

关于高校学生党支部激励机制的思考

王 晖

(南京航空航天大学,江苏 南京 210016)

摘 要: 高校学生党支部是党联系广大青年学生的重要桥梁和纽带,是党在高校中的战斗堡垒,建立健全高校学生党支部激励机制有着重要意义。激励机制的理论在高校学生党支部发展中具有应用的可行性,高校党支部也存在激励不足的问题。确定适当和理想的目标、营造良好的组织文化氛围、改进和完善激励措施、构建科学合理的评价与反馈机制是构建高校党支部激励机制的重要举措。

关键词: 高校学生党支部 激励机制 必要性 构建

高校学生党支部是党联系广大青年学生的重要桥梁和纽带,是党在高校中的战斗堡垒,是从政治上、思想上、组织上团结和凝聚大学生的基层组织,担负着教育、监督、培养和发展学生党员,开展大学生思想政治教育工作的重要职责。^[1]党的十七大强调“尊重党员主体地位”,并提出了建立健全党内激励关怀帮扶机制。建立健全高校学生党支部激励机制,对于学生党员坚定理想信念,牢记宗旨,发挥先锋模范作用,增强党的凝聚力和战斗力,促进高校党建工作有着重要意义。

一、建立健全高校学生党支部激励机制的必要性

(一)激励机制在高校学生党支部发展中应用的可行性

激励是组织者根据激励理论,运用物质和精神相结合的手段,采取多种有效的方式方法,最大限度地激发组织内成员的积极性、主动性和创造性,以保证组织目标的实现。激励机制就是运用物质和精神等手段,达到激发、调动人的积极性和创造性的目的的工作机制,其实质本是心理学的概念。随着社会经济的发展,大学生

思想心理和行为发生了新变化,这给学生党支部的管理工作带来了新的挑战。当代大学生的价值取向和思想特点日渐多元化、复杂化,竞争意识强烈,崇尚个性自由,自我意识和民主意识不断增强,公平思想日益浓厚。对管理学中激励理论的借鉴与运用,能够为我们提供新的工作思路、工作方法。^[2]

激励理论具有平等性、启发性、情感性特点,强调人性化教育和柔性管理,注重个性和情感因素的充分发挥,符合当代大学生的思想、心理和行为特点,是高校党建工作顺利开展的有效手段。通过运用有效的激励措施,党支部可以最大限度地调动支部成员的积极性和能动性,使之以最大的热情和最饱满的精神投入到党支部生活中,充分发挥学生党员的最大潜能,从而更好地推动高校党建工作的的发展。

(二)当前高校学生党支部激励不足

1.入党后再教育有待于加强。目前,高校学生党支部对积极向党组织靠拢的学生能够要求严格,也为他们创造机会表现自己,这使得他们能够发挥出模范带头作用。但入党后,学生党支部放松了对他们的要求,导致部分学生党员缺少紧迫感,在学习、工作中表现消极,没有发挥先锋模范作用;在日常党的理论知识学习、有益的党支部活动的举办、参与方面表现不够积极、缺乏主动性,导致激励困境。一项调查问卷显示,68%的学生认为学生党员的先锋模范作用发挥一般,11%的人认为“不符合党员标准,无模范性可言”。^[3]

2.学生党支部作用体现不明显,活动形式陈旧,创新性不够。学生党支部工作的公开性透明度不够,办事效率

业心及奉献精神。“辅导员职业化”近年来在教育界已得到了大家的认可,也成为一种趋势,高校应当在辅导员聘用、考核、晋升、流动方面制定一系列的规章制度,采取激励措施吸引更多高层次、高质量、多学科的人员加入辅导员队伍,实现人员配备的最优化。辅导员要向“专家型”人才发展,学生工作队伍要兼具学科专业技能和学生工作技能,在学生专业学习指导、学生职业规划等方面提升对学生的服务能力。从大学决策者的角度也要充分发挥学生工作队伍的积极性,在辅导员的待遇和工作保障方面给予优待,通过多种形式改变其边缘化的尴尬境况。

二是着力打造以提升大学生专业技能和综合素质为核心的“第二课堂”。大学教育与社会需求的脱节已经暴露出诸多弊端,毕业生的实践技能差就是社会抱怨最多的问题。从学生工作的角度看,注重学生专业实务技能和社会实践能力的提升是解决这种问题的关键。大学生社会实践能力的提高是整个教育过程中重要的组成部分,是培养人才全过程中的一个重要环节。因此,推广实践教

