

关于新时期高校学生干部培养模式的构建与创新探讨

任静

(河南科技大学 河南 洛阳 471003)

[摘要] 高校干部是学校组织管理学生的重要部分,近年来国内高校规模不断扩大、学生不断增加,因此学生干部的组织作用越加明显与突出。本文在新时期下,首先简要分析了高校学生干部的存在意义及重要性,指出了新时期高校学生干部培养模式的构建,最后探讨了高校学生干部培养模式创新,望能为此领域研究有所借鉴与帮助。

[关键词] 新时期; 高校学生干部; 培养模式; 构建; 创新

高校学生干部是指由高校各级学生党团组织、学生会、班委会以及各类学生社团中担任管理工作的学生组成的群体。学生干部培养是大学生思想政治教育的重要内容之一,也是大学生实现自我管理、自我教育、自我服务的重要组成部分。因此,分析和总结现行培养模式存在的问题,探讨学生干部培养模式的构建与创新,无疑具有积极的现实意义。本文在新时期,就高校学生干部培养模式的构建与创新策略作一探讨。

1. 新时期高校学生干部的存在意义及重要性

学生干部一是作为学生的模范榜样。作为学生干部,首先要自觉加强学习专业知识,既是提高自身素质的根本途径,更是营造先进性集体的必然要求。其次在思想上,事实告诉我们正确的、健康的、积极向上的思想能让我们在生活、工作中事半功倍。现代大学生面临着来自学习、情感、经济、就业等方面的影响和压力,这就需要学生干部树立正确的人生观和价值观,把学习、工作和实践结合起来,努力成为同学中间学习上优秀、思想上先进、各方面出色的模范榜样。二是作为老师的助手,学生干部是辅导员老师的左膀右臂。一方面在工作上学生干部积极配合工作,及时上传下达学校安排辅导员老师的工作,帮助辅导员老师更好的更快的布置、实施、检查、督促、落实各项工作。另一方面在生活上,学生干部和同学在时间和空间上距离更近,这就对事情的处理有一定的便利,能及时完成老师(辅导员)与同学的沟通。三是作为师生的桥梁,学生干部是学校、老师和同学的桥梁纽带。首先能及时将同学们在学习、生活中所遇到的困难,以及学生对学生工作中的意见和建议及时的反映给老师。

2. 新时期高校学生干部培养模式的构建

2.1 构建新时期高校学生干部的培养目标和要求

(1) 态度好。态度决定一切。这对于学生干部来说就是在处理方方面面的事都必须保持良好的态度。其一是对工作的态度。当前的很大一部分学生干部由刚开始的学生到学生干部再到主要学生干部的上升过程,支撑他们保持长久的、良好的工作状态就是好的工作态度;其二是对工作的受众即学生要有好的态度。学校的管理主体—“学生”与企业的管理主体—“员工”有着本质的区别,在学生工作中更多的是需要得到配合和参与,因此好的态度是工作顺利开展保障。(2) 素质高。学生干部当然必须有高于一般同学的境界。其一是思想素质要高。思想素质必定要正派、要纯洁,这样才能使学生管理工作走上正确、光明的道路。此外,思想决定意识,没有好的思想素质就无法培养超前的意识,就不能走在大多数学生的前面,也就不能很好的引导大家。其二是个人综合素质要高。对于学生干部的个体而言,学习成绩要好,切忌六十分万岁,多一份浪费的“豪言壮语”;综合素质要强,能在各类工作和活动中起到带头作用,能在方方面面的人际关系中游刃有余。(3) 方法巧。在实际的工作中,学生干部往往需要通过具体的操作才能取得相关的经验。关键就在于能否把经验转化为自己今后工作的好方法,巧方法,这是广大学生干部在工作特别是日常工作中极易忽视的问题。此外,学生干部做的是关于人的工作,所以,在与人沟通的技巧上面也必须要方法,同样一句话、一件事,不同的表达方

式带来的是截然不同的反馈,效果也就差距甚远了。(4) 勤思考。思考是每一名学生干部都要去尝试、去做的事情。思考就像是磨刀,一句磨刀不误砍柴工正恰如其分的诠释了思考的重要性。没有思考就不会有创新,而没有创新的学生工作是缺乏激情和被动的。对于当今的学生工作而言,学生干部只有经过深入的思考后,才能够结合实际情况创新出更好的工作方法和工作模式。也只有这样,学生工作才能永葆青春。

