

# 高校学生干部领导力培养刍议

韩 成

(四川外国语大学 马克思主义学院, 重庆 400031)

**摘要:** 高校学生干部领导力培养对学生干部成长、学校治理以及学校发展具有较高的现实价值。而今,在高校学生干部领导力培养中,主要存在“定性”的延展性差、“定位”的精准度不够,以及“定法”的实效性不高等问题。提高学生干部领导力,既要充分利用学校管理育人的作用,也要充分认识到现有培养机制的不足,把高校教育各要素整合进学生干部领导力培养全过程,落实三全育人理念。树立学生干部领导力培养理念,建立完善管理育人体制机制,促进高校学生干部领导力提升。

**关键词:** 学生干部; 领导力; 现实价值; 提升路径

中图分类号: G647

文献标识码: A

文章编号: 1009-3583(2021)-0127-05

## On the Leadership Training of Student Cadres in Colleges and Universities

HAN Cheng

(School of Marxism Studies, Sichuan Foreign Studies University, Chongqing 400031, China)

**Abstract:** The leadership training of college student cadres is of high practical value to the growth of student cadres, school governance and school development. Nowadays, in the leadership training of student cadres in colleges and universities, there are mainly some problems, such as the poor extension of "qualitative", the lack of accuracy of "positioning", and the ineffectiveness of "fixed method" and so on. In order to improve the leadership of student cadres, we should not only make full use of the role of school management in educating people, but also fully realize the shortcomings of the existing training mechanism, integrate all elements of higher education into the whole process of leadership training of student cadres, and implement the concept of three-around education. We should establish the concept of leadership training of student cadres, establish and improve the system and mechanism of management and education, and promote the leadership of student cadres in colleges and universities.

**Key words:** student cadres; leadership; realistic value; promotion path

领导力培养作为人才培养的重要方面,既是大学生综合素质提升的普遍性要求,也是学生干部能力训练的特殊要求。全面培养大学生干部的领导力,引导学生干部科学认识职务权力、树立正确的权力观;提高学生干部的职务执行能力和应变能力,提高大学内部治理的效率;改善大学各部门、各层级管理信息流通现状,增强“管理育人”的现实性;创新管理文化,加强学生干部在构建和谐校园中的作用等等,这些都是着力培养学生干部领导力的重要动力因素。而今,高校学生干部领导力培养的现状不容乐观,学生干部的自身形象和实际发挥的作用不尽如人意。因此,重视提升学生干部领导力培养,整合

高校教育要素解决大学生干部领导力“定性”的窄域化、“定位”的空泛化、“定法”的随意化乃是当务之急。

### 一、高校学生干部领导力培养的价值意蕴

领导力作为一种推动社会发展与进步的力量,作为未来发展不可忽视的力量,高校学生干部领导力培养具有较高的现实价值。从学生干部自身出发,有利于促进学生干部的全面发展;从学校管理出发,有利于构建和谐校园;从学校发展出发,有利于完善学校管理体制。

#### (一)有利于促进学生干部全面发展

高校学生干部领导力培养涉及面广,不仅仅

收稿日期: 2020-04-15

作者简介: 韩 成,女,贵州道真人,四川外国语大学马克思主义学院 2018 级硕士研究生,主要从事思想政治教育研究。

局限于“领导力五力模型”中的感召力、影响力、前瞻力、决断力和控制力,更多的是适应学生身份以及所处校园环境的学习力、组织力、沟通力、执行力、号召力、政治力、发展力等。高校学生干部领导力培养的广泛性特点,是为满足学生干部从低到高、从自然性到精神性的需求。马克思说过:“社会关系实际上决定着一个人能够发展到什么程度。”<sup>[1]</sup>高校学生干部沟通力、组织力的培养,有利于充分发挥学生干部作为连接学生和学校的纽带作用,开拓学生干部人际关系新局面,促进人际关系朝着理想的方向发展,为未来良好的社会关系网打下坚实的基础。高校学生干部执行力、政治力的培养,有助于学生干部工作能力与政治素养的提升,增强学生干部的公信力。高校学生干部发展力、学习力的培养,有助于激发学生学生干部创造力思维,培养学生干部自立意识,提高学生干部的人格感染力。因而,高校学生干部领导力在施展过程中,所表现出来的能动性、自主性以及创造性,成为学生干部全面发展的标志。

