

江苏省人文社会科学基金项目研究成果

aodeng xuexiao yuanxi xuesheng gongzuo yanjiu

AODENG XUEXIAO YUANXI
XUESHENG GONGZUO YANJIU

田晓明 徐子良 编著

高等学校院系学生工作研究

◆ 苏州大学出版社

·江苏省人文社会科学基金项目研究成果·

高等学校院系学生工作研究

田晓明 徐子良 编著

苏小

图书在版编目(CIP)数据

高等学校院系学生工作研究/田晓明,徐子良编著.
苏州:苏州大学出版社,2003.11
江苏省人文社会科学基金项目研究成果
ISBN 7-81090-181-8

I. 高… II. ①田…②徐… III. 高等学校-学生
-工作-研究 IV. G645.5

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2003)第 092635 号

高等学校院系学生工作研究

田晓明 徐子良 编著
责任编辑 倪青

苏州大学出版社出版发行

(地址:苏州市干将东路 200 号 邮编:215021)

苏州大学印刷厂印装

(地址:苏州市干将东路 178 号 邮编:215021)

开本 850×1168 1/32 印张 7.5 字数 185 千

2003 年 11 月第 1 版 2003 年 11 月第 1 次印刷

印数 1-1100 册

ISBN 7-81090-181-8/G·76 定价:15.00 元

苏州大学版图书若有印装错误,本社负责调换
苏州大学出版社营销部 电话:0512-67258835

目 录

研究报告

- 高等学校院系学生工作思路与举措研究
——苏州大学数学科学学院学生工作个案分析
..... 田晓明 徐子良(1)

研究论文

- 工作绩效模型的建构与研究 夏东民 田晓明(66)
论大学心理素质教育 田晓明(78)
论大学生挫折的自我调节 张国华 田晓明(94)
论大学素质教育的几个关系问题 田晓明(101)
转型期高校理想教育的几点思考 田晓明(111)
论大学道德教育 田晓明(118)
浅议高校学生政工干部的素质与修养 徐子良(124)
保证德育放在首位必须做到三个到位 徐子良(131)
贯彻考评方案 推动院学生工作再上新台阶 徐子良(137)
论加强当代大学生的理想信念教育 张 洁(142)
网络信息时代大学生思想政治教育探索 张 洁(152)

心理效应与学生管理

晕轮效应与学生管理	田晓明 (161)
定势效应与学生管理	田晓明 王卫一 (168)
霍桑实验与学生管理	田晓明 (175)
马太效应与学生管理	陈 敏 田晓明 (186)
木桶理论与学生管理	顾建忠 田晓明 (195)
双因素理论与学生管理	王卫一 田晓明 (201)

附 录

地方综合性大学建设数学基地的特色之路	唐忠明 (208)
苏州大学数学基地优秀人才介绍	田晓明 (213)
电视专题片《润物细无声》解说词 ——苏州大学数学科学学院育人环境透视	田晓明 (219)
近年来苏州大学数学科学学院学生工作获奖情况一览表	(224)
近年来苏州大学数学科学学院专家讲座(部分)一览表	(228)
后 记	(235)

研究报告

高等学校院系学生工作思路与举措研究*

——苏州大学数学科学学院学生工作个案分析

田晓明 徐子良

1 问题的提出

1.1 研究背景

当20世纪成为我们的背影时,于世纪之交的暮鼓晨钟声中,人类又迎来了一个崭新时代!这是一个变革的时代!人们习惯化的传统生活方式受到了前所未有的冲击。如果说,“适者生存”是生物物种得以繁衍的普遍规律,那么,有别于其他生物物种的人类总是能动地认识、改变着自己所处的客观世界。面对冲击,为了生存和发展,人类又开始迎接崭新时代的严峻挑战!

有人说,这是一个知识经济的时代,因此,人们忙碌着知识的学习和积累;

有人说,这是一个充满竞争的时代,因此,人们开始注重能力

* 本研究报告系江苏省教育厅人文社会科学基金项目研究成果之一。

的培养和提高;

.....

其实,无论是知识经济的时代,还是充满竞争的时代,关键在于时代对生活于其中的人们又提出了新的素质要求。如何培养和提高适应崭新时代的素质,人类的历史经验告诉我们:加强教育是惟一而有效的途径和方法。

曾几何时,我们以“教育大国”自居而倍感自豪。然而,理性地分析一下我们的国情,作为占世界人口近五分之一的大国,我们接受高等教育的人数比率又有几何?!事实告诉我们,“人口大国”并不代表“教育大国”。即使在全球高等教育大众化发展的趋势下,我们仍旧是“教育穷国”。

亟待发展的我国高等教育,需要我们直面很多问题——

面对高等教育大众化发展的趋势,我们如何处理“教育规模”与“教育质量”之间的关系?经济发展过程中以牺牲环境换取“经济利益”的现象是否会在教育发展过程中重演?

面对高等学校后勤社会化管理的发展趋势,我们如何开展学生管理工作?

