

人力资源管理视角的高校辅导员队伍建设分析

Analysis on the Construction of College Counselors from the Perspective of Human Resource Management

雷燕

Lei Yan

(湖北商贸学院 湖北 武汉 438000)

(Hubei Business College Wuhan 438000)

摘要: 基于内涵式发展的要求, 高等教育把提升人才培养质量作为工作主旋律, 高校辅导员作为高校高质量发展中重要人才队伍的组成部分, 直接关系到高校学生的整体素质与能力。因此高校辅导员队伍的建设, 已成为高校人力资源管理的重要内容。基于此, 本文立足于人力资源管理视角, 对高校辅导员队伍建设的有效方式进行探究, 旨在为日后相关人员的研究和实践提供参考。

关键词: 人力资源管理; 高校教育; 辅导员队伍建设

Abstract: Based on the requirements of connotative development, higher education takes improving the quality of talent training as the main theme of its work. As an important talent team in the high-quality development of colleges and universities, college counselors are directly related to the overall quality and ability of college students. Therefore, the construction of college counselors has become an important part of the human resource management in colleges and universities. Based on this, based on the perspective of human resource management, this paper explores the effective ways of the team construction of college counselors, aiming to provide reference for the research and practice of relevant personnel in the future.

Keywords: human resource management; college education; counselor team construction

引言: 青年学生作为祖国发展的新鲜血液, 其自身的发展情况对于社会的进步而言具有重要意义。为进一步的推动社会发展, 在高校教育的过程中, 应严把教育关, 而高校辅导员队伍作为高校教育关卡的重要人员, 整体的队伍建设水平对于学生的发展有着重要影响。因此, 为更好的开展高校教育教学活动, 促使学生得以积极向上的成长, 高校应关注辅导员队伍的建设情况, 基于人力资源管理的视角进行辅导员人才队伍优化建设, 以此建设有温度、有尺度、有深度的教育指导队伍, 为大学生的健康发展奠定基础。

一、人力资源管理视角的高校辅导员队伍建设的意义

(一) 有利于构建有温度的服务队伍

随着中国不断的改革开放, 且逐渐与国际接轨, 我国的社会主义市场经济建设不断发展, 然而伴随而来的思想观念多元化、社会就业问题严峻等问题, 对当前高校毕业生的思想、心理、行动等方面产生了负面的影响^[1]。高校辅导员是高校学生健康发展的指导者, 其在高校学生健康发展过程中发挥着越来越大的作用。人力资源管理思想着重于重视人的主体性, 使员工的技术得到最大限度的利用。在这一理念的指引下, 辅导员要适时地改变自己的管理观念, 建立起一种专业的服务观念, 在大学生们的学业辅导、就业指导、职业生涯规划教育以及心理辅导中, 要始终以学生为中心, 以教育为载体的教育方式。

(二) 有利于构建有尺度的管理队伍

在学生工作中, 作为一名辅导员, 其主要任务是统筹规划、组织和领导学生工作, 具有一定的行政实力和管理权, 因此其既要熟知高等教育的相关法律、法规和学校的学生管理条例, 又要掌握现代大学生的生长规律和身体发展的特征, 从而能够更好地掌握管理工作的尺度, 更好地发挥自己的管理功能^[2]。人力资源管理理念对管理者的管理技能有了更高的要求, 需要管理者具有宏观管理的技能, 能够运用科学的方式来恰当地对各类冲突进行有效地协调和解决。为此, 从人力资源管理的角度来看, 要从人才自身发展和培养的角度出发, 加强人才培养, 提高人才培养质量。

(三) 有利于构建有深度的教育队伍

在高校辅导员设立之初, 其职责就已经十分清晰地定位于“主管政治、学习和思想变革”这一特定功能。当前, 我国高校思想政治工作越发重要, 高校思想政治工作也越来越受到人们的关注^[3]。在这些因素之中, 对辅导员的思政育人作用和岗位育人价值进行了全面的肯定, 因此, 怎样才能将思政育人工作进行到位且有序进行是值得辅导员进行深刻思考的问题。“效益”、“成本”和“时间”是企业人才的三大原则。在这三个标准的指引下, 高校辅导员教师团队逐步养成了“先规划再实施”的观念, 并以项目计划的方式对思政育人工作展开了系统的思考。而“三个标准”的提出又会给高校心理咨询工作带来一种紧迫的感觉。从人才培养的角度来看, 思想政治教育的体系化、实时性是当前我国高校思想政治教育研究中亟待解决的问题。

