高校学生资助工作队伍建设研究

蔡颖

(华南师范大学 学生工作部, 广东 广州 510006)

摘要: 学生资助工作队伍建设是高校做好家庭经济困难学生资助工作的组织保证。目前, 高校学生资助工作队伍呈现“一窄一强二低三差异”的特点, 存在人力资本投资不足, 工作稳定性不高, 激励不到位等困境, 高校可从转变思想、重新定位和完善措施等入手, 加强学生资助工作队伍建设, 以期提高资助育人效能。

关键词: 高校; 学生资助工作队伍; 资助工作人员

中图分类号: G647 **文献标志码:** A **文章编号:** 1674-5884(2014)07-0069-02

高校学生资助工作队伍是指高校从事家庭经济困难学生资助工作的人员, 包括专职校级人员和院级兼职人员^[1]。校级资助工作人员多隶属学生处或学生资助管理中心, 专人专岗, 主要负责学校资助政策的制定与落实。院级资助工作人员主要由院系辅导员兼任, 具体从事院系一线资助服务与育人工作。高校学生资助工作队伍建设有利于高校资助工作开展与育人效能的提高, 有利于国家资助政策的落实。

本调查以广东省高校学生资助工作人员(以下简称资助工作人员)为选样对象, 向广东省104所高校发放问卷500份, 回收有效问卷450份, 回收率为90%。在全部有效问卷中, 普通高校占33.7%, 高职院校占66.3%; 公立高校占65.4%, 私立高校占34.6%; 男性占30%, 女性占70%。并使用SPSS19.0对调查结果进行统计分析, 深入了解高校学生资助工作队伍的现状, 以促进学生资助工作队伍建设, 提高资助育人效能。

1 现状

调查显示, 高校学生资助工作队伍呈现“一窄一强二低三差异”的特点。

(1) 窄晋升。调查对象中仅有15%的资助工作人员实现处级晋升, 85%的资助工作人员的行政级别仅为科级干部。另外, 实现处级晋升的资助工作人员年龄均超过40岁。

(2) 强职业倦怠。68%的资助工作人员表示存在职业倦怠, 认为长期从事常规性的事务工作, 缺乏创新意识, 工作热情不高, 按部就班。随着年龄增长, 职业倦怠感增强。

(3) 低人力资本投资。学历方面, 持本科学历的有303人占67.3%, 持硕士学位的有121人占26.9%, 约5.8%的资助工作人员仅是大专学历。职称方面, 获得初级职称的占48%, 获得中级职称的占48%, 获得副高及以

上职称的仅占4%, 职称水平偏低。

(4) 低资历。其一年龄结构年轻。82%的人员年龄不到35岁, 平均年龄32岁, 整体呈现年轻态势。其二工作年限短。78.9%的人员工龄不超过10年, 42.2%的人员工龄小于5年, 20年以上工龄的仅有17人占3.8%, 平均工龄为6.5年。其三任职年限短。从事8年以上学生资助工作的有39人占8.6%, 约2/3的人员任职年限低于5年, 从事3年以下学生资助工作的共计138人占30.8%, 平均任职年限为4年。其四社会工作经验值偏低。社会工作经验值定义为调查对象的工作年限与年龄之比。结果显示, 约82%的人员社会工作经验值小于0.3, 其中21.2%的人员社会工作经验值小于0.1, 社会经验值大于0.5的仅9人占2%。这意味着大部分调查对象工作经验积累时间短, 也反映出通过“干中学”方式积累人力资本不足。

(5) 职业稳定性差异。资助工作人员的稳定性因学校类型不同而存在差异。普通高校的相对稳定, 业务分工也很明确; 高职院校的流动性偏大, 队伍不稳定。有22所高职院校(占调查高职院校的1/3)的资助工作人员存在流动, 甚至出现一年内换3名工作人员的情况。公立高校的资助工作人员比私立高校的稳定, 仅有23.5%的公立高校存在人员流动, 有50%的私立高校存在人员流动。

(6) 性别差异。近70%的资助工作人员是女性, 只有30%的人员是男性。资助工作要求从业者细心、耐心, 对数据敏感, 擅长财务, 这使得女性具有工作的性别优势。高校招聘资助工作人员时倾向于选择女性, 但性别又成为职务晋升的制约因素。

(7) 专职化程度差异。在调查的104所高校中, 约2/3的高校设置专岗, 配备专职人员具体负责资助工作, 有39所高校配备兼职人员从事资助工作。其中, 有8所高校配备至少2名兼职人员。配置兼职人员的高校中,

绝大部分是高职院校。因此,资助工作人员专职化程度因高校类型不同,呈现出普通高校专职化程度较高,高职院校专职化程度较低的特点。

2 困境

(1)人力资本投资不足。其一从投资主体上看:在个人投资上,人员预期投资收益率不高,投资意愿不强,投资行动缓慢;组织投资上,高校将资助工作人员队伍整合于学生政工干部队伍中,缺乏针对性提升计划;教育行政部门尚未建立以提升素质为目标的系统持续的培训规划,重国家助学贷款业务轻其他资助业务,重资助工作内容轻育人途径探索;培训围绕某项资助工作的进度设计时间表,以授课和经验介绍等单向交流为主,缺乏座谈会、沙龙、实地考察等双向研讨。其二从投资途径看:人力资本投资的有效途径有培训和“干中学”等,资助工作的实践型人员和研究型人员没有互补促进;年轻人参与培训多,热衷搞课题,理论提升快,“干中学”经验积累缓慢,对资助工作规律把握不足;资历深的人员,多以经验行事,研究性工作开展不足。

