

员的培养, 出台新入职行政管理人员三年培养计划, 应对新形势、新需求, 打造专业性强的行政管理队伍。三是构建不同类别行政管理人员的培训计划。结合学校实际, 通过各种培训方式, 加强正面宣传教育和引导, 以需求为导向, 加强行政管理人员的职业培训, 科学设置培训项目和培训内容, 提高培训的实效性和针对性, 有助于行政管理人员熟练掌握行政管理工作的职业技能, 熟悉各项工作的流程, 提高行政管理工作的适岗能力, 提高行政管理人员的工作效能、管理能力和整体素质。

2.3 满足行政管理人员的不同需求

根据马斯洛需要层次理论, 人的需要从低到高可以分为生理、安全、归属与爱、尊重及自我实现五层需要。当低层次的需要满足之后, 人的需要会转向更高层次; 反之, 低层次的需要没有满足, 人的情绪会受挫, 行为转向消极。因此高校行政管理人员的激励机制物质或绩效奖励属于保障型需求, 对行政管理人员有着重要意义, 一方面肯定了他们的工作成绩, 另一方面也激发了工作的积极性和热情。但是值得注意的是, 不能将物质或绩效奖励视为唯一的激励方式, 也可以从住房保障、人际交往、校园环境、组织关怀、培训发展等多个方面, 满足高校行政管理人员的发展需要。

2.4 拓宽行政管理人员晋升渠道, 完善职业发展机制

一方面, 高校可以为行政管理人员建立一套独立的晋升体系, 设置职务晋升和职级晋升两种晋升渠道, 根据其学历、能力、表现、年资、工作业绩等来综合考量其是否符合晋升标准。另一方面, 加强对行政管理人员的职业教育, 为其提供多个平台的培训、进修学习等机会, 同时依据不同对象的特点和具体岗位情况, 引导、帮助个人制定长远的职业发展规划, 将个人的优势与工作发展紧密结合, 通过提升工作能力, 促进其获得更好的发展, 在此基础上增加其对单位的归属感和满意度, 增强其工作动力。

2.5 推进工作丰富化

工作丰富化指通过增加垂直方向的工作内容深度, 使职工对自己的工作自行规划与控制, 在管理实践中实施内激励, 提高职工工作积极性的一种重要应用, 是工作轮调与工作扩大化的延伸。在保证正常工作的前提下, 高校可适当增加工作的挑战性, 为员工提供更多的工作表现机会, 给予员工充分的发展资源, 提高其工作积极性。高校可以让职工参与到具体文件政策方案的制定工作, 适当给予其工作范围

内的决策权, 增强其主人翁意识, 提高其工作的内驱力, 从而使其自主提高工作效率和工作质量。

2.6 建立健全行政管理人员的绩效考评机制

绩效考评不仅在绩效工资分配、职务升降、职称评聘、人才选拔任用、奖励与惩罚等方面提供重要的信息依据, 而且在调动人员积极性方面具有正向激励作用。因此, 高校要综合行政管理人员的岗位职责、工作表现、工作能力、工作态度、工作业绩、工作作风、道德品质等因素, 积极并稳步推进行政管理人员的绩效考评机制。具体而言, 应对行政管理人员绩效考评标准中的工作任务、岗位职责进行细化, 考评时做到定期与不定期、定性与定量、公平与目标一致性相结合, 实现有效互补, 建立一套科学、合理、具有可操作性的绩效考评体系, 作为对行政管理人员公平、公正、全面、有效的绩效考评依据。

结语

综上所述, 高校的行政管理工作中引入激励机制, 对于提高行政管理人员的工作积极性、增强组织凝聚力、完善工作质量、提升办事效率以及营造良好的文化氛围等方面发挥着重要作用。为此, 高校在行政管理过程中, 应充分认识到激励机制的意义和价值, 建立起完善有效的激励机制, 为高校的全面发展夯实基础。