## (二)有利于构建和谐校园

学生干部的双重身份决定了他们既是构建优良校风的参与者,又是各项管理制度的执行者。随着时间的推移,当前“90”后、“00”后已成为促进高校校园发展的主力军,但新时代产生“新人”,部分学生个性张扬、妄自尊大、各自为政,以及师生沟通“被动式”亦或是“暴力式”沟通,其沟通过程出现难以逾越的“鸿沟”。学生干部作为生生之间矛盾的调和器,作为师生之间对话的重要枢纽,为生生之间、师生之间搭建了一座沟通的桥梁。学生干部作为高校骨干群体,始终将保持学生内部环境的和谐作为使命与责任来坚守,成为生生之间矛盾的消化器,成为学生生活学习的引路人。由于学生群体与学生干部二者之间的同辈关系,使得学生干部在传达老师要求时,始终能够秉持虚怀若谷的态度。学生对学生干部号召、组织活动的配合,老师对学生干部决策结果的肯定,都大大体现了学生的接受度,提升了老师任务的完成度,从而提高了学生组织内部整体管理效率。因此,学生干部领导力培养有利于改善师生、生生之间关系,并使得两对关系朝着和谐、融洽的方向发展。学生干部领导力的有效性发挥,对于塑造良好的校园环境具有不可忽视的作用。

## (三)有利于完善学校管理体制

目前,我国学校管理体制的基本形式属于中央

统一领导下的、垂直的、自上而下的分级管理体制。高校学生组织作为学校活动的主战力量,学生干部的质量决定着学校组织管理水平,所以,学生组织内部权力正确规范运行关系着学校内部权力制约机制的完善,学生组织内部的有序性关系着整个学校活动的顺利开展,关系着学校管理体制的完善。学生干部领导力培养作为学生干部实现自我管理、自我教育、自我服务的重要路径,在实现学校管理体制良性运行中起着不可代替的作用。学生干部领导力培养能够在学生组织管辖范围以内,充分利用现有的人力、物力,协调各方;形成监管同行机制,以塑造风清气正的工作环境,提高学生干部工作效率,进而实现组织目标。学生干部以高度的责任感与使命感,各司其职、权责分明,以提高整个组织运行效率为己任,避开了“错位”“越位”和“缺位”等组织管理错误。学生干部领导力培养能够在学生组织内部实现“自己的事情自己处理”,从学生组织开始实现“管办分离”,减轻了学校管理部门的负担。学生干部领导力的发挥决定着学生组织内部运行,且发挥程度关系着学生组织能否得到学校的认可,能否得到健康、持续的发展。因而,学生干部领导力培养有利于促进学校共同体发展,有利于完善学校管理体制。

## 二、当前高校学生干部领导力的培养现状

高校学生干部领导力培养,主要表现在“定性”“定位”“定法”三个层面。“定性”的延展性较差主要表现为宣传内容、培养内涵、目标设定的窄域化;“定位”的精确性不够主要表现为功能定位、途径定位、结果定位的空泛化;“定法”的实效性不高主要表现为培养方法、行动方法、考核方法的随意化。

### (一)“定性”的延展性较差

1. 宣传内容窄域化。当前,高校学生干部的招新纳贤工作通常采取具有激励性质的宣传,以“物质”利益为主要宣传内容。高校学生组织为吸引学生眼球,吸纳优秀学生,以宣传“成为学生干部能够获得‘学习成绩以外的加分’‘老师的青睐’‘更多的锻炼机会’‘工资补贴’”等利益为主。此宣传内容呈现的窄域化,导致学生干部产生自我化意识,强化了学生干部的功利性,易导致其他学生产生不满情绪,以致工作实施难度加大。这将导致学生干部失去号召力,淡化了作为学生干部应有的领导力优势。

2. 培养内涵窄域化。美国组织学者波恩斯认为领导力是领袖劝导追随者为某些目标而奋斗,而这

些目标体现了领袖及其追随者的共同的价值观、动机、愿望和需求、抱负、理想。<sup>[2]</sup>于是,领导力培养应朝着领导力的全面性内涵出发,即知识、行为、价值观三个层面的内涵,才算得上领导力培养成功。然而,当前高校学生干部领导力培养内涵呈现窄域化现象,偏重于学生干部所表现出来的行为,忽视了知识层面、价值观层面的培养。

3. 目标设定窄域化。高校学生干部领导力培养主要以培养学生干部“情商”为目标。学生干部的“为人处事”决定着学生干部领导力的学习程度,也体现着学生干部头脑灵活度、个人创新性以及三观等情况。学校对学生干部的重视程度以一系列的工作行为、工作态度以及工作结果为标尺,这就意味着,学校管理者对于鉴定学生干部领导力的标准是工作能力和工作效率,并以学生组织工作效率为先。因此,学生干部工作能力与“情商”高低被设定为正比,即工作能力越强、效率越高,则代表学生干部“情商”越高。此目标设定呈现的窄域化,忽视了与教育一致的育人目标。

