促就”注重素养提升[N].光明日报,2024-05-13(008).

作者简介:石雷霆(1993,7-),男,汉族,陕西榆林市人,研究生学历,讲师,研究方向:思想政治教育。