参考文献

- [1] 关升亮. 新时代高校行政管理人员激励机制研究[J]. 智库时代, 2020(10): 23.
 - [2] 李鑫. 高校行政管理人员胜任力与工作绩效的关系[J]. 科技资讯, 2019(18): 201.
 - [3] 杨新. 高校行政管理人员职业倦怠成因及激励机制对策研究[J]. 宿州教育学院学报, 2019(1): 69-71.
 - [4] 李清源. 高校行政管理人员激励机制构建的对策[J]. 管理观察, 2018(30): 138-139.
 - [5] 董漫雪. 高校管理群体的激励机制研究[J]. 教育探索, 2018(1): 64-65.
- 作者简介:
程江辉, 女, 河南漯河, 1980.05, 工商管理, 助理实验师。

新形势下高校思想政治工作骨干 ——辅导员队伍建设研究

王佳齐

(成都理工大学工程技术学院 四川 乐山 614000)

[摘要]我国社会经济及其他相关领域发展日新月异, 大数据时代下, 教育领域对于高校辅导员的要求也随之提高。辅导员在高校教育工作中占有重要地位, 因此, 在新形势下, 加强高校思想政治骨干——辅导员队伍建设研究是极其重要的。本文就新形势下高校辅导员思政工作的现状进行分析, 并对如何在新形势下进行辅导员队伍建设的观点提出个人的看法。

[关键词]新形式; 思想政治工作; 辅导员队伍

[DOI] 10.12252/j.issn.2096-6288.2020.07.747

引言

在学生的思想政治教育工作方面, 高校辅导员也根据现有的教育情况以及教育需求作出了相应的教学策略改动。根据新时代的教育背景, 结合现代社会人才需求现状, 要在高校中积极加强思政教育工作, 帮助学生树立正确的人生观、价值观与世界观, 于是, 新时代教育领域也对高校辅导员的思想政治工作能力提出了新的要求。

一、辅导员队伍思想政治建设现状

1. 高校辅导员队伍建设的力度不够

从现阶段我国高校辅导员队伍建设的整体情况来看, 高校对思想政治工作骨干辅导员队伍建设的力度还不够, 没有完整的教学制度, 与此同时, 在思想政治教育的上大多都还比较老旧。现阶段我国已经进入了互联网时代, 这就要求高校辅导员要改变传统的教育教学方法, 将思政教学工作与新形势下的时代发展要求相结合, 如果不能做到这一点, 就很难让学生的主观意识与思政相融合, 从而使高校辅导员的思政教育成果不尽如人意。除此之外, 部分高校辅导员在进行思政教育工作时, 没有了解到学生内心真正的追求是什么, 只是按照自己的主观意愿对学生进行思政教育, 没有很好地做到因材施教, 学生自主学习的动力不足, 高校辅导员的相关教育引导方式欠妥, 绝大部分同学不能正确理解思政教育的意义, 自身没有强烈的思政学习观念, 达不到思政教育的最终育人目的。

2. 辅导员的思政教学工作存在不足之处

在新形势下进行思政教育工作既为辅导员的思政工作带来了便利, 同时也给辅导员工作带来了一些挑战。一些高校辅导员可能会对新模式不太适应, 从而在教学过程中产生一些困难。在新形势下进行思政教育工作, 对辅导员个人的能力提出了更高的要求。要求辅导员在具备丰富的专业知识的同时还要具备良好的个人素养。要有勇于面对机遇与挑战的决心和毅力。由于高校学生自身具有差异性, 而通常情况下辅导员管理的班集体人数又较多, 因此, 在对待一些事情时, 不同的学生会有不同的看法, 这就致使辅导员在处理学生事情上出现一些问题, 而高校辅导员队伍的人数有限, 不能很好的对每一位同学的问题都进行详细的了解, 只能通过大多数同学的意愿来判断问题, 这就致使辅导员的思政工作产生不足之处。