面对高等学校学分制的逐步实施,我们在摒弃“班级”、“年级”等传统概念的基础上,如何构筑新的教育阵地?

面对网络环境,我们如何有效地发挥它的功能与作用?抑制它的消极影响?

.....

高等教育的理论研究者从各自的研究方向和领域对这些问题和矛盾进行了众多的专题研究,著述也可谓是汗牛充栋。然而,这些研究成果大多是哲学思辨,而乏于可操作性的对策研究。因

此,在高等学校学生工作实践(尤其是在院系学生管理的具体工作)面前,这些成果难免给人们以空洞说教之感,从而显得苍白无力。面对尴尬的现实,人们经常以“不知道怎样改革,还不如不改”为理由而安于现状。因此,以传统的工作方式来应对新时期的学生工作,就不可避免地演绎出实际工作中的许多失误。

我们选择“高等学校院系学生工作”为研究对象,正是基于对这一背景的考察而提出的。

1.2 研究目的

本课题采用个案研究的方法,以“目标管理思想”为实验的控制条件,通过对转型期高等学校典型院系(如:苏州大学数学科学学院)学生工作的考察和分析,总结出“目标管理思想”指导下的高等学校院系学生工作的新思路,并在此基础上,探索出一套对转型期高等学校院系学生工作有效的可操作性对策。

1.3 研究意义

我们认为,本课题研究具有以下三个方面的意义:

首先,研究意义来自于课题的研究对象。虽然选择“高等学校院系学生工作”作为研究对象,与其他高等教育的理论研究相比较,似乎少了几分学术研究的气息,但是,从本质意义上讲,科学研究的最终目的是为了指导我们的具体实践,只要研究成果对我们的实践具有指导意义,那么,研究的选题就是正确的。虽然研究对象的选择与课题的研究意义有一定的相关性,但它们之间并不存在必然的因果关系。换言之,研究对象的社会价值、社会地位等并不能代表研究成果的价值,研究意义取决于研究成果对实践指导作用的大小。确实,在整个高等教育体系当中,“高等学校院系学生工作”的地位并不引人注目。因此,以此为研究对象,人们对其研究意义和研究价值的评价很容易产生“晕轮效应”,也是情理之

中的事了。然而,理性地分析高等教育的特征,我们不难发现其意义和价值所在。高等学校之所以有别于国家机关、科研院所等组织,就因为它拥有学生。如果说,不同的厂矿企业组织有各自的产品,那么,学校主要的、特色的“产品”就是学生。因此,高等学校院系如同企业组织中的车间,院系学生工作也就成为高等学校的“生产”第一线了。从这一层面上讲,以高等学校院系学生工作作为研究对象,对有效地提高学生培养质量就显得至关重要。此外,作为高等学校最基层组织,院系直接承担着学生培养工作。任何教育理论或教育思想,其推广、实施和验证都必须经过这一环节。换言之,高等学校院系学生工作不仅是高等教育的前哨阵地,而且还是高等教育事业发展的“交通枢纽”。可见,将高等学校院系学生工作作为研究对象,非但必要,而且意义重大。

其次,研究意义来自于课题的研究方法。本课题研究采用了个案研究方法,从哲学上来讲,这是一个“解剖麻雀”的过程。常言道:“麻雀虽小,五脏俱全。”通过对某个具体的院系学生工作进行分析,可以了解和掌握院系学生工作的一般特点,以期指导整个学生工作实践。这一“以点的突破进而实现面的拓展”的研究方法,在可操作性对策研究中是行之有效的常见方法。一些大型企业组织的专题研究(如企业文化、管理理念等)都曾借助于这一方法而得以实现。

再次,高等教育的理论研究成果浩如烟海,就某一种成果而言,都有其理论意义和应用价值,但是,如何将这些理论研究的成果应用于实践,怎样选择一种比较适合自身特点的思想或理念来指导实践,等等,都需要一个验证或尝试的过程。本研究基于“目标管理思想指导下的高等学校院系学生工作”的详尽考察和分析,就是一个对“目标管理思想”实际应用价值的验证过程。本课题除了对“目标管理思想”的应用价值进行挖掘和拓展外,作为对“理论应用于实践”的验证性研究,本身也是一种尝试和贡献。

2 研究设计

2.1 研究思路和技术路线

本研究分三个阶段进行。

第一阶段对“目标管理思想”进行专题理论探讨。在这一研究过程中,我们不仅对目标管理的概念进行必要的解析,而且还对目标心理功能、目标行为的心理结构以及目标管理实施过程中的一系列问题进行研究,力求从理论上对“目标管理思想”的本质进行把握。

第二阶段,首先对苏州大学数学科学学院学生工作进行必要而详尽的解析(即工作分析和职务分析)。其次,在此基础上,运用第一阶段的研究成果,对院系学生工作指导思想的形成、工作主线的确定、工作抓手的明确以及重点工作的确立等方面进行应用研究。