(2)工作稳定性不高。学生资助工作是一项政策指向性强的工作,需要熟悉国家、学校资助政策和捐赠人要求,懂得具体操作流程,岗位职责要求匹配较为稳定的工作人员,建立专业化、专职化工作队伍^[2]。但现实中,资助工作人员流动性很大。校级人员相对较为稳定,业务能力较强,行政级别达到正科级3年以上实现晋升流动,并且一般多在学生工作部门;院级人员(辅导员)多为兼职负责资助工作,工作4年以上的辅导员倾向于流动到机关其他职能部门,跨业务口流动不少,辅导员刚熟悉资助政策和业务就可能换岗,资助工作的延续性得不到保证。对于私立高职院校来说,不存在“体制内”激励约束机制,人员流动更为频繁。

(3)激励不到位。主要体现在资助工作人员的经济激励和政治待遇实现程度。其一缺乏制度化的经济奖励。国家助学贷款工作奖补资金制度建立后,高校资助工作人员的经济奖励实现了从无到有,但奖励方案临时起意,随意性大,没有制度化绩效考核和奖金分配方案,以奖促建的机制尚未形成。其二晋升机会少,发展瓶颈大。一是内部晋升不畅。校级资助工作人员聘任为管理岗,走“职员制”道路,工资提高通过职级、行政级别提高实现,但在金字塔晋升提拔下,人员晋升难度增大,有的高校甚至实行科级干部公开竞聘制度。同时,资助工作人员不能通过职称聘用解决待遇问题,3~4年内工资待遇增加缓慢。院级资助工作人员(辅导员)聘任为专业技术岗位,走教学道路,工资提高则主要依靠评聘职称。实际中,院级资助工作人员(辅导员)教学工作较少,学生工作较多,由于缺乏教学量和科研成果,他们将不敌专职教师,长期停滞在中级职称难以前进。二是对外输出阻断。自《公务员法》颁布后,高校与国家机关单位间的人才输出阻断,高校存在大批正科级干部难以消化,资助工作人员占据相当部分。对外交流困难导致资助工作人员工作职业倦怠感强烈,集体“郁闷”。三是“身份”转编不易。非编人员长期稳定工作的预期是转为正式编制人员,享

受“体制内”福利。随着工龄增加,资助工作人员的转编意愿越强烈。然而,高校每年增编有限,并且逢进必考,非编人员转编概率低,导致非编人员得过且过,应付了事。私立高校则缺乏“转编”激励,难以吸引“求编”人员。一旦寻觅到转编机会,在职非编人员将会易主服务,人员稳定性降低。

3 对策

(1)转变观念。改变传统观念,关注学生资助工作,重视学生资助工作队伍建设,形成队伍建设的推拉力。高校要践行党的群众路线,深入学生,为学生办实事,充分认识资助工作的重要性;上级教育行政主管部门可通过办法出台、文件指示、实地检查、定期汇报等方式,督促高校加强资助工作队伍建设;社会组织可搭建合作平台,利用助学金、社会实践、创业基金等项目供给,提高公益服务水平;资助工作人员要怀揣做“事业”的心,强化职业认同感和使命感。

(2)重新定位。发挥年龄结构年轻的优势,打造一支实践研究型学生资助工作队伍。一方面发挥实践型人员精通事务的优势,做好“传帮带”,提高整体实践能力和事务水平,另一方面发动年轻人员积极承担科研立项,研究做好学生资助工作的途径和方法,探索规律,形成制度。

(3)完善保障制度。完善严格准入制度,选拔适合的人才,提高队伍整体素质;完善系统的培训制度^[3],实行统分结合,既笼统于学生政工干部培训整合资源,又具体于资助工作业务针对性交流,开设资助工作坊,举办资助工作技能大赛,以赛促建;完善有效的激励制度,经济上形成稳定的专项评优奖励制度,政治上建立明朗的晋升机制;完善科学的绩效考核制度,制定工作手册、考核办法。

(4)提高工作效能。培养服务意识,改进工作作风,提高资助育人效能;利用学生工作信息系统平台,配备能完善系统功能和数据的专业技术人员,实现资助工作信息化,提高现代化办公水平,提高行政管理效率。

(5)鼓励科研创新。搭建校内科研创新平台,由学生处或资助管理中心牵头,开发具有资金资助的校级资助课题,吸引资助工作人员参与立项研究,思考总结资助工作领域问题^[4];以教育部、广东省教育厅思政课题申报为契机,鼓励资助工作人员参与角逐,提升开展研究性工作的能力。

参考文献:

- [1] 杨爱民. 高校学生资助工作机构合理运行模式研究[J]. 中国高等教育, 2010(11): 52-53.
- [2] 宋时全. 高校学生资助工作队伍面临的困境及解困措施[J]. 江苏科技信息, 2013(4): 49-50.
- [3] 孙巍巍, 龚利明. 构建大学生资助工作队伍的路径分析[J]. 社会工作, 2007(8): 63-64.
- [4] 刘海春. 学生工作队伍职业化、专业化的提出及展望[J]. 思想教育研究, 2006(8): 16-18.