

高校学生干部培养机制的构建

——以安徽省五高校为例

杨 静,张 洁,冯小飞

(安徽师范大学 历史与社会学院,安徽 芜湖 241003)

摘 要:高校学生干部培养机制的构建包括选拔、培训、任用、流动以及离职五个阶段。选拔是前提和基础,培训是中心环节和重要保障,任用是落脚点和立足点,流动是增强活力的举措和组织成熟完备的象征,离职是培养机制人文性的最大体现。构建高校学生干部培养机制,就是在选拔中要注意选拔方式和考查内容;在培训中要整合和创新培训内容和形式;在任用时要合理设置岗位、明确岗位任务、规范配备学生、强化角色标准、提供宏观和微观保障;在流动上要丰富流动类型、制定流动规范、完善流动程序、调试流动障碍;离职后要加强对这一问题的认识。对于主要动力因素,要继续弘扬;对于潜在动力因素,将仔细挖掘并大力倡导、推广。

关键词:学生干部;培养机制;高校;调查研究

中图分类号:G455.7

文献标志码:A

文章编号:1672-8580(2012)04-0095-05

培养高素质的学生干部队伍是高校建设的重要内容,是培养造就大批中国特色社会主义事业合格建设者和可靠接班人的需要^[1]。国内相关学者的研究显示,目前学生干部队伍和学生干部培养机制还存在一系列问题^[2-3],进一步构建和完善高校学生培养机制显得十分必要。

通过对安徽省五所高校(分别为综合类、理工类、农业类、师范类、医科类)969 名学生干部的调查研究,本文围绕“选拔、培训、任用、流动、离职”五个阶段进行剖析,提出了机制构建对策。

一、高校学生干部的选拔研究

(一)选拔机制的现状

选拔是学生干部培养的第一步,也是关键一步,是学生干部培养得以开展的前提和基础。选拔机制是一种基本固定又不失灵活的选拔制度。

1. 动力因素

高校学生有志成为一名学生干部的动力因素是多方面的,“锻炼综合能力”和“丰富大学生活”是最主要

的动力因素;“积累人脉”和“发挥才能”则是较为主要的动力因素;此外,“利于参加活动”和“服务同学老师”也是成为一名学生干部的潜在动力因素。这也体现了高校学生组织吸引力和凝聚力的多元性与包容性。在复杂和多元的动力因素中,厘清主要因素、次要因素和潜在因素以便能够加深对这一问题的认识。对于主要动力因素,要继续弘扬;对于潜在动力因素,将仔细挖掘并大力倡导、推广。

2. 选拔方式

笔试加面试考核在尚不能全面推广民主选举(包括普选制和代表选举制)时,是最合适、恰当的选拔方式,也是广大同学最期望的选拔方式,他相较于推荐和任命更显公平,能够确保所有候选人在同一个平台上公平、公开的竞争;而相较民主选举也更能体现从参选者中择优挑选的目的。合适的选拔方式加上严格的选拔程序和公平、公正、公开的选拔氛围是学生干部培养机制得以运行的重要基石。

3. 考查内容

考查内容应该全面,但要重点突出。广大学生干部

收稿日期:2012-05-20

基金项目:安徽师范大学校园文化研究专项课题(2011WHZX11)

作者简介:杨 静(1982-),女,安徽固镇人,讲师,硕士,研究方向:思想政治、管理学。

网络出版时间:2012-7-3 网络出版地址:<http://www.cnki.net/kcms/detail/51.1676.C.20120703.1153.006.html>

把责任意识和组织能力放在考察首位,一是说明当前学生干部培养工作中对这两个要素重视不足、选拔时把关不严;另一方面也说明广大学生干部充分认可并希望这两个要素成为全体学生干部的基本素养和能力。

4. 经验优势

经验不是必要的,但当前学生组织在一定程度上会去考虑“经验优势”,也说明当前的组织培养机制不健全,培训效果不明显,这是选拔学生干部时注重“经验优势”的根本原因,要想不唯“经验论”,就需要全面完善培养机制,落实培训制度。

(二) 构建对策

干部选拔机制是一个学生组织保证新鲜血液质量的一个重要的环节,所以如何完善干部选拔机制是一个比较重要的问题。

1. 选拔方式上,在确定适当的以笔试加面试为主的选拔方式后,要更加注重细节,并适当增加基层直选、普选的比例和范围。应坚持公平、公正、公开的原则,避免学生组织的不正之风;也不能只凭借笔试和面试一锤定音,还要适当增加试用期这样的环节;可以按比例分配名额,先在班级内部进行直选和普选,然后再进行最终的选举;特别是基层岗位,民主评议是十分必要的,面试和笔试并不能全面考察一个人的能力,群众的眼睛是雪亮的。将笔试加面试考核、民主选举等多种选拔方式相结合,确保选拔工作的公平、公正和公开。

