

浅析人力资源管理视角下专科院校班干部管理

王茜冉

(河南医学高等专科学校, 河南 郑州 451191)

摘要: 班级是大学的基本组织形式, 一支能力强、素质高的班干部队伍, 是班集体的中流砥柱, 是辅导员展开班级学生管理的左膀右臂, 在专科院校的学生管理中发挥着重要作用, 对于稳定学校发展, 培养国家人才方面发挥着不可替代的作用。但是因为专科院校班干部相对一般院校班干部具有综合素质较差、任职时间较短、工作压力较大、队伍不稳定等特点, 专科院校老师必须掌握一定的管理技巧, 将“人力资源管理”思想的相关理论引入专科院校的班干部管理中, 改变传统的班干部管理理念, 积极探索班干部管理的新模式, 采取必要的管理机制已经迫在眉睫。本文主要根据笔者的工作实践结果, 探究人力资源管理理念如何融入贯穿于学生管理工作中, 试图运用人力资源管理相关理论, 从班干部的选拔、培养、考核、激励等方面对专科院校班干部建设进行探讨, 希望提出新的思路, 引发思考。

关键词: 人力资源; 专科院校; 班干部管理

班干部是大学生群体中的引领者, 是学生进行“自我教育、自我服务、自我管理、自我监督”的不可或缺的力量。以某专科学校为例, 班干部人数大约占班级学生总数的 20% 左右, 每个辅导员一般管理 3-5 个甚至更多的班级, 不可能像过去的班主任一样大小事宜亲力亲为, 这就要充分利用学生干部去管理学生。因此, 如何建立健全班干部管理机制, 努力实现班干部管理的科学化、规范化, 也是目前高校思想政治教育中出现的棘手的问题。

一、引用人力资源管理到专科院校班干部管理的意义

如今专科院校班干部中表现出一种班干部工作积极性不高、自我协调能力差的现象, 而辅导员总感觉班干部工作效率低等问题。班级管理过于“事情化”, 班级凝聚力与进取心的缺失等。这些传统意义上“以事为本”班级班干部建设模式已经不能完全适应新环境, 解决新问题。因此, 我们必须深入思考和研究学生管理方式, 管理大师德鲁克曾经说过, 所谓现代管理其实就是一种人力资源管理。专科院校班干部同企业员工类似, 因此从企业人力资源角度出发, 能更快地发现目前班干部培养和管理中的问题, 针对培养和管理班干部出现的问题提出合理的解决方案。

人力资源管理的中心思想将“以人为本”的理念贯穿于管理的全过程, 这一主要思想与“以学生为本”的教育思想比较相近。人力资源管理就是在获得人力资源的基础上, 通过培训开发、管理制度完善、考核与激励、调整等系统的过程, 激发员工积极性, 使人尽其才, 最大化发挥人的作用, 以实现组织目的。而班级班干部管理中的人力资源管理就是将班级班干部看作组织中的人力资源, 进行有效培训、开展考核、健全激励机制等, 从而充分挖掘班干部的积极性, 达到资源充分利用的效果。因此, 将人力资源管理引用到专科院校班干部管理中, 有利于形成一种科学合理的班干部管理模式, 从而最大程度的发挥班干部这个群体的作用: 有利于发挥榜样教育的作用, 创建优良的学风和班风; 有利于开展专科院校思想政治教育, 减轻学生管理者工作负担; 有利于专科院校培养优秀的人才, 满足企业、国家和社会对人才的需求; 有利于专科院校创新班干部管理的思路和方法, 进而引起学生管

理部门的重视, 理论联系实际促进专科院校长远发展。

二、目前专科院校班干部管理工作存在的问题分析

(一) 班干部选拔和配置方式不合理

目前专科院校班干部选拔工作有两种选拔方式: 一是辅导员直接根据学生在新生报到和军训期间的表现任命班干部, 这一选拔夺取了学生的民主选举权, 使普通学生产生一定抵触情绪, 造成班干部的权威难以建立, 不利于班干部今后的工作; 二是通过民主选举, 但学生之间因为缺少相互的了解, 班干部的选举往往依赖于候选人的表现。目前班干部选拔和配置上侧重学生民主选举, 然而仍有弊端的出现, 例如选拔标准不明确, 选拔流程不规范。大多都是根据人情关系、性格偏见或者个人的爱好来进行投票, 优秀的人才势必会遭到漏选。