学非常有必要,它与课堂理论教学具有同等的重要意义。目前高校的实习实训对于专业实务技能和社会实践能力的提升之所以效果欠佳,其主要原因在于实习实训走形式,学生的实习实训时间无法保证,实习实训课题和项目有限,实务部门热情不高,大学缺乏与实务部门的有效对接机制。这些难题不可能在短期内得到改观,与其等待,不如先将改革的着力点放在大学校园的“第二课堂”,学生工作队伍要改变将“第二课堂”局限于“吹拉弹唱”的观念,重点在于提升大学生的专业实务技能和社会实践能力,为每一个学生搭建相应的活动平台,让学生在活动中展现自己的特长,并将学生身上的闪光点放大,从而以点带面充分调动全体学生参与技能训练和综合素质锻炼的积极性,让他们乐观自信地成长成才。

本文系西南政法大学2011年度校级教育教学研究项目《“以人为本”的高校素质教育研究》(项目编号:2011YB14)的阶段性成果。

低下,缺乏紧迫性,党支部解决问题能力不足,党支部作用体现不明显。学生党支部活动基本规范,但工作较为被动,支部活动形式单一陈旧,缺乏创新性和吸引力,在教育内容上,缺乏深层次的内涵和长期的、潜移默化的影响力。一项调查显示,65%的普通同学认为党组织解决问题的意愿有但行动少,降低了党支部的可信度,84%的学生普遍感到支部活动创新不够,缺乏吸引力。^[4]

3.党支部内缺少民主监督机构和有效考评机制。^[5]在学生党支部内部,通常是通过定期召开民主生活会,进行批评和自我批评来总结党员的问题和成绩,由党支部书记和委员根据日常观察和经验印象来评定党员的综合表现,这导致了规范不足、激励不公的激励困境。党支部缺乏长期持续、客观公正的党内监督机构,对于党员进行监督,对于党员的约束具有随机性、主观性,不能有效规范党支部成员的行为;党支部缺乏规范的考核机制,导致奖惩不公平、不合理,考核的可信度与权威性不足。

以上表现归因于部分党员自身思想觉悟较低,同时还因为党支部的激励机制没有发挥作用,对于党员的激励不足。因此,高校需要建立健全学生党支部激励机制,不断推动学生党支部发展。

二、高校学生党支部激励机制的构建

(一)确定适当和理想的目标

激励取决于行动结果的价值评价和其对应的期望值的乘积。由于各种人对某一目标的效价和期望值不尽相同,因此效价和期望值之间就可能有各种不同的组合形式,并由此产生不同的激励力量。一般来说,目标效价和期望值都很高时,才会有较高的激励力量。目标作为一种诱因,具有引发、导向和激励的作用。确定适当的目标,可以诱发人的动机和行为,达到调动人的积极性的目的。弗隆的期望理论告诉我们,一个人必须不断追求更高目标,才能启发其向上的内在动力,达到目标的期望值越高,目标实现的可能性越大,工作积极性就越高。

因此,高校党支部首先应确立适当和理想的目标,一方面,要根据党组织的要求,考虑目标实现的可行性,既要有可以实现的适当目标,又要有能够引导党支部成员有更高追求并为之奋斗的长远的理想目标。另一方面,要关注学生党员个体的需求和自身素质的发展,尊重学生党员的差异性,从而凝聚、团结、教育学生党员,提高思想觉悟,加强理想信念,实现学生党支部发展。

(二)营造良好的组织文化氛围

组织文化建设是所有社会组织不可或缺的一个重要方面。作为社会的一种组织形式,高校学生党支部建设也离不开组织文化。高校学生党支部组织文化是一种兼具校园文化和党组织文化特征的特殊文化类型,包括精神文化、制度文化、物质文化、心理文化和行为文化等,具有导向、凝聚、规范和辐射功能,^[6]营造良好学生党支部的组织文化氛围,有利于发挥其隐性激励效应。

1.加强学习型组织的培养,构建精神文化。高校应在党支部内营造善于学习、积极向上的氛围,促进其自觉学习业务知识,提高业务能力;以社会主义核心价值观体系为核心,引导支部成员积极学习党的理论知识,与时俱进地更新自身知识理论体系,提高思想素质,从而形成党支部的精神文化。