### (二)“定位”的精准性不够

1. 功能定位空泛化。高校学生干部领导力培养以业务能力功能与社会交往功能为主,却很少涉及其他功能。众所周知,学校赋予学生干部的责任与使命就是通过发挥领导力作用,号召、组织其他学生共同完成学校下达的任务。这期间,需要学生干部既要有很强的业务能力说服其他学生,更要有有一定的社交能力让其他学生心甘情愿地完成。于是,学生干部业务能力功能与社会交往功能发挥情况,直接决定着学生干部是否合格。功能定位的空泛化,直接导致学生干部领导力的政治思想、思想道德、心理健康等多重功能边缘化。

2. 途径定位空泛化。学生干部作为学校承上启下的中坚力量,其领导力获得机会源自学校。从当前形势看,高校学生干部领导力培养,大多数情况下来源于学生干部身处组织中的锻炼,主要通过参与组织学校活动、担任学生干部的途径,而非先天禀赋发挥,非正式的、专业的领导力培养。因此,针对学生干部领导力的获得,学校将学生干部领导力培养的有效途径归为行为的模仿性习得。途径定位的空泛化,忽视了领导力的先天禀赋以及参加专门的领导力培训课程所得。

3. 成果定位空泛化。近年来,随着我国教育事

业不断深化改革,领导力的获得已成为学生处于社会中的一项核心竞争优势。从学生干部的产生来看,学生干部通过层层选拔而最后被确定,被定位于学生骨干群体;就目前社会现状来看,伴随毕业生人数不断增加,社会竞争压力加大,学校将学生干部领导力培养作为增加毕业生就业率的一个筹码。学生领导力经验的积累对于日后步入社会比非学生干部更具有一定的优势,更容易在竞选中获胜。类似空泛化的成果定位,导致学生干部领导力的获得被夸大为人竞争中的制胜法宝。

### (三)“定法”的实效性不高

1. 培养方法随意化。随着大数据时代来临,学生干部领导力培养主要采取以理论学习为主的线上与线下培养方式。线上主要利用数据网络,学生干部通过视听结合进行学习。线下主要通过学校管理者口口相传,或者是讲座式的理论教育模式,而非系统性的专门培训。在日常工作中,大多数学校组织管理者以“这是培养你的什么能力”为出发点,派遣学生干部去“依葫芦画瓢式”学习某些工作方法。线上线下培养呈现的随意性,让理论灌输成为学生干部领导力培养的基本方法,忽略了领导力的实践性训练。

2. 行动方法随意化。目前,高校将学生干部领导力培养定性为“领导者”“管理者”的培养。学生干部处于学校学生活动承上启下的地位,扮演着领导者与管理者的角色,并被赋予相应的“领导”权利。这在无意中使学生干部领导力转化为学生干部居高临下的资本,使部分学生干部在日常工作中以自我为中心,对其他学生进行命令式指挥,无形中滋生出一股“官僚风”,“形式主义”严重。这一行动方法呈现的随意性,忽视了学生干部领导力的服务型特点。

3. 考核方法随意化。通常情况下,主要集中于选拔阶段与期末阶段的考核,两阶段的考核方法偏向学校组织管理者主观印象,具有一定的随意性。在学生干部选拔阶段,组织管理者可以根据学生制作的个人简历来决定学生是否有机会成为学生干部,学生简历制作、内容安排以及临时面试状态,决定着学生干部的竞选结果。在学生干部期末阶段,学校以“工作成果”考核学生干部领导力,将工作内容进行量化考核,而非质化考核。考核方法呈现的随意化,忽略了学生干部领导力的形成过程。

### 三、高校学生干部领导力培养的提升路径

当前,在认识高校学生干部领导力培养的现实价值时,应当准确把握培养现状,提升高校学生干部领导力培养实效,需要从学校、学生干部和学校管理多方面发力。在全校范围内落实三全育人理念,形成教育管理合力;重视培养角色意识,引导学生干部科学认识“领导力”,认清自身所处地位,正确履行责任与义务;建立完善培养体系,优化培养功能,提高管理实效。由此,推动高校学生干部领导力培养达到“定性”宽广,“定位”精准,“定法”规范的效果。