二、人力资源管理视角的高校辅导员队伍建设的有效措施

(一) 优化队伍选择和配置

首先, 要把专业和技术相融合。高校辅导员队伍的配备, 直接关系到高校学生的整体素质与能力。目前, 我国高校辅导员人数严重短缺, 应通过对“专兼职”教师队伍进行优化来缓解这一矛盾。比如, 选拔一些从事管理工作的教师, 或者是从事行政工作的青年教师到班主任岗位上上去历练。此种方式不但可以缓解班主任人员短缺的问题, 还可以让更多的专任教师对辅导员(或班主任)岗位的工作内容有更多的认识, 更加贴近学生工作, 更好地开展育人工作^[4]。其次, 要找到合适的人选并安排合适的职位。“人岗不相配”是当前民办高校思想政治工作人员不够稳定、职业化较低、流失率较高的重要原因。因此, 在构建高校辅导员队伍时, 必须要着重思考的问题是: 究竟应该选择什么样的人选, 以及应该怎样对其进行合理的配置。为此, 高校要制定出一套科学合理的选拔辅导员的工作准则, 并将能力、价值观、个人职业愿景等因素作为考核指标, 为辅导员岗位进行“人才画像”, 并基于岗位能力胜任模型来进行人员甄选。最后, 使选拔过程更加科学。人力资源管理注重的是竞争, 将其运用在辅导员队伍的建设中, 就需要高校要构建公平、

公正、公开的学科选聘过程,对辅导员的准入进行严格的把关,从而发挥出对辅导员队伍配置的最大效果。为此,高校要将辅导员的招募工作列入到每年的就业规划中,保证招募工作的公开性,采取笔试与面试相结合的方式,建立科学的选拔机制。

(二) 强化队伍培训效能

首先,要做好事业计划的培养。为了建立一支可以长久、稳定的辅导员队伍,高校应该指导辅导员制定自己的职业生涯规划,让辅导员在踏入工作岗位之前,就可以对自己所从事的工作岗位的价值有一个清晰的认知,从而明确自己的职业发展方向。在此基础上,为其制定好自己的事业发展计划,为其提供全方位的帮助,从而充分调动其工作积极性^[5]。其次,要注重提高科研水平。鉴于辅导员是大学生思政教育第一线的实际状况,各高校应该认识到,科研力量对于这一群体有效地进行教育的重要作用,应该按照当前大学生思政课教学中所涉及到的相关理论和实际训练的需要,为其建立一个学科的研究组的平台,并指导其积极地申请校内、外的课题;使指导教师有更多渠道提高科研水平。同时,为了提高科研人员的科研水平,还应该建立相应的奖励机制。最后,对创造性的专业课和职业课的培养。“以人为本”是人力资源发展的根本理念,在高校实施人才培养,是为了培养教师的专业素质,提高教师的综合素质。高校应该对原来的岗前培训、在职培训和脱产培训等方式进行创新,把辅导员从忙碌的事务工作中解脱出来,让他们的工作与学生的成长之间建立起更为密切的关系,为他们的职业发展开辟一条新的道路;建设高素质、高素质的高校辅导员队伍。

(三) 完善队伍组织架构

第一,将有关辅导员队伍人事管理有关的工作,整合到一个专门的机构中去,并以学校的党委副书记为总管,对其人事、工资、日常工作等方面的管理,考核评价等变得更加规范化、系统化,这不但可以让辅导员的工作任务变得更加合理,而且还可以让党委领导所创造的思想政治文化氛围,对辅导员的文化素养造成了一种潜移默化的影响^[6]。第二,确定了辅导员的工作职责和范围,特别是其他部门、院系等与辅导员有交叉的地方,要对他们的责任和责任进行详细的界定,这样才能让他们更好地完成自己的工作。第三,对导师工作的具体布置,可以采取“整体式”的方式,将导师的工作布置交由学院或学院来完成,为保障高校学生思想政治教育工作的科学性和合理性,提高高校学生思想政治教育工作的有效性提供依据。