(二) 班干部的潜能得不到激发和培养

班干部目前从事的工作主要是日常记录考勤、档案整理和“自上而下”命令传话筒, 并没有使班干部的组织协调、语言沟通以及创新能力等得到良好的提升与开发, 致使他们和中学的班干部一样, 只注重自己的学习, 却处理不好学习与工作, 个人与同学之间的关系, 以至于班干部自己也觉得没有做什么实际有意义的工作, 从而致使工作热情降低, 工作质量没有保证, 缺乏对班干部的综合素质以及个性化的培训的重视是造成这种情况的原因。

(三) 班干部的职能分工不明确, 管理和考评体系不健全

大多数班干部的职责是由辅导员和班委商量决定的, 有的班委不知道自己的岗位职责, 这也就直接影响到了班干部队伍对工作的安排和考核; 同时, 辅导员普遍重视主要干部(班长、团支书)的教育与培养, 却忽视一般干部(其他委员)培养的问题; 由于考核机制缺乏, 很多班干部的评优都未能实现真正意义上的公正公平, 主要依赖其辅导员的主观评价。其次是考核结果反馈的不及时, 不能起到考核结果的督促作用, 导致班干部在实际工作中的分工不清楚、责任不明确、无章可依以及运行不顺, 这样会降低班干部的效率、协调性以及积极性, 形成一个恶性循环。

(四) 没有充分调动班干部积极性, 缺乏对班干部的有效激励

目前, 大多数的专科院校对班干部工作的激励制度重视程度不够, 辅导员往往会认为学生担任班干部工作本身就是学生的一项荣誉, 班干部的实际需求得不到有效的管理与引导, 班干部的荣誉奖励不能与相关考核制度合理的结合, 这样下去打压了多劳者的工作积极性。无法从激励等级上体现出班干部之间工作绩效的差别, 无法从心理有效激发班干部工作的积极性、创造性。再者内激励的缺乏, 部分班干部工作“虎头蛇尾”。原因不过是部分辅导员通常会去采用物质奖励的方法, 去鼓励学生选任班干部, 例如从评优评先、入党、加量化分等物质角度激励。思想方面, 对班干部的领导、管理、工作能力的培养缺乏深入的教导, 没有将个人规划与班级发展目标相结合, 影响了班级的健康发展。

三、人力资源管理视角下的专科院校班干部管理方式

从人力资源管理视角下来看, 对于目前专科院校里面班干部管理的众多合理性建议最重要的就是转变、更新管理的理念。在

班干部管理的策略中加入“以生为本”这一指导思想进行改进,实行自主管理、柔性管理。切实解决班干部在日常管理中的合理需求,营造出“人人有事干、处处有舞台、时时有进步”的正确管理氛围。

(一) 建立科学的选任机制,做到“人职匹配”

班干部选拔制度必须完善,这是管理班干部的第一步。首先因人而异,实现各司其职。根据学生的个人特点和工作能力,采取因人定岗的模式,从而有一种被满足的感觉,进而进行差异化管理,提高班干部的工作信心和积极性。从根本上解决了事与人不匹配的现实问题。其次,要让班干部岗位像企业岗位一样确立职位说明书,解析所在职位的职责,以及明确职责相对的必要知识、技能、能力和品质等,不仅为未来学生就业打下基础,也为日后的班干部工作考核提供了必要依据。同时采用多种方式进行班干部的选拔,例如自愿报名、多方考察、公开竞选、择优录取等方式。根据面试官打分和学生的投票综合选拔,参考企业试用期的模式,试用期考核合格后决定正式任用人选,让真正有能力学生走向班干部的岗位。这不仅可以更大限度实现选贤任能,同时也能树立班级形象,从而提高班干部威信。

(二) 健全正确的培养和发展机制,给班干部持续的工作动机

相比班级干部的选拔,更为重要的是班干部的培养与管理。结合目前专科院校的实际情况,从人力资源管理角度来看,班干部管理、培养模式包含以下内容:首先注重培养班干部的工作能力和工作方法的改进,个人的培训表现为多个方面,比如提升日常班级事务处理、沟通交流、信息传达、突发情况应变能力等;团队培训主要为团队素质的拓展,不仅仅开拓班干部的视野,锻炼行为处事和创新能力,与此同时,也能促使友谊之花的萌发,也培养了班干部为班级奉献的无私精神。这样的培训,不仅提高班干部的自身修养和能力,同时也满足班干部的自我实现的需要,这也是马斯洛需求层次理论的最高层次。对于班干部的培养形式可以多样化,用素质拓展、角色扮演、案例分析、分组讨论等喜闻乐见的方式,让其积极主动地参与其中。选择的培训方式是从高到低的形式,由辅导员培训班干部逐渐过渡到高年级培训低年级班干部、优秀班干部培训普通班干部的形式,既给那些优秀班干部提供了施展自身才华的机会,而且优秀班干部的亲身体会分享给其他班干部,也能给普通班干部一种挖掘自身潜力的动力。