2. 考查内容上,确保全面并凸显重点,着重考察学生干部的责任意识和组织能力。应全方位考察学生的态度和能力,多角度的评价学生的组织能力、合作能力、实践能力和创新能力;选拔学生干部以思想道德修养为主,服务同学的意愿次之,学习再次之,但要设有底线。通过这些内容的考查,“德才兼备”的学生干部便能够浮现出来。

3. 注意事项上,要充分分析动力因素、经验优势、民主考核等重要影响点,提供可操作化的选拔流程和规范的实施机制。选拔学生干部时,应对参选动机、经验优势、性别比例、专业比例等作出具体要求和安排,并使其制度化;同时,相关组织可以定期根据学生机构自身发展情况进行民意调查,征询广大同学和学生干部的意见,对选拔中存在的问题和瑕疵及时纠正,并形成细则,必要时启动清退(逆选拔)机制。

二、高校学生干部的培训研究

(一) 培训机制的现状

培训是组织“对组织负责、对干部负责、对学生负责”的中心环节,是关系到组织目标达成的重要保障,也是干部能力养成的重要平台。培训机制是一种基于

达成组织目标、促进干部成长、减缩磨合代价而必须向学生干部传授学生工作组织技能的强制性、义务性、规范性学习制度。

1. 培训要求

培训十分重要,学生干部期望率极高。对于培训时间、培训者、培训效果三个要素的研究来看,工作总结时的培训虽然效果较好,但并不适合流动速度快的高校学生组织,因为“亡羊补牢,尤已晚矣”;学生干部作为同辈群体担当培训者,言传身教的确有益;最后,培训效果的低认可率反映了学生干部对优质、高效的干部培训机制的渴望与需求。

2. 培训内容

必须要牢牢扭住“责任意识”和“组织能力”这两点核心,充分发掘当前一个时期的社会热点和焦点,坚持与实践相结合,合理设计培养内容^[4],通过一个良好的而非枯燥乏味的培训方式,使广大学生干部乐于接受培训,并通过培训内容的感染和冲击,让其内心获得震动并拥有力量。

3. 培训方式

同学们广泛期望“通过具体工作中的实践”来完善自我,表明学生干部更加注重培训效率和培训价值,对于“形式主义”培训的反感和厌恶也从此表达出来,这更激励大家去积极探索内容与形式相契合的培训机制。

4. 培训目标

当前培训目标的实现程度不容乐观,培训效果过于注重业务技能,忽视了对学生干部身心健康的体谅和关心,使得“一部分学生干部的心理和生理存在亚健康等种种问题”。

5. 存在问题

健全培训机制、丰富培训形式、关注身心健康都是当前培训机制构建所亟待解决的问题,发现这些问题,并深入领会和认识到问题的产生根源是构建完善学生干部培训机制的关键,也是进一步全面构建学生干部培养机制的重点和难点。

(二) 构建对策

组织培训制度是一个组织对其成员进行培养的重要方式和途径,是为了通过提高学生干部的思想政治素质、道德品质素质、文化知识素质、工作能力素质、身体心理素质来提高学生干部队伍的整体素质。

1. 充分认识到培训的重要性。高校作为教育机构,包括其各类组织,教育是头等重要的任务,学生干部也不除外,不唯“经验论”,就更加允许学生干部青涩、甚至犯错误,学校就应该是这样的一个场所,高校学生组织也是如此,选拔的是有潜力和态度的学生干部,具体

的工作技能和深层次的价值理念需要通过培训来传递和固化;此外,高校学生干部有需求、有期待,无论从他们加入学生组织的动力因素还是对培训的要求来看,“锻炼综合能力”、“培养学生干部的责任意识、奉献意识和服务意识”都是广大学生干部的外在愿望和内在需要。

2.合理规划培训的内容。内容决定形式,好的内容是成功的一半。围绕为中国特色社会主义建设事业培养和造就大批“合格建设者和可靠接班人”这一宏伟目标,牢牢扭住“责任意识”和“组织能力”这两点核心内容,下大气力,规划设计出一套丰富具体的培训内容。