(四) 健全辅导员管理体系

长期以来,高校的辅导员既是一名辅导员,又是一名管理人员,也是一名教师,所以,高校要对其进行更多的改进,并对其进行规范。第一,改进提升体系。辅导员要走专业化的道路,所以,学校要落实职务和职级的“双线”提升要求,可以根据“思想政治工作评聘专家”的专业标准来评估辅导员的“思想政治状况”,并根据学生工作的特性来评估他们的工作绩效和对他们的影响;并根据其任职年限,实际工作业绩来评定其有无被提拔的资格^[7]。第二,改进评估与管理流程。因为辅导员的双重身份,加上其双聘岗位的情况,所以对其进行的评估和管理,必须依据管理和专业技术两个方面的标准来进行。首先,对于其管理雇员的职位,可以使用学校管理雇员的年度考核及聘期考核标准来展开测评,然后,院系管理部门在征求学工部的意见之后,再来确定考核等次,最后的考核结果就会变成辅导员后续薪资福利、职位晋升等人力资源管理的一个重要依据。要对不同级别的辅导员的工作量和侧重点进行分析,并在评估

标准中各个指标项的权重设定上做出相应的调整,从而使评估的流程更加科学。同时,对于其所从事的专业技术工作,也可以参照高校思想政治工作体系中各个职位的研究工作的要求。第三,建立高校思想政治工作体系的工作信誉制度。高校可以在学校内部组织一次辅导员职业技能竞赛,对优秀辅导员等奖项的评比制度进行健全,并将优秀辅导员的优秀辅导员提名为候选人,并通过建立先进典型来充分发挥出优秀辅导员的辐射带动效应。只有这样,才能有效地提高大徐盛心理健康水平,才能使大学生心理健康水平和大学生心理健康水平之间形成一种均衡。

(五) 拓展辅导员职业生涯

首先,对高校辅导员开展校园外部实践活动给予了一定的帮助。由于长期从事于基层工作,高校思想政治工作人员很可能产生思想上的固化,而不同的工作条件又会导致他们在工作上的积极性逐步降低。各高校应该立足于辅导员思政教学的特点,为他们创造到当地党政机关、企事业单位等单位任职和到其它学校进行交换学习的机会,这样既可以为党政机关输送一批优秀的后备人才,又可以提高他们的吸引力,让更多的年轻的大学生参与到他们的工作中来。其次,对现行的人员流动制度进行了完善。由于辅导员工作的现实性、基层服务性和工作内容繁琐等特点,使得一些辅导员在工作中出现了就业困惑,从而使其职位具有很高的流动性。为防止人才流失,必须制定一套合理的人员流动制度,加强对辅导员的考核,实施“适者生存”;对那些不适宜留在学校当顾问的辅导员,给予适当的调整。

结束语

总而言之,人力资源管理是重要的工作管理方式,将其运用在高校辅导员队伍建设的过程中具有重要作用。此时,相关人员应站在人力资源管理的角度,优化辅导员队伍选择和配置、强化辅导员队伍培训效能、完善辅导员队伍组织架构、健全辅导员管理体系、拓展辅导员职业生涯,以促使辅导员队伍的核心力量得以加强,致使高校运转效能得以提升,进而为高效的教育教学工作的顺利开展和学校的可持续发展的奠定基础。

参考文献:

- [1]王江南,黎益君.基于年度人物核心特质的新时代高校辅导员队伍建设研究——以湖南省为例[J].衡阳师范学院学报,2021,42(05):142-148.
- [2]肖娟,章程辉.“七种能力”视域下地方高校辅导员队伍建设研究——以新余学院为例[J].新余学院学报,2021,26(06):119-124.
- [3]孔练光.基于民办高职辅导员队伍稳定性的探究——以广州C职业学院为例[J].湖北开放职业学院学报,2021,34(22):65-66+73.
- [4]郭娇,蒋雨宏.大学生思想政治教育辅导员队伍建设协同发展研究——评《大学生思想政治教育对策研究》[J].领导科学,2021(18):129.
- [5]赵毅彬.“工匠精神”建构视阈下高职院校辅导员队伍建设管窥:要素、现状与路径[J].包头职业技术学院学报,2021,22(03):56-59.
- [6]杨蕾.人力资源管理视角下高校辅导员队伍建设探究[J].青春岁月,2021(17):76-77,75.
- [7]雷燕.1985.8 性别女 民族汉族 最高学历研究生 硕士学位,职称,助教,一级人力资源管理师,研究方向为人力资源管理