2.2 构建新时期高校学生干部培养模式管理架构

大多数高校现行学生干部培养模式下的传统三级管理架构,这种结构对于由学生思维方式飞速发展所带来的对管理效率要求越来越高的冲击没有太好的应对方法,由此而带来的则是工作效率的明显下降。为此我们首先必须要创新学生干部管理结构。我们可以按照职能的分工相同把三个层面的学生干部在传统的管理模式下联系起来,组成:学校部门学生干部;院系相关部门学生干部;班级负责相关工作的班干部联动的管理机制。通过这种在原有的管理结构下增强各级部门间的配合协作创新,能够使得各项具体工作的开展和实施就会效率更高,学生干部的参与积极性和主动性也就更高了。同时,也能够解放出各级主要学生干部投入到工作中的些许力量,投入到更需要投入的地方。准确定位创新学生干部培养模式各层次功能及作用。新时期高校的学生干部更应该明确自己的工作目标和工作重点,并为之努力、奋斗。而我们一直沿用的学生干部培养模式却让学生干部在脚踏实地的实践学生干部发展的道路上逐渐迷失,究其原因,他们缺乏的是一种叫做思考的东西。

作为学生干部,每个层次的学生干部必须自己的思考。在新时期下,学校所需要的学生干部不仅仅是会做事情、能做事情更重要的是有自己正确的想法和看法,并能够付诸实践。因此每个学生干部必须要学会思考,才可能成为一名合格的学生干部。他们首先必须要做到的是把握好组织发展的正确方向。组织发展路线的确定基于组织结构、人员素质、后勤保障及工作性质。作为学生干部的领导者势必要用大量的时间和精力来对各方面的情况进行调查、研究,并经过了多次的实践经验的积累和反复论证才能够找到方向。找到了方向,确立了正确的发展路线后,才能够有条不紊,有的放矢的开展工作。其次,则是思考如何能够充分的发挥各部门学生干部的主观能动性,激发他们的工作热情;思考如何调和好各部门之间关系,确定好各部门的人员配置和管理结构。最后,就是思考如何“请进来,走出去”,学习和掌握外界做的好的组织和团体的组织管理模式,团结一切可以团结的力量来为组织的工作添砖加瓦。

3. 新时期高校学生干部培养模式创新

高校对于学生的管理向来遵从人性化的管理理念,对于学生的管理是强调服务意识下的管理。而学生干部是先进学生的代表,他们承担了学生工作中大部分的具体实施工作。广大学生干部对于工作的付出是值得肯定的,但是当前高校对于学生干部的激励措施无法全面地满足大多数学生干部的基本需求。那么,对于作为学生干部的管理,首先也是要讲人性化管理和服务意识为

(下转第507页)

产业融合首先会导致原有的产业之间关系有所改变,使产业界限模糊化甚至重划。互联网与养老金融产业的融合是以市场需求为主的,主要经历了三个阶段:第一阶段,互联网与养老金融各自有着明确的产业范围,双方面向不同的消费者和市场,提供不同性质的产品和服务,两个产业之间并不存在相关性;第二阶段,互联网与养老金融产业在市场需求的作用下,某些有前瞻性的企业,能够及时发现产业之间存在的缺口,利用技术创新打破原有产业的界限,开始渗透到对方的产业活动中去,产业之间开始融合;第三阶段,互联网与养老金融产业的产品或技术出现了相关性,市场需求开始显现,经过整合、创新与重组,形成了全新的产品链、价值链和业务链,真正实现了互联网与养老金融的融合发展。

四、互联网养老金融发展建议

(一) 加强互联网养老金融发展的政策支持

加大税收优惠力度,税后优惠可以降低个人养老账户参与者的成本,提高其收益水平,进而影响其消费投资决策,从而推动以互联网养老金融为代表的“第三支柱”的发展。扩大税延范围,扩大个人税收递延型养老保险试点范围,尽快推广至全国,进一步完善多层次的养老保险体系。