3.辅之以特色培训的方式。好的内容需要好的形式来烘托和凸显。全面废除一系列形式主义的培训活动和培训项目,紧紧抓住实用、效率、价值等要素,形成一组特色鲜明、活泼多样的培训形式。

4.不懈的追求和谐培训目标。问题虽然是存在的,但是克服问题的勇气和决心也是巨大的。发现问题,找出关键,就能够解决问题。培训的根本目的是为了完善整个学生干部培养机制,为了保障学生干部培养各环节的紧密联系,为了更高效的任用、更恰当的流动、更舒心的离职。

三、高校学生干部的任用研究

(一)任用机制的现状

任用是学生干部培养的落脚点和立足点。任用机制是一种“人尽其才,才尽其用”的和谐用人规范化制度。

1.任用方式

当前,学生干部的任用方式主要为聘用制,聘书是实现学生干部任用的标志。设置最低工作年限并要求正常离职才可获得聘书,是出于对组织稳定性的考虑,绝大多数组织的最低工作年限是一年。

2.工作内容

学生干部工作的专业相关度低是高校学生工作存在的普遍性问题,虽然这有利于学生干部的全面发展和个人能力的提高,但一定程度上会造成工作与专业学习相脱节,进而影响专业学习;此外,学生工作历练和经验积累在学生干部自身的职业生涯规划中扮演怎样的角色,也是值得各级党团组织 and 学生干部本人深思的问题。

3.工作阻力

广大学生干部都将工作阻力的重要归因于自身因素,但也毫不避讳地指出包括学校硬件设施不完善、规章制度不齐全、组织凝聚力不强大、墨守成规不创新、

辅导员或科任老师不支持等在内的各种宏观外在的阻力因素。总的来说,工作阻力是复杂的多方面的。

4.工作绩效

工作绩效作为重要的工作衡量标准,任何一个组织对较高工作绩效的追求都是合理且正当的。学生干部们普遍将个人有效发挥和自我评价都定位在中等水平,一方面是谦虚的表现,另一方面则是对自己的高要求。学生干部客观评价了自己所取得的各类成绩,也耐心地指出了任用工作中存在的问题。

(二)构建对策

学生干部任用是落实实际岗位,分配具体工作的重要环节。是学生干部培养机制构建的核心和关键。

1.注重任用标准的适合程度,即岗位匹配程度。严格依照相关制度和规范要求,合理设置工作岗位,并根据学生的个人能力和专业导向,兼顾学生兴趣特长,尽力做到“有利于学生组织的工作落实和活动开展、有利于学生干部的兴趣导向和职业发展、有利于广大学生的责任意识和素质养成”。

2.明确岗位“角色扮演”标准,避免“角色不清”。“角色扮演”的标准就是角色的“行为规范”、“行为标准”,有了“行为规范”、“行为标准”,“角色不清”现象便不复存在了,所以,制定明确细化的“岗位行为准则”,告诉学生干部“什么可以做、什么必须做、什么禁止做”是学生干部任用机制构建的一项重要工作,在构建初期,书面形式的行为准则当然更具直观性和可操作性。

3.合理构建考核制度,完善处分机制,树立岗位责任意识。明确的岗位考核要点以及与之——对应的奖惩措施,其目的绝不是为了惩戒错误,他只是督促学生干部进一步树立和强化岗位责任意识的手段。手段的合理、规范和强制、实用是考核及奖惩制度的重要设计理念。

4.减少宏观工作阻力,提高微观工作能力。在对学生干部提出岗位责任等要求之后,也应帮助他们扫清工作中的各种阻力,为广大学生干部认真履职、服务同学、建设校园文化等创造必要条件。一方面,高校党团组织要积极协调各方力量,发挥组织优势,为减少学生干部宏观工作阻力而努力奋斗,要争取高校和社会的各类资源,畅通学生组织与学校有关机构的沟通途径,赢得高校辅导员和科任老师等团组织系统管道外力量的理解和支持,关心学生干部工作外的学习与生活,为他们在考试复习、休闲娱乐等方面提供必要帮助;另一方面,高校党团组织要合理引导学生干部自觉提高微观工作能力,为学生干部提供参加各级各类培训的机会和渠道,为他们储蓄力量、奋发有为做好坚

强基石。

四、高校学生干部的流动研究

(一)流动机制的现状

流动是从一个工作岗位到另一个工作岗位。纵向流动和横向流动,分别为晋升(含降级,即逆晋升)和调动。流动是增强活力的重要举措。晋升与调动机制是一种标志着组织成熟的完备、规范的组织成员流动制度。

