

# 新形势下高职院校辅导员职业化激励机制探究

徐海涛,袁璟瑾

(南通航运职业技术学院 学生工作处,江苏 南通 226010)

**摘 要:**辅导员是大学学生的知心朋友、人生导师,承担着大学学生的思想政治教育、素质教育、职业生涯规划等工作,其工作效能直接影响着高职院校人才培养质量。构建目标明确、职责清晰、奖惩分明的高职院校辅导员职业化激励机制,能有效挖掘辅导员的潜能,发挥辅导员的个人天赋和主观能动性。通过完善培训、提高薪酬、拓宽发展,帮助辅导员进一步明确自身专业化和职业化方向,激发辅导员的工作热情,提高辅导员的工作效率,从而提升辅导员的整体素质。

**关键词:**新形势;辅导员;激励机制

中图分类号:G715

文献标识码:A

文章编号:1671-9891(2018)03-0063-03

## 0 引言

辅导员是大学学生的知心朋友,是学生健康成长路上的指引者。他们扎根于一线,承担着大学生思政教育、素质教育、职业生涯规划、创新创业教育等工作,其工作效能直接影响着高职人才培养质量。因此,为了发挥辅导员工作的主观能动性,促进其向职业化、专业化方向发展,构建辅导员职业化激励机制势在必行。

### 1 高校辅导员职业化激励机制的重要性

激励机制是实现员工对工作承诺最大化的一项保障制度。心理学家威廉·詹姆斯曾做过一个员工激励机制的研究,结果表明,在员工能力层次等同的情况下,工作绩效完全在于激励机制。所以,有效的激励机制能够挖掘人的潜能,激发人们的工作热情,提高工作效率。构建有效的辅导员激励机制,可以发挥辅导员个人天赋和主观能动性,从而提高工作效率,进一步明确自身专业化和职业化方向。高职辅导员是高校开展大学生日常思想政治教育工作的骨干力量,其职业能力的高低,关系着高校的人才培养质量。构建辅导员职业化激励机制无论对辅导员自身发展,还是高校可持续发展都至关重要。

### 2 高职辅导员激励机制常见问题

#### 2.1 激励机制缺乏民主性和职责权益的明确性

(1)部分高职院校设置辅导员激励机制时,前期没有进行认真的调研,对一线辅导员的需求缺乏了解,只是由行政管理部门单方面地对激励机制进行设计、执行、推动。这种激励机制在制定过程中缺失民主性,其本身往往存在一些偏差,导致辅导员的权益不明确,实施的效率低下。

(2)辅导员的主要工作是思想引领,开展日常思政教育,而工作时间、地点的不确定,工作效率难以衡量,责任和任务目标不明确等问题,都使得无法对辅导员进行有效的工作评价,也就无法在辅导员激励机制中明确辅导员的工作职责。

#### 2.2 激励机制缺乏前期需求分析

一是辅导员激励政策覆盖面窄。好的激励政策的制定都会调研辅导员实际需求,包含物质需求和精神需求,进而建立一套具有实效性的激励机制体系。<sup>[1]</sup>辅导员的工作职责在于进行大学生主流意识形态的教育、日常事务管理、学生的心理发展职业规划指导等,工作要求高、任务重,但薪酬待遇水平相对较低,重要性相对较轻,这“一重一轻”的矛盾使得辅导员很容易心理不平衡。

收稿日期:2018-05-29

基金项目:江苏高校哲学社会科学研究项目(2017SJBFDY568)

作者简介:徐海涛(1981—),男,江苏泰州人,南通航运职业技术学院学工处讲师,硕士。

二是辅导员职业发展空间小。按照马斯洛需求层次理论,高职辅导员职业发展空间很难达到“自我实现”。学术层次方面,辅导员事务性工作较多,很难有较多时间和精力投入科研,科研成果较少;行政职务发展方面,许多领导岗位都需要高学历、高职称、高层次人才,使得辅导员行政职务晋升空间有限;学习资源方面,学校在进行资源分配的过程中往往会倾向专任教师,辅导员很难有机会参加国外考察、国家级培训、进修深造、参与学术会议等活动。这些都会影响辅导员工作的积极性,难于达到他们“自我实现”的心理需求。

### 2.3 激励机制缺乏创新性、主动性和时效性

大多数高职院校都是由中专升格而来的,虽然人事制度经历了几次改革,也在某些领域取得了较大的突破,但是受传统中专学校人事制度的影响,很多高职院校在教师的激励机制和管理上缺乏创新性和主动性,特别是考核机制、薪酬体系方面,没有完善的激励制度创新思想。此外,激励机制的实施也缺乏时效性。一般高职院校奖励绩效都会放在学期结束,时间都是固定的,对形式和内容的奖励一成不变,对辅导员的激励效果不明显。

### 2.4 激励措施普遍存在片面性

目前对辅导员的奖励主要集中在职业素质能力大赛、科研水平等方面。但是,每一位辅导员都有自己的优点和长处,这要看管理者们是如何培养辅导员的长处和规避弱点,因此,辅导员的奖励激励措施应该扩大覆盖面,调动辅导员工作的积极性。比如有的辅导员事务管理很强,就应该激励该辅导员朝着这个方向努力;有的辅导员心理辅导能力很强,那就激励该辅导员朝着心理学专家型辅导员的方向努力;有的辅导员科研能力很强,那就激励该辅导员朝着学术研究型辅导员的方向努力。

## 3 高职院校辅导员激励机制制定的需求分析

高职辅导员的需求层次主要考虑两个方面:一是物质需求,二是精神需求。物质需求方面主要考虑工资、绩效、福利等,精神需求方面主要考虑个人成长、荣誉、晋升、归属感以及个人成就感。<sup>[2]</sup>