最后注重班干部的个人发展,了解学生的目标规划。例如担任班干部时间长短的目标,未来的就业工作计划等等人生的规划。总之,班干部培训不能仅进行表面形式培训,应该把班干部培训的中心思想作为一种精神贯穿于每个班干部学习成长蜕变的全过程中。在培训的过程中获得个人价值满足感,从而利于产生持续的工作动机。

(三) 建立合理的班干部考核机制,实行实时动态监督

通过对班干部的工作进行绩效考核可以锻炼班干部的工作能力,也可以根据班干部工作中出现的不足,对其提出具有针对性的培训,如果发现某些班干部在其职位无法发挥出其工作能力,就调换到其他更加合适的岗位上,物尽其才。在众多的绩效考核的方法中最流行的就是360度考核法,主要有自我评价、班干部互评、同学评价、辅导员评价和任课教师评价五部分组成,考核中把握客观、全面及公平的原则,要求班干部对本学期所负责工作进行述职,总结工作,检讨工作中出现的不足,明确努力方向。

为保证考核的有效性和激励的公平性,将绩效考核的结果与

评优评先、职位晋升挂钩,在这个基础上将对评选出的优秀班干部给予表扬。根据考评结果,赏罚分明(主要是赏),对考核结果优秀的班干部给予适当物质激励,但在此同时更应该重视精神上的激励。考核的目的是对于那些结果不理想的班干部进行引导,从而使其能够发现自身的不足,有针对性地进行改善。考核结果也需要不定时的反馈出来,真正发挥绩效考核的指导作用。

(四) 完善班干部激励机制,调动班干部积极性

马斯洛的需求理论告诉我们,处于高社会阶段和自我实现阶段的大学生,希望自身的努力能够得到肯定,同时也希望得到他人的尊重。因此,辅导员让班干部开展工作,对班干部的工作给予及时的鼓励和表扬,比如精神激励(成长激励),对于一些工作表现优秀的班干部,通过适当的培训,树立起典型,并给予升职或“优秀学生干部”荣誉称号奖励,在班干部中营造学习的良好氛围。其次,更加注重班干部的思想动机发展路程,激发其内在的积极、创造性。近年来,心理学通过研究证明,持久的动机往往不是外在动机,只有从人类的内在需求中,刺激才能得以持久。所以,在班干部的激励中,首先要把重点放在班干部的内在工作动机上,如果仅仅从物质方面,例如加分、入党等外在激励,就会使得学生工作积极性受到打击,班级贡献感、工作效率也会大打折扣。

再次,实行目标管理,激励班干部与班级共同成长,共同发展,辅导员指导班干部在制定目标时,将自身的发展目标与班级建设的总目标相得益彰,传达学校人才培养的根本目标,使之三者具有一定的一致性。例如,有志于参评“先进班集体”荣誉称号的班级,与此相关的班干部应提前做出计划和制定目标,在班级的集体荣誉感激励下,争先创优。

四、结语

专科院校班干部的管理愈加受到领导重视,将人力资源管理这一理念引入是未来学生干部管理工作的趋势,通过探索、研究、运用现代人力资源管理“以人为本”的思想理念,科学合理地配置现有班干部人力资源,充分调动班干部的积极性和创造性,发挥班干部在班级建设中的主体作用,改造传统的班干部管理体系,建立一套科学的、行之有效的班干部培养的管理体系和模式,进而实现学生“自我教育、自我服务、自我管理、自我监督”的目标,促进学校管理工作的可持续发展。

参考文献:

- [1] 高洪娟,陈雪婷,崔锦铭.企业人力资源管理视角下的高校学生干部培养和管理[J].前沿,2014(5):125-126.
- [2] 杨慧.浅析人力资源管理视角下的高校班级干部培养[J].经营管理者,2015,(28):170-171.
- [3] 鲁颖.浅谈基于人力资源视角下的高校学生干部管理[J].课程教育研究:新教师教学,2015(12).
- [4] 蔡军盈,乔志奇.人力资源管理下的班干部培养[J].人才资源开发,2016(10):47.
- [5] 赵宇昕.人力资源管理视域下的高校学生会管理浅谈[J].人间,2016,196(1):235-235.
- [6] 付妍妍.人力资源管理在高校学生干部培养工作中的应用[J].商,2019(34):56.