

# 人力资源管理视域下的高校辅导员选聘模式探析

段正 张古雨

(中国劳动关系学院 北京 100048)

**摘要:**在国家不断深化事业单位改革的背景下,高校作为具有特殊性的事业单位,需要不断探索与尝试符合自身发展的改革路径。企业人力资源管理模式作为优化调整内部人员结构、更好实现人力资源配置的手段,为高校辅导员选聘工作提供参考与借鉴。因此,要想进一步提升高校辅导员选聘质量,就必须应用人力资源管理的先进理念,明确辅导员选聘标准,更好的完成高校辅导员队伍建设。本文分析高校辅导员选聘现状,并针对主要存在的问题提出创新选聘模式,以促进高校辅导员素质能力提升。

**关键词:**人力资源管理;高校辅导员;选聘模式

## 引言

高校辅导员是学生思想的引领者,也是学生行为的规范者与管理者,更是我国高等教育事业健康发展的中坚力量。为更好的完成高校辅导员队伍建设,高校应明确辅导员选聘标准,并结合具体的岗位要求,重点考察应聘者的职业能力和政治素养,提升高校辅导员队伍的整体教育水平,为高校学生提供更优质的管理与教育服务。

### 一、高校辅导员选聘现状

#### (一) 辅导员选聘标准僵化

就目前高校所设置的辅导员选聘标准来看,还存在标准过于僵化的问题。大部分高校过于看重应聘者的学历,且学历要求随着教育发展而不断提升,部分校园设置博士生优先选择的条件,使大部分不具备较高学历的应聘者,应为硬性的标准而被淘汰。与此同时,党员身份、高级职称、学生干部经历等附加条件,也成为高校优先选择的重要参考。这种相对僵化的选聘标准过分重视对应聘者外在条件的考察,而忽视对应聘者能力和素养的分析与考量。导致高校所选择的辅导员虽然具备较高的学历和职称,但不具备充足的教育与管理经验,很难在短时间内完成工作岗位过渡,影响高校辅导员的工作效率与质量。

#### (二) 选聘方式单一落后

目前我国大部分高校所采用辅导员选聘方式以面试和笔试为主,仅有小部分高校能够重视教师实践能力的考察,总体而言选聘方式缺少一定的灵活性与多样性。就具体而言,高校辅导员选聘程序的透明度还有待提升,部分所公开的考察内容,也多为教学基础知识,与普通教师的考核内容一致性较高。另外,高校所采用的笔试题目存在雷同的问题,缺少结合院校实际所设置的具有针对性的考察内容,导致笔试考核无法发挥其自身的作用,所获得的辅导员考核结果也不具参考价值。这种选聘与考核方式单一的问题,不但会影响高校选聘工作的效果,还会降低辅导员队伍的整体工作水平,不利于高校教育与管理工作的健康长远发展。

### 二、人力资源管理视域下的创新高校辅导员选聘模式的策略

#### (一) 制定高校辅导员队伍人力资源规划

人力资源规划是企业人力资源管理工作中重要的一环,大部分企业在充分了解整体发展战略的基础上,考察企业现有人力结构,并分析外部影响因素,通过对人员的规范管理,来制定出人力资源发展的规划。这种更具针对性和有效性的管理手段,与高校辅导员选聘流程相符,并与高校教育人才发展目标相适应。因此,高校应合理应用人力资源管理理念,制定辅导员管理制度,并建立科学有效的管理体系。应用这种方式不断完善辅导员薪酬制度、教育资源配置制度、考核制度、培训制度等,保障高校辅导员人力资源管理的系统性和实用性,有效提升高校辅导员选聘质量。实现辅导员数量、人员结构、工作质量几方面的统一。

#### (二) 明确高校辅导员的选聘标准

针对高效辅导员选聘标准僵化和不清晰的问题,高效应用企业人力资源管理工作中工作分析和追踪的方式,明确

高校辅导员的选聘标准,实现辅导员选聘模式的优化调整。高校可在选聘工作开展之前,对所招聘的岗位工作进行分析。组织相关学术研究者与教育专家进行共同讨论,找到岗位要求中的关键要素,并以此为依据制定岗位说明书,更加直观的展示岗位的应聘标准。另外,高校还可利用追踪的方式,对在职辅导员进行抽查,利用面对面沟通或填写问卷的方式,对不同工作能力的辅导员进行工作态度、工作理念、工作方法的额比较。通过比较分析总结出真正适合辅导员能力的选聘标准,实现辅导员人才引进的合理性和科学性。

#### (三) 创新辅导员选聘方式

高校可引进企业人力资源管理中职业能力测试和工作态度测评的方式。辅导员职业能力和工作态度是选聘工作中较难考核的内容,也是影响辅导员工作质量的主要因素。首先高校可利用企业中应用较为广泛的人才测评工具,对辅导员岗位应聘者的职业能力、工作态度、个性特征等因素进行判断,考虑应聘者是否符合辅导员岗位要求,能否胜任辅导员的工作。其次高校应结合岗位需求,在笔试与面试之上增添业务能力和实践能力考核,在面试过程中,企业所采用的方式为辩论对抗、压力面试、具体问题快速解决等形式。高校可充分参考和借鉴这一形式,对应聘者进行能力与素养的全面评估,考验应聘者的分析问题能力、解决问题能力、工作抗压能力、临场应变能力等,不断增强辅导员选聘的科学性和考核内容的多样性,确保选聘人员质量的同时,为高校不同职位的选聘工作提供参考。

#### 结语

总而言之,为有效解决高校辅导员选聘工作中存在的选聘标准僵化、选聘方式单一等问题,不断提升高校辅导员选聘质量,完成辅导员队伍的建设。高校应充分借鉴企业人力资源管理经验,结合高校教育发展实际情况,明确选聘标准创新选聘方式,更好的衡量应聘者的职业能力与素养,以保障所选用人员的合理性和科学性,为高校辅导员队伍增添全新活力,实现辅导员岗位人才的引进。

#### 参考文献:

- [1]曾琛.关于学生辅导员人力资源管理的思考和研究[J].科教文汇(下旬刊),2018(07):24-25.
- [2]周保奎.人力资源管理视野下高校辅导员队伍发展研究[J].扬州大学学报(高教研究版),2017,21(06):25-28+32.
- [3]高国志.高职院校辅导员选聘工作研究[J].太原城市职业技术学院学报,2015(05):42-43.

作者简介:段正(1987.9—),男,汉族,硕士研究生,中国劳动关系学院人员交流中心,讲师,研究方向:思想政治教育、教育管理;张古雨(1989.7—),男,汉族,硕士研究生,中国劳动关系学院人事处,助理研究员,研究方向:人力资源管理、劳动教育。

[本文为中国劳动关系学院2019年度“中央高校基本业务费专项资金”项目之青年学术创新项目“高校辅导员素质能力提升思路——以全国辅导员素质能力大赛为视角”(19ZYSZ002)的阶段性研究成果]