3. 高校辅导员思政教育工作的针对性不强

现如今社会, 新形势下的教育教学融入的创新性元素要确切贴合时代教育背景的需求、社会人才培养趋势, 于是, 要善于抓住时代的特点。在大学生活中, 与学生生活接触最多的就是辅导员了, 因此辅导员需要先完善自身的思政知识储备, 以身作则, 从而才能将科学的思政观念教导给每一位同学。我国辅导员队伍思政建设的现状是, 辅导员不能很好的顺应新形势下教育事业的发展, 即辅导员的思政观念和教学方法还没有完全转化。正是因为这个原因, 辅导员在进行相关思政教育工作时没有做到针对性教学。在对大学生进行思政教育时还是用传统的方法讲授知识, 而没有做到融会贯通, 学生在学习中学习兴趣较低, 这就造成高校的思政工作不能达到预期的效果。因此, 辅导员在进行思政教育时, 要先了解学生的具体需求, 并结合新形势下的学生发展要求, 有针对性地进行思政教育工作。

二、新形势下高校辅导员队伍建设的有效策略

1. 加强辅导员队伍整体素质, 准确定位工作职责

高校辅导员是学校教育教学工作中必不可少的基础引领着, 其自身的专业素养及个人素质将对学生产生直接影响。所以, 提升高校辅导员思想政治、品德素质等各个方面的教育能力, 明确其具体的教学责任目标, 是极其重要的。高校辅导员要结合自身的思政理念有针对性地制定科学、合理的教学方案, 在此过程中, 要注意关注新形势下学生的个人特点, 并以相关国家政策为基础, 在新形势下对学生思政教育, 同时, 还要让学生的个人发展与当下社会背景相适应。除此之外, 高校辅导员要将提高学生个人素质全面发展作为思政教育的最终目标。要与现阶段新课改的要求相适应, 做到以学生为主体, 尊重学生在学习中的主导地位。高校辅导员在对大学生进行思政教育时, 应教导学生爱国守法, 自觉履行个人义务, 同时要注重学生团结意识的培养。在高校老师正式开始进行辅导员工作之前, 高校要对辅导员的专业能力有一个基础的了解, 对于不满足专业要求的辅导员, 可以为其提供正式上岗前的岗前培训工作, 帮助他更好地了解辅导员工作, 以便其更好地完成后续对学生的思政教育工作。

2. 完善考核制度, 加强辅导员队伍的建设

想要更好地进行高校辅导员队伍的建设, 需要有一套完善的考核制度作为基础。一些高校没有认识到对辅导员思政教学工作进行考核的重要性, 经常会忽视对辅导员思政工作的考核, 而有些高校辅导员在对待思政教学工作中存在懒惰心理, 对待教学工作不认真, 一部分辅导员出现这种状况将会对整个辅导员队伍建设产生不好的影响。因此, 需要完善辅导员考核制度, 以此来规范高校辅导员的个人行为。高校在进行考核工作时, 应遵守公平、公开以及公正的基本原则。高校教师需要通过层层考核才能进入到辅导员的队伍, 这从根本上提高了高校辅导员队伍的整体素质。有了健全的考核制度作为约束, 高校辅导员在进行思政教育工作时会更认真, 这在一定程度上有利于高校思政工作的开展。在制定具体的考核制度时, 可以将其划分为不同的级别, 并针对不同的级别授予不同的职称。在考核时, 主要针对对高校辅导员的个人职业素养以及自身专业知识进行考核, 只有通过考核的辅导员有上岗的资格。与此同时, 完善考核制度也是在新形势下建设高校辅导员队伍的一个有效途径。

三、结束语

随着我国社会不断向前发展, 高校学生接触到的信息也越来越多元化, 而高校学生也容易受不同类型信息的影响, 有的信息甚至会给学生的学习和生活带来不良影响。高校辅导员在班集体中担任着班主任的角色, 同时也是学生学习的帮助者和引导者, 作为学生的“大家长”时时刻刻引领学生树立正确的思政教育观念, 不断提升自身的各项学习技能。各个高校要确切根据学生、学校需求, 组建优质的辅导员教师队伍, 融入创新性的思政教育元素, 加强学生的思政教育工作。

参考文献

- [1] 吴佳禹. 探析新时期高校辅导员队伍建设[J]. 科学咨询(教育科研), 2020(10): 64.
 - [2] 鲁昀. 民办高校辅导员队伍建设思考[J]. 中国新通信, 2020, 22(18): 211-212.
- 作者简介:
王佳齐, (1985年9月), 男, 汉族, 四川乐山, 成都理工大学工程技术学院, 讲师, 硕士, 思政方向。