### (一)落实三全育人理念

三全育人是针对当前高校思想政治工作提出的要求,学生干部领导力培养作为高校思想政治工作的重要支撑内容,就应该全面贯彻落实三全育人理念。三全育人作为新时代的一种育人机制,其价值就在于始终坚持“人人育人、时时育人、处处育人”的育人意识和责任担当。<sup>[3]</sup>充分发挥高校“三全育人”体制机制功能,形成可持续的协同育人机制,“才能统一育人共识、整合育人资源、形成育人合力”<sup>[4]</sup>,才能使不同领域、不同层次的育人要素实现互促融通。高校学生干部领导力培养面临着“重结果、轻过程”“重参与、轻深度”“重管理、轻育人”的问题。首先,高校学生干部领导力培养在宣传内容上应始终保持实事求是,始终将学生干部以服务者的角色加以宣传,将学生干部的得与失、利与义全面宣传。其次,针对目前高校学生干部领导力培养内涵的单一情况,应发挥国家、社会、党委、学校、老师全员的力量,形成一股合力,共同发现问题、解决问题,将用心、用力贯穿于整个学生干部领导力培养的全过程,同时重视学生干部知识层面、价值层面培养。最后,在学生干部领导力培养目标设定上,要始终与教育育人目标保持一致,避免出现“重才轻德”局面。高校学生干部领导力培养要贯彻落实三全育人理念,只有凝聚社会全员力量,才能在领导力培养全过程中将学生干部培养成名副其实的社会主义现代化建设者和可靠接班人,才能培养出“能够担当民族复兴大任的时代新人”。因此,在学生干部领导力培养的过程中,落实三全育人理念,是实现拓展宣传内容、培养内涵、目标设定的重要途径。

### (二)重视培养角色意识

引导学生干部科学认识“领导力”,紧要的就是对高校学生干部领导力培养功能、途径、成果进行精准“定位”,在全面框定角色意识、扶正角色使命的基

础上,才能使学生干部领导力培养准确研判形势,保持领导力正确行使方向。培养具有领导力的学生干部,应该从重视培养角色意识开始。首先,明确领导力培养所延伸出来的业务能力、社会交往、政治思想、思想道德、心理健康等功能,即引导学生干部树立正确的人生观、世界观和价值观,从而提高学生干部领导力发挥效果。其次,拓宽领导力培养途径还需要将学生干部领导力培养渗入学生干部的专业课程中,根据学生干部的学科、专业特点以及未来的职业岗位要求制定专门的领导力培训方案,建设专门的领导力培养队伍,设立专门的领导力培训项目。专门设立领导力培训项目目的在于体现高校学生干部领导力培养目标,让领导力培养与学生未来职业角色保持相对和谐的关系。最后,认清学生干部领导力培养的边界。虽然领导力培养的重要性无可厚非,但应该明白学生干部领导力培养仅仅局限于学生干部处于校园内各种工作能力的培养,严防学生干部在信息的上传下达、任务的筹划执行等过程中产生官僚主义思想或人格优越感。况且,如今就业并不仅仅考量一个学生干部在校期间的表现,更多的是在实际工作中的表现。所以,学校领导力培养具有一定的局限性,它所起到的作用是促进知识运用和提高角色价值,并不是学生在今后就业中的唯一制胜法宝。因此,重视培养角色意识,是引导学生干部科学认识“领导力”的重要环节。

### (三)建立完善培养体系

学生干部领导力培养体系“定法”不全面,就在于缺乏一个完整的领导力培养体系。首先,开展多样培养方式。学生干部作为学生管理工作中的一股重要力量,学生干部领导力培养最重要的就是要将领导力贯彻落实到学生管理工作中。目前,一些地方学生干部领导力培养理论灌输现象比较突出,忽视了将理论运用于实践这一问题。针对这种现象,始终保持理论学习与实践学习的同向同行同构,这既保持了学生干部个人的学习主动性,又优化了学生干部领导力培养方法。其次,推进服务意识现实化。针对学生干部领导力出现的腐化现象,一些地方出现的“官僚作风”“形式主义”严重损害着学生干部的形象,学校管理者应在学生干部内部不断强化服务意识,将学生干部的服务意识内化于心、外化于行,让学生群体能够亲身感受到学生干部服务者、传递者形象,而非“官样”。最后,建立多元的评价考核

