

浅议激励理论在高校学生管理工作中的运用

张凯源

(南阳农业职业学院,河南省 473000)

摘要:激励是高校学生管理方式中不可或缺的一部分。只有合理的使用激励理论,通过科学合理的激励手段,才能够更好的调动学生的积极性和主观能动性,是实现高校管理工作的重要措施,同时也能够切实的提高高校学生管理水平。

关键词:激励理论; 高校; 学生管理

中图分类号:G647

文献标识码:A

文章编号:1006-3315(2018)10-112-001

在学生的管理方面应该继续深入贯彻“以人为本”的科学理念。与此同时,高校的教育者们应该对激励理论应该有一个全面而深刻的理解,这样才能够正确的将激励理论用在实际的教学工作中,从而激发学生的学习热情和积极性,能够更好的发挥学生的自律、自觉作用,更有效的促进教学管理工作的进行和实施。

1. 高校进行学生管理所面临的新情况

高校作为人才培养的基地,就是要把学生培养成才,培养成符合国家发展需要、社会责任感强的综合性人才。当前,大学生以90后为主,他们的个性表现在:对自己的价值认知更强烈,在日益竞争的市场环境下,他们的追求趋于多元化,有创新精神,视野更开阔,在物质追求上更现实;但集体利益观念在淡化,组织纪律性变差,喜欢自由独立,不受约束,忽视了全面素质的提高。我国高校的根本任务是培养德、智、体全面高素质的社会主义接班人,因此在培养过程中我们不仅要传授给学生文化知识,对于其身心健康的状况也是不可忽略的,只有合理的兼顾各方,才能促进和谐发展。高校学生激励机制作为高校学生管理的重要手段之一,其理论和实践作用越来越突出。研究并完善高校学生激励机制,对于我国人才的培养意义重大。

2. 激励和激励理论

就激励本身而言,是属于组织行为学的重要内容,对于其概念也是众说纷纭。但从字面意思来看,无疑就是鼓励的意思。国内曾有著名学者明确指出:激励的真正含义,就是激发人的潜力,使人拥有继续前行的动力,朝着自己的目标和方向不断的前进。激励说白了其实就是激发人的积极性。当然,在激励中也涉及到了成员以及组织之间的协调关系。

从上世纪以来,激励理论取得了很大的发展,许多相关的组织和个人对其进行了系统性的研究,也形成了比较完整的激励理论体系。就其分类而言,如果按照侧重点和行为关系差异来区分的话,其主要内容分为三大类,首先就是内容型激励,这个主要是对激励的基础进行的研究,包括激励的原理以及其如何发挥作用等。其中代表理论有很多,这里就不一一赘述了。然后就是过程性激励,主要的研究方向是激励后的心理方向以及行为关系。代表理论有期望理论、公平理论等。第三是改造型激励,主要研究如何通过激励改变人们的错误行为。各种行为虽然侧重点等方面有所差异,但是从其本质上来说,其所依据的原理和导向是基本一致的。

3. 高校学生管理中激励存在的问题

一是物质激励与精神激励没有齐头并进。高校的物质奖励主要体现在各类奖学金上,包括地方企业的单项奖学金,基本上是一年收一次。这些奖学金的发放放在提高学生的学习积极性方面起到了很好的激励作用,奖项较多,在促进大学生专业能力及综合知识的提高,促进其学业成长方面带来了很好的效果,但在思想品质的教育方面有所欠缺,也没有形成有效的激励机制,没有形成多元化的思想教育氛围。例如历史与当今国情教育,传统文化品德与当今民族精神凝聚力相关教育,职业道德与国家发展相结合教育,这

些精神激励的方式和实际的具体物质奖励挂钩没有同步进行。

二是激励机制形式过于单一。高校大学生来自全国各个省市,其家庭背景、个性、知识等必然会在一定的差异。高校管理层的激励往往过于注重对学生的学业进行激励,而忽视其特长的发展。由于很多学生来自农村,家庭背景、经济条件不是很好,有些学生刚开始适应性还不好,如果对他们缺乏深层次的引导和鼓励,他们会在某些方面发展形成性格缺陷。激励机制的最大目的是促使群体发挥最大能力,而不是个别的提升。高校的激励机制在一定程度上还缺乏公平和透明度,存在着全校一盘棋的管理思路,必然会对个性的发展带来阻碍,影响激励的公平性,这是与当今高校人才发展不适应的地方。完善高校大学生的激励机制还要重新梳理思路。

4. 构建新时期高校激励机制的发展思路

4.1 坚持以人为本的原则

必须把以人为本的原则贯彻到高校大学生管理激励机制上去,促进大学生德、智、体全面发展。以当今大学生人性化成长为重点,搞好规划,做好顶层设计,不要走过场,要发挥学生会的作用,时刻掌握学生动态,倾听学生心声,根据大学生的特点,帮助他们做好职业规划。面对竞争日益激烈的人才市场,就业难的形势,要积极做好大学生就业心理疏导,多方面对大学生施以精神和物质的激励,促其成才。

4.2 建立科学公平多层次的激励机制

发挥激励机制作用的有效方式是以点带面,以激励群体整体提高为实现目的,这就需要有一个公平、透明的激励环境来为大众认可其榜样的先进性。随着时代信息化的发展,人们要求公平、公开的理念在增强,高校管理层必须建立科学的人才激励机制,抛弃旧的人情观点、各专业条块观念,真正达到高校激励机制的最大效应。

4.3 要以挖掘大学生的潜力作为新时期激励机制的发展创新点

人才的潜力是未来社会竞争的最大动力,也是当今大学生区别于传统人才的特点之一。充分运用激励机制来挖掘不同学生身上的闪光点,是高校激励机制需要研究和重视的。

5. 结论

当前,大学生对自己的价值认知更强烈,组织纪律性较差,喜欢自由独立,不受约束,忽视了全面素质的提高。适应新时期高校大学生的特点,针对目前高校管理的薄弱点,充分发挥激励机制在高校管理的运用,完善其激励机制方面的不足,重新制定科学的、以人为本的,以其潜力为最大动力的激励机制,以造就新时期德、智、体全面发展的高素质人才为目标,是本文研究意义所在。

参考文献:

- [1] 李明杰. 浅析激励理论在高校学生管理工作中的运用[J]. 佳木斯职业学院学报, 2012(12): 120+128
- [2] 李向农. 浅谈激励理论在学生管理工作中的运用[J]. 教育前沿, 2006(6)