### 3.1 高品质生活质量的需求

经济基础决定上层建筑,目前高职辅导员的收入普遍低于专业教师,工资系数也远远低于普通教师,没有课时津贴和科研启动经费,繁杂的学生事务也让他们无暇顾及一些兼职工作。<sup>[3]</sup>工资收入作为辅导员主要收入来源,但在如今高速飞涨的房价等面前显得微不足道。

### 3.2 专业化发展的需求

目前高职辅导员一般都是思政、心理等专业硕士毕业,他们也很注重自身专业领域的发展,但是琐碎的学生事务工作使他们无法专心科研和专业的发展,进而增加了晋升职称、职务的困难。此外,很多高职院校限制辅导员从事专业教学,使得很多辅导员失去了从事专业教学的机会。

### 3.3 自身工作成就感的需求

辅导员是开展大学生思想政治教育的骨干力量,他们的职业成就感、幸福感都直接关系着大学生思想政治教育的水平。而目前辅导员工作中,学生事务性工作占据了辅导员大量的时间和精力。在工作上,他们无法专心总结提炼工作经验,必会影响其工作质量,导致辅导员很难获得工作成就感。长此以往,他们会失去对工作的热情,遇到问题时候不能积极应对,难以有针对性地对学生进行思想政治教育。

### 3.4 职业化发展的需求

高职辅导员大多数都处于“非职业化”的状态,所学的专业并非思政、心理、管理等专业,从事辅导员工作只是为了过渡,后期的职业目标是转往行政岗和教师岗。<sup>[4]</sup>但是,目前高职目前发展的现实使辅导员很难实现转岗,他们无法从前辈同行工作中看到自己的努力方向和职业发展方向,思想上不稳定,因而对自己职业发展的定位和方向不明确,进而影响到工作方式、方法和态度,最终导致工作低效率。

## 4 构建高职院校辅导员职业激励机制的措施

### 4.1 明确工作分工,推动辅导员职业化、专业化进程

分工明确、职责清晰是确保辅导员队伍稳定,推进辅导员职业化、专业化发展的有利举措。高职院校在学习教育部等出台的辅导员相关文件精神的基础上,根据社会需求、人才培养质量定位及本校学生成长规律,制定出辅导员的岗位职责,明确分工。改变以往辅导员接受多头领导的局面,减轻辅导员的工作压力,让

其从繁杂的非本职工作中解放出来,切实发挥辅导员在学生思想政治教育方面的作用,把思想引领贯穿教育整个过程,进一步推动辅导员职业化、专业化进程。

#### 4.2 健全奖惩机制,提高薪酬待遇

在高职院校中,辅导员的收入普遍偏低,这成为影响辅导员队伍稳定的一个重要因素。所以,需要适当提高辅导员的绩效系数,稳定辅导员队伍。高职院校应该健全辅导员奖惩机制,改革原有的激励机制,明确量化奖励与惩罚。同时完善薪酬体系,使得辅导员能享受利益最大化。在日常学生事务管理中,可将一定的事务工作转换成教学工作量,超出的工作量能够以量化的形式进行实时奖励,调动其工作积极性。同时,对未完成工作量的辅导员也实时进行惩罚,实时变动的量化考核可以进一步提高辅导员的工作效能。

#### 4.3 完善辅导员管理、培训机制,拓展职业发展空间

建立多层次、多形式的学习培训体系:其一是通过岗前培训,让辅导员了解日常学生事务管理、学生工作的职责和方法、学校的基本情况 & 政策要求;其二是通过工作坊、省辅导员基地培训、省学工干部领雁行动,学习学生工作的新思路、新知识,进而掌握学生工作的新技能,促进辅导员业务水平提升;其三是创设条件,选拔优秀辅导员参与国内、国际交流、调研和高水平培训、到外单位挂职锻炼,提升辅导员的整体素质。

#### 5 结束语

辅导员队伍是高校人才培养和学生工作中的一支重要力量,需要不断完善相关管理制度,加强队伍建设。建立辅导员职业化激励机制,应该综合分析辅导员的需求,在辅导员队伍建设过程中逐步完善辅导员激励机制,创造一个平衡的制度管理和人性化工作氛围,从而有效地促进辅导员职业化、专业化建设,成就一支高素质的辅导员队伍。

#### 参考文献:

- [1]杨楠.浅谈高校辅导员激励机制的构建[J].吉林工商学院学报,2014,(2):103-105.
- [2]刘剑斌.建立和完善高校辅导员激励机制的思考[J].东华理工大学学报(社会科学版),2013,(4):498-501.
- [3]方宏建.关于推进高校辅导员队伍职业化、专业化建设的几点思考[J].高校辅导员杂志,2011,(1):17-23.
- [4]李罡,邬长明.新时期高校辅导员激励机制构建[J].思想政治教育研究,2009(6):111-112.

(责任编辑 范可旭)

## Research on Incentive Mechanism of Counselors' Professionalization in Higher Vocational Colleges under the New Situation

XU Hai-tao, YUAN Jing-jin

(Dept. of Students' Work, Nantong Vocational & Technical Shipping College, Nantong 226010, China)

**Abstract:** Counselors are the intimate friends and life teachers of college students. They undertake the ideological and political education, quality education and career planning for college students, and their work efficiency directly affects the quality of talent cultivation in higher vocational colleges. The incentive mechanism of the counselors' professionalization in higher vocational colleges can be formulated by clear objectives, responsibilities, and rewards and punishments scheme, which can effectively explore counselors' potential and give full play to personal talents and subjective initiative of the counselors. Through perfecting training, increasing salary, and broadening development, counselors are assisted to further clarify their specialism and professionalism, stimulate their work enthusiasm, improve their work efficiency, and thus promote the overall quality of counselors.

**Key words:** new situation; counselor; incentive mechanism