(二) 调整养老金融体系结构,给予互联网养老金融更大的发展空间

随着老龄化的不断加深,建立多元化多层次多支柱的养老保

障体系是大势所趋。目前我国养老三大“支柱”发展并不均衡,基本养老保险“一枝独大”,企业年金和职业年金发展迟滞,个人储蓄型养老保障制度尚未成型。因此,必须调整养老保障体系结构,为养老金融的发展提供更大的空间。持续稳定以社会基本养老保险为第一支柱的比重,大力发展以企业补充养老为主的第二支柱,着力发展以个人储蓄性养老为主的第三支柱。互联网养老金融作为第三支柱的未来,能在很大程度上填补第一、为支柱的不足,进一步完善我国养老保障体系。

(三) 加大互联网养老金融产品开发创新力度,开拓互联网养老金融发展新渠道

丰富互联网养老金融产品种类,“第三支柱”覆盖的范围不应仅限于商业保险产品,还应包括新型互联网基金产品等其他适合的金融产品。充分发挥基金等金融产品优势,有针对性地开发产品,提高市场创造新型产品的积极性。同时,拓宽投资渠道和销售渠道,发掘互联网养老金融新发展渠道。

参考文献

- [1] 吕心如, 欧牧山, 杨倩, 朱嘉妍, 刘婷. “互联网+养老”服务平台研究[J]. 合作经济与科技, 2019(22): 174-175.
- [2] 姜飞鹏. 发展养老金融的国际实践与启示[J]. 西南金融, 2019(08): 80-88.
- [3] 王嘉怡. 老龄化背景下养老金融发展问题研究[J]. 时代金融, 2019(20): 15-16+36.

(上接第404页)

先的管理理念。对于人性化管理方面,我们需要从制度上着手去解决好学生干部的后顾之忧,服务学生干部,要急学生之所急,思学生之所思,这样才能保持学生干部的工作热情。

学生干部积极参与学生工作的动机很明确:(1)通过工作锻炼自己,提升能力;(2)积累人脉关系,为就业和深造打基础。(3)在校期间,希望通过工作实现人生价值。而基于这三点,我们要从人性化的角度出发才解决根本性的问题。

在提升能力方面,首先要搭建学生干部素质(能力)拓展平台建设,分层次进行学生干部培训,握工作的技巧和方法。各层次学生干部再通过自己的思考和理解,形成自己的一套工作构想,并在工作中展开。然后是提供多方位、多层次的校内外实践机会,让学生干部在实际的工作中找到应对、解决问题的办法,并通过经验的积累完成自己能力的提升。这样,通过理论和实践的结合让学生干部掌握处理问题的方式,在实践中锻炼自己,提升工作水平。

在为就业和深造打基础方面,作为高校应该在完善学生干部选拔机制、学生干部管理制度和学生干部考核制度的前提下,给予优秀学生干部相应的优先权。(1)建立优秀学生干部个人档案,记录学生相关的学习、工作、专长等情况,为表现突出的学生干部给出详细的推荐路径。在在校期间,建立优秀学生干部

与推荐的长效联动机制,摒弃以往以个人印象为主的推荐模式。

(2)以政策做保障,落实优秀学生干部优先权的相关待遇,确保各个环节都能够支持优秀学生干部的推荐工作,保证推荐工作的公平、公正、公开,为优秀学生干部在就业和深造方面能够实实在得到相应的支持。

4. 结语

综上,新时期高校学生干部培养模式的构建与创新应着眼于学生干部们的现实需求,通过实践不断摸索总结,大胆放弃过去的一些做法,才能与时俱进地务于高校学生工作大局。也只有通过不断改革,切实保障学生干部利益,让他们全心全意的参与到学生工作中来,才能使整个高校学生干部培养模式适应不断发展的社会需要,满足学生干部的成长需要。

参考文献

- [1] 陈李斌, 王慧芳. 新时期高校学生干部培养方式的思考[J]. 中小企业管理与科技(下旬刊), 2016(6): 195-196.
- [2] 杨巍. 新形势下高校学生干部队伍建设的创新路径[J]. 中小企业管理与科技(下旬刊), 2018(11): 270-271.
- [3] 林虹静, 陈坚. 构建高校学生干部精致化培养模式的思考[J]. 新西部, 2017(7): 126-127.