1.流动类型

当前高校学生组织晋升与调动情况总体是好的,但随意流动现象的存在和较低的降职(逆晋升、向下流动)率仍然值得改观。

2.流动规范

合理规范的流动制度很有必要,严格任期制度,规范流动亦或是换届的时间节点有利于学生干部有始有终,能够有效避免前后任衔接不动和相互推诿的现象发生。

3.流动程序

总的来看,中期流动和届满流动各有利弊,一般赞成中期小比例水平流动,届满进行垂直流动。当前,民主选举和上一届干部推荐是同学和老师都比较认可的方式^⑤,无论在什么时间流动,民主选举(55.7%)总是被学生干部放在了重要位置,这表明,民主参选、民主流动、民主竞争一直都是广大学生干部期望的流动主题。

4.流动不适

过半数(66.8%)流动适应良好值得肯定,但流动不适现象的存在也值得关注,关注流动不适现象及其背后的原因将有助于科学构建学生干部流动机制。

(二)构建对策

流动的学生干部群体才是活的群体,流动的学生干部队伍“有助于学生工作的丰富多彩,有助于学生干部的全面发展,有利于广大学生的积极进取”,是高校学生干部培养的必要环节。

1.丰富流动类型。要从“单一的垂直流动和水平流动”向“垂直、水平交互流动”转变,从“单向的垂直向上流动”向“正向晋升流动和逆向降职流动结合起来的流动”合理转变。

2.制定流动规范。通过严格细致的规则设计,明确制度各相关要素,规定流动步骤和实施权限,来落实相关制度和规定,并明确流动原则、彰显流动价值。

3.完善流动程序。严格依照流动规范,完善具有可操作性和可评估性的流动步骤和实施权限划分细则。

4.避免流动不适。角色个人应对自己的人生有所设计,应了解人的一生中不可避免的要相继承担的那些角色的特点,为未来的角色做些准备工作;老师应注

意对学生的成长进行指导;社会应加强对各种不同角色的培养、培训和咨询工作,对于那些因社会原因而造成的角色中断,应给予帮助。

五、高校学生干部的离职研究

(一)离职适应机制的现状

离职适应机制是组织关爱、关心与关怀离职成员的延伸需求,是培养机制人文性的最大体现。关注离职学生干部群体,形成离职适应机制,掀起离职适应关怀,塑造离职仪式文化,是高等学府“文化荣校战略”的题中应有之义。

1.离职现象

“非升即离”和“非正常离职”这两种现象较高的主观现象率充分说明离职现象也越来越成为高校学生组织亚文化的一部分,关注并关心这一现象及此现象后的群体和产生原因是高校学生干部培养工作的一项崭新内容。

2.离职原因

正常离职(53.3%)仍是主流,但近半数的非正常离职(46.7%)值得重视。“趋利避害”是造成学生干部非正常离职的主要原因,当然“大义”“小利”不是本研究的主题,当前学生工作的现状导致了部分学生干部的“学习利益”、“生活利益”、“身心利益”在一定程度上产生了负面效果,并且在当事人的观念中,形成了“弊大于利”的主观判断,而且在同辈群体中形成了一定的共鸣,于是,非正常离职现象产生并进一步扩大了。

3.离职仪式

仪式是人们表达信仰、传达思想情感、传递社会价值观的工具。以仪式形式开展教育活动,可以营造出特殊的教育氛围,表达教育内容,传递价值观念^⑥。

当前各高校举行的离职仪式主要形式有换届大会、聘书发放仪式、欢送会等。研究认为,离职仪式的形式尚不丰富,内容尚显枯燥,参与面一般也不广,往往是副职以上干部离职才有相应仪式,对普通委员离职缺乏关心,离职仪式往往与新学年的换届大会合二为一,离职仪式、欢送会的成分被削弱很多。

4.离职适应的内容

在如何适应离职新生活,处理好新的学习与工作的关系这一问题上,大部分离职学生干部都强调要投身学习、转移注意力等。研究认为,离职学生干部应多和同学交流,以学习为主、制定新目标,计划安排并利用好自己新产生的空余时间,摆正自己的心态、不患得失,多参加有益的活动,不刻意回避适应不良的各类现象。