2.完善制度体系建设,构建制度文化。以发挥学生党员主体性、促进学生党员全面和谐发展、提升学生党员的

综合素质为出发点和归宿点,确立制定制度的根本宗旨;通过民主管理渠道,让学生党员积极参与制度建设,发挥主体能动性,进而提高对制度的认知程度和遵守制度的自觉性;刚性与柔性管理相结合,以尊重、宽容、激励、对话、帮助等人性化的管理手段,创造具有亲和力的和谐制度环境。

3.以服务支部建设和党员全面发展为中心,构建物质文化。以服务支部建设和党员全面发展为宗旨,扩大党组织的影响范围。在校园环境的综合建设中,把学生党支部的活动场所建设、图书资料建设、网络建设等纳入整体的建设规划中,使得学生党支部的建设有物质载体;学生党支部应该注重标志、徽章等文化视觉识别系统的建设,彰显学生党支部的组织形象特色。

4.提高对组织的认同感,构建深层心理文化。创新管理模式,科学合理、灵活多样地调整和创新党支部、党小组的设置管理模式;创新支部组织生活形式,拓宽组织生活渠道,把组织生活延伸到社会中去;丰富教育内容,根据实际,系统、周密地安排学习既具有理论高度的政治导向性内容,又要兼顾学生党员学习生活所需的有利于成长成才的易于接受的内容。

5.利用党员先进性教育,构建行为文化。通过党支部的各种会议、组织生活、党课、主题教育活动、学生党员日常的学习和文体活动等开展先进性教育,积极构建起党支部先进的行为文化。

(三)改进和完善激励措施

高校应结合党支部的实际和特点,改进完善、综合利用各种激励措施,达到激励效果的最大化。

1.环境激励。人的积极性、创造性的发挥受环境因素影响,高校应根据大学生的特点,利用课堂教学,广泛宣传,日常管理,社会实践,以及党组织和党员的先锋模范作用,从各个方面影响和教育学生,使大学生全方位地得到正确思想的影响,形成积极向上的思想氛围,形成正确的主流思想,使大学生党员时刻受到良好环境的激励,时刻保持共产党员的先进性。^[7]

2.党支部活动内容激励。支部活动本身具有激励力量。党支部应为成员提供能够满足其更高层次的需求设计形式多样、内容丰富的支部活动,吸引支部成员积极参与到活动中。发挥党支部成员的主体性,提高积极性,通过党员志愿服务、参与公共管理、社会实践活动、积极推进党组织进社团活动等形式和载体,搭建党性观念内化和外现的平台,吸引和激励学生党员参与党支部活动,在活动中不断提升自己。

3.情感激励。人是有思想、有感情的,作为社会人,需要精神上的认可。情感激励可以体现人与人之间的相互尊重、相互关心的良好人际关系。情感激励以信任为基础,可以从思想上和精神上引导学生自觉地加入到党支部的工作和生活中来。因而,高校应加大对支部成员的情感激励力度,以信任和尊重为基础,引导成员间相互尊重、相互爱护,形成支部精神力和凝聚力。

此外,高校还可以通过正负激励、榜样激励、角色激励等措施,将各种激励方式有机结合起来,选择好激励时机,保证激励的公平合理,保持和发挥大学生党员的先进性。

(四)构建科学合理的评价与反馈机制

高校要发挥评价与反馈的激励作用,就需要建立科学合理的评价和反馈机制。

对做好高校外教管理工作的思考

徐 臻

(河海大学 国际合作处,江苏 南京 210000)

摘 要:高校外教管理工作对我国经济建设和社会发展起着重要作用,对高校教学及科研水平提高至关重要。本文从做好聘专工作、提高服务及教学质量、把握东西方文化差异和有效处理涉外事件等方面阐述对做好高校外专管理工作的几点思考。

关键词:高校 外教管理工作 四个“精心”

高等学校聘请外教是我国对外教育交流的重要形式,也是我国教育面向世界,吸收和借鉴各国的先进科学技术,为我国的经济建设和社会发展服务的有效途径。随着我国高等教育事业的蓬勃发展和国际间交流的日益深化,引进高质量的外籍专家和教师在高校办学中的地位和作用日益凸显。但同时,外国文教专家的聘请是政策性很强的工作,从大处着眼,它关系着国家主权及国家安全,从小处着眼,它与就业民生、国民教育息息相关。为了发挥外交的最大聘用效益,我们就必须做好管理和服。我结合平时的工作,就如何与时俱进地搞好外教管理工作总结出了四个“精心”:一是精心挑选外教,保证来源明确、资质合格;二是精心组织教学,确保教学质量;三是精心安排相关活动,辅助其教学工作;四是精心处理涉外事件,总结管理经验。