机制。始终将学生干部的知情意信行作为考核元素,就当前学生干部领导力培养现状看,仅仅以一种元素来考核学生干部领导力根本无法实现学生干部领导力内涵。学生干部领导力不仅仅是培养“领导者”,更多的是培养全面发展的社会主义建设者。增添考核元素,使学生干部领导力培养更具科学性,更能够反映当前学生干部领导力培养程度以及学生干部自身先进性发展。因此,建立完善培养体系,是规范管理体制的重中之重。

#### 四、结语

中国科学院“科技领导力研究”课题组指出,“领导力是领导者在特定的情景中吸引和影响被领导者与利益相关者并持续实现群体或组织目标的能力”。<sup>[5]</sup>徐妍指出:“领导力,主要指在管辖的范围内,充分地利用人力及客观条件,以求用最少的成本办成所需的事,从而提高整个团体办事效率的一种素质和能力”。<sup>[6]</sup>他们都将领导力归为一种领导者带领追随者共同完成某一目标的一种能力,这种能力不断夯实高校组织基础,不断增强高校管理活力,不断开创高校建设、发展新局面,在这一过程中,高校学生干部起着“领军人”作用。纵然一些高校学生干部领导力培养无论是在观念还是体制方面都存在一定误区或者不足,但是领导力的作用已越来越不可忽视。学生干部领导力的优势不是偶然地出现在某一

时代的某一点上,它是高校管理发展、学生自身发展的内在需要,是国家人才培养的需要。因此,在高校学生干部领导力培养中保持这种优势的持续凸显,我们一方面需要引导学生干部树立自身形象,充分发挥自身价值,减少“领导力”发挥障碍;另一方面我们要积极应对高校学生干部领导力培养中出现的问题,不断提升学生干部领导力培养水平,增强领导力培养在学校教育培养中的比重,补齐培养过程中的短板,拓展“定性”、精准“定位”、提高“定法”实效性。展望未来,高校学生干部领导力培养前景光明并将取得长足的进步。

#### 参考文献:

- [1]中共中央马克思恩格斯列宁斯大林著作编译局.马克思恩格斯选集(第一卷)[M].北京:人民出版社,1995.
- [2]李林,童新洪.基于项目绩效的领导力模型[J].现代管理科学,2005(9):65-67.
- [3]何少群,程东海.高校思想政治工作“三全育人”模式研究[J].教育理论与实践,2019(21):56-58.
- [4]王艳平.高校“三全育人”的特征及其实施路径[J].思想理论教育,2019(9):103-106.
- [5]中国科学院“科技领导力研究”课题组:苗建明,霍国庆.领导力五力模型研究[J].领导科学,2006(9):20-23.
- [6]徐妍.基于领导力理论视角的高校学生干部培养机制探究[J].江苏高教,2016(6):139-141.

(责任编辑:姜刚)

(上接126页)服务业专业分工精细化发展的需要,具有很强的现实意义。但是现在我国职业工种目录里已有独立的“养老护理员”“育婴员”“保育员”“保洁员”,这些工种区别于家政服务员细分出的工种在于,前者的内容侧重于机构的服务,后者则侧重于家庭个体的服务,因此职业技能培训教材和考核资料都要重新修订,使得从业人员的培养定位更明确,更能适应消费市场的服务需求。

#### (七)家庭服务企业要加强专业管理人才队伍建设

家庭服务企业要与地方高校联手,定期开展管理队伍的培训。认真开展市场需求调研,组织专业人员开展服务项目开发研究,拓宽思路,拓展能力,集聚各类资源,开发多元化项目,创建特色服务,满足消费者的需求。

#### 五、结语

总之,我国家庭服务业和家政教育都还处于起

步发展阶段,产业快速发展需要职业化教育的支持,而当前家政通用人才培养标准并不能适应产业专业化人才的需求,专业化的人才培养又缺乏家庭应用的导向。家庭服务业人才培养要根据社会分工需求准确定位,制定专门人才的培养标准;地方高校要建立专业的师资队伍,科学地开展专业人才培养,并积极引导学生创新创业,扩大就业岗位群。与企业合作开展实用人才的培养,推进高等家政学教育和家庭服务业的协同发展。

#### 参考文献:

- [1]Shields, R. & Williams, A. Opportunities in Home Economics Careers[M]. Chicago: VGM Career Horizons, 2000.
- [2]金声琅.烹饪与营养教育专业校企共建实训基地建设研究[J].遵义师范学院学报,2015(8):123-125.
- [3]刘小华.地方高校创新创业教育与区域经济的协同发展[J].遵义师范学院学报,2018(6):50-52.

(责任编辑:罗智文)