(二)构建对策

1.加强对群体的关注。高校离职学生干部群体作为高校亚群体中的一个特殊群体,需要高校学生组织及其管理机构多加关注。他们作为曾经的学生干部,为高校学生组织工作做出过或多或少的成绩,组织和管理者不应忘记或忽视;关注并重视离职学生干部的身心健康,为他们的离职学习和生活提供力所能及的帮助和关心,有助于树立人文组织的良好形象。

2.举办有意义的仪式。仪式代表一种传统、一种文化、一种神圣,具有很强的象征性。当下,举办有意义的离职仪式,它的意义不仅仅在于教育在职学生干部,更在于是对离职学生干部适应新角色的一次有力激发。离职仪式一方面明确了离职的时间节点,昭示着新的地位和身份的到来,另一方面也是组织和组织成员向离职学生干部表达情感和愿望的重要方式;学生干部在观看和参与仪式的解释、操练和表演过程中来强化群体记忆和文化认同,所以说仪式也是记忆的一个过程^[7]。如果将仪式省略,那么离职就成了空洞的东西,仅仅成为一个时间符号,所以学生组织应当举行这样一些有价值有意义的仪式,同时给它们注入新的内容。

3.对工作成果充分肯定,认可价值。在市场经济和价值规律的作用下,利益导向强烈地牵动着每个人的价值取向和行为方式,当然这里所强调的不是经济利益,而是情感利益。高校学生干部在即将离职之时,大都希望得到同学的认同、组织的肯定和上级的褒奖。肯定每一名离职学生干部的工作成果,认可他们的工作价值,并根据他们的成果大小予以表彰和鼓励,这有助于离职学生干部的自我价值认同和圆满离职。

4.为学习生活提供帮助与便利。大学生感情丰富,情绪体验强烈。一些被他们的情感接受了的东西能最强烈、最牢固地树立在他们心中,进而激发出自觉行动的意向^[8]。所以,要以诚待人、以情感人、以理服人。工作

上支持、尊重他们;政治上关心、信任他们;学习上鼓励、帮助他们;生活上关怀、爱护他们。

六、结 语

高校学生干部培养机制,就是包括选拔机制、培训机制、任用机制、流动机制和离职适应机制在内的高等学校学生干部培养制度。研究认为,高校学生干部培养机制总体状况是基本良好的,但是整个培养系统中各分机制尚存在各种不足和缺憾,特别是离职适应机制基本处于无运行状态,相信通过包括本研究在内的众多高校学生工作研究的探讨和分析,高校学生干部培养机制会更加完善和具有可操作性。

参考文献:

- [1] 周强.周强同志在全国加强高校学生干部培养工作座谈会上的讲话[EB/OL].(2006-07-18)[2011-03-22].http://www.ccyl.org.cn/ccylspeech/200612/t20061205_3976.htm.
- [2] 王轩,周洁明.高校学生干部培养机制的研究[R].上海:上海电力学院团委,2007.
- [3] 陈庆玲,张俊武.浅谈高校学生干部选拔与培养[J].辽宁行政学院学报,2009,(6):113-114.
- [4] 王集令.大学生骨干理论素质培养的意义及实现路径[J].华北电力大学学报:社会科学版,2010,(3):122-124.
- [5] 柴世钦.高校和谐德育模式构建的思考[J].湘南学院学报,2010,(6):8-12.
- [6] 施蕾.学校仪式的意蕴与优化设计的思考[J].思想理论教育,2010,(22):14-16.
- [7] 萧放.节日仪式是文化记忆的要素和过程[N].中国社会科学报,2010-02-09.
- [8] 戚甫娟.对学生干部告退现象的思考[J].喀什师范学院学报:社会科学版,2001,(6):92-94.

责任编辑:陈于后

The Construction of the Mechanism of Cultivating University Student Cadres —A case study on five universities in Anhui Province

YANG Jing, ZHANG Jie, FENG Xiaofei

(School of History & Society, Anhui Normal University, Wuhu, 241003, China)

Abstract: The construction of the mechanism of cultivating university student cadres includes selection, training, appointment, flow, and retirement phases. In the process of selection, methods and examine content should be noticed. In the training process, integration and innovation of content should be done. In the process of appointment, setting reasonable positions, making clear post task, regulating students, strengthening the role of standard, and providing macro and micro protection should be achieved. Enriching the type of flow, developing flow specification, improving flow program, and debugging flow barrier should be achieved in the flow process. Strengthening the care, recognizing value, and providing convenience should be done after the retirement.

Key words: student cadres; training mechanism; university; investigation and study