一、高校要根据国家政策和高校具体情况,精心做好外教聘请工作。

外国文教专家的聘请是政策性很强的工作,高校外教的聘请应当有利于提高学校的教学和科研水平,因此各个高校在外籍教师准入方面一定要按照外专局的要求严格把关。各个高校的国际合作处要在国家有关外教工作方针政策的指导下,结合学校不同时期的发展规划和

实际需要,在广泛听取相关学院、单位的意见和建议的前提下,有目的、按步骤、前瞻性地制定好需求和招聘计划。

目前我省各高校需要参照的规定有:《高等学校聘请外国文教专家和外籍教师的规定》、《外国文教专家工作试行条例》、《外国人入境出境管理法》的要求,以及江苏省外国专家局《江苏省引进国外技术、管理人才项目管理办法》的具体规定。高校国际合作处要拓宽聘请渠道,努力提高所聘用的外教的质量。各高校可以积极建立官方渠道,如通过我驻外使馆教育处、驻华大使馆或领事馆推荐人选;也可以通过我国政府有关部门与国外政府部门或受权非政府机构签订协议,委托其推荐或招聘符合条件和学校需要的外籍教师;也可以通过国家和省市成立的引智中介机构推荐人选。同时还可以建立非官方或民间渠道,可以通过有校际交流关系的国外大学推荐合适人选;通过兄弟院校相互协作、转请转聘;通过熟悉的外教推荐;也可以请海外校友和组织推荐外籍教师人选。但是要注意通过推荐单位了解其所学专业、教学效果、工作作风、生活习惯和应聘目的等。还可以充分利用网络信息和现代通讯手段,在互联网和中西方著名网站向全世界发布学校情况简介和招聘信息等扩大选聘范围和途径,从多渠道选聘合格人才。

需要注意的是,随着我国综合国力的增强,有意向来华工作的人员越来越多,在招聘中要注意坚持标准,特别要注意学历要求和专业要求。一般来说,要聘请具有大学学士及以上学历、具有教师资格或相应从业资格证书,有两年以上从教经历的外籍教师。聘请外教要做到专人负责,明确责任,健全制度,保障有序。聘请单位要实行专人

首先,高校应将党支部的发展评估制度化、规范化。不仅要注重评估党支部开展的支部生活、学习和开展的活动,而且应将支部自身的提升和发展作为考察的重要内容;党支部评估指标的制定注重体现激励性,既要有有形的硬指标,又要有无形的软指标;在评价实施的过程和方法的选择上,注重发展性原则。对于表现出色的学生党支部,要予以各种奖励和表彰,发挥榜样示范作用。

其次,健全党支部激励机制,要发挥反馈功能,一方面要强化党内民主机制,确保普通党员对党支部的知情权、参与权。另一方面要强化信息反馈机制,建立健全党内事务征求意见制度,定期听取普通学生、学生党员对党支部的工作的意见和建议,切实保障其对党支部的监督权、选择权,健全和完善党内激励机制。^[8]

参考文献:

[1]白梅.高校学生党支部职责探析[J].教育与职业(理论版),2007,(11):58-59.

[2]王晖.新时期大学生社团激励机制建构的研究[D].南京:南京航空航天大学,2008.

[3][4]左彤云,刘晓.“90后”大学生党建工作现状及对策研究[J].南京航空航天大学学报(社会科学版),2010,(3):90-93.

[5]曹光璐,蒋小忠,卜建昆.新公共管理视角下高校学生党支部激励机制探究[J].科教文汇,2010,(7):187-188.

[6]彭海.组织文化视域中高校学生党支部建设[J].思想理论教育,2010,(5):65-69.

[7]黄勇.大学生党员先进性教育激励机制研究[J].广西医科大学学报,2006,(9):21-23.

[8]崔海英,栗蕊蕊,田愿静.建立健全高校学生党支部,激励关怀机制研究[J].上海党史与党建,2010,(5):37-39.

项目:教育部“纪念建党九十周年”专项课题资助(10JJDJNJD159)。