第三阶段,典型的工作个案研究。我们选定对“数学科学学院学生参加‘全国大学生数学建模竞赛’活动”这一重点工作进行个案分析。

通过三个阶段研究工作的开展,我们基本上可以把握高等学校院系学生工作中实施目标管理的意义、方法、途径以及必要的注意事项等规律性的内容,以指导转型期高等学校院系学生工作实践。显然,这是本研究的最终目的。

2.2 研究方法

本研究采用“个案研究法”。在个案研究的过程中,除第一阶段进行理论研究外,其他两个阶段研究的具体方法为:访谈法、座谈或讨论法。

3 目标管理思想的心理学解析^[1]

3.1 目标与管理

3.1.1 目标

目标(Objective)是组织(或个人)活动预期要求达到的目的或结果。按照不同的标准,目标有不同的分类:按层次可以分为上层目标、中层目标和基层目标;按内容可分为总目标、中间目标和具体目标;按时期可分为长期目标、中期目标和短期目标;按数量可分为单元目标和多元目标;按稳定性可分为静态目标和动态目标。一般将目标的层次结构、内容结构和时期结构构成的三维体系称为目标结构体系。目标具有自身特定的属性。管理心理学认为目标具有预测性、可计量性、具体性、可接受性、困难性和激励性等特点。从这一系列特性来看,作为一种活动的预期结果,目标与其实现的过程存在着十分密切的关系。

3.1.2 目标与管理

马克思认为企业管理存在两重性,一方面是生产劳动,另一方面是劳动监督和控制。他对资本主义的管理曾作过这样的评价和解剖:“一方面是制造产品的社会劳动过程,另一方面是资本主义的价值增值过程,——那么,资本主义的管理就其形式来说是专制的。”他还认为,就管理是生产劳动这一方面来说,其职能是促进人与自然、人与生产资料的有机结合,这是任何社会生产中必不

[1] 参见朱永新主编:《管理心理学》,高等教育出版社,2002年7月版,第62~89页。

可少的劳动,因此,它“并不随着资本的消失而自行消失”,“只要这种劳动是由劳动的社会形式(协作、分工等等)引起,它就同资本完全无关”。这是管理的自然属性。管理的另一方面——劳动的监督和控制在职能,反映着社会再生产过程中人与人的关系,如专制型、民主型等等。管理的这种反映一定社会形态中统治阶级的要求、受一定生产关系的影响和制约的属性,就是管理的社会属性。

如何在管理中贯彻控制,需要满足三个基本条件:(1) 必须确立标准;(2) 必须得到表示实际结果与标准结果间的偏差的信息;(3) 必须有可能采取措施来纠正实际结果与标准结果间的偏差。这里的逻辑是很明显的,没有标准就不可能有衡量实际成绩的根据;没有信息就无法知道形势。不规定纠正偏差的措施,整个控制过程就会成为毫无意义的活动。条件中所提到的标准就来自于组织(或个人)的目标,它具有目标的很多特征。在组织中,其成员同样行为的发生可能源于不同目标对需要和动机的激发,但是,衡量标准的确立,只是与组织活动的总体目标相对应的。换言之,无论是组织活动的总体标准,还是各个阶段的分标准,都是与组织的总体目标和阶段目标对应的。也正是这种一致性使得标准成为比较将来、当前和过去行动的准则。从这种意义上讲,标准就是目标的具体化体现。

可见,目标在管理中的地位十分重要,其直接的作用主要体现在对管理过程的控制环节。但是,作为活动的预期目的和结果,目标对管理的重要作用又不局限于此,通过激发人的需要、动机等对管理活动主体——人——发生作用,这种作用将贯穿于管理的每一个环节,使得管理活动获得最佳效益。目标管理思想和方法的提出就是基于目标对管理的重要作用而提出的。

3.1.3 目标管理

目标管理(Management by Objective)是对组织(或个人)活动的全过程实行全面综合管理的科学方法,它是管理者以预定最优的最终效果为目标,并通过实施、评价等手段启动和激励组织成员的工作积极性,使组织的各项管理都围绕目标的实现而统筹运行。

美国著名管理学家 P. 德鲁克(P.F. Drucker)对目标管理理论的形成作出了巨大贡献。他于 20 世纪 40 年代在纽约大学演讲时,首次明确提出了“目标管理”这一概念。1954 年,德鲁克出版了《管理的实践》一书,进一步提出了“目标管理与自我控制”的主张。他认为企业的各级主管必须以“目标”来统合各个成员的工作,以达成企业的总体目标。如果没有计划良好、方向一致的分目标来指导各人的工作,则企业就会发生各种各样的冲突和浪费,从而影响企业整体功能的发挥。因而,每一个成员都必须了解企业的总体目标,明了自己在实现企业目标中的作用和地位,将个人目标与企业的总体目标结合起来,在实现个人目标的同时推动企业总体目标的达成。

继德鲁克之后,对目标管理理论产生重大影响的是 G. 奥迪奥恩。他于 1965 年出版了专著《目标管理》,他在这本著作中指出:“目标管理系统可以描述成这样一个过程,组织中上级和下级管理者一起制定组织的共同目标,根据预期效果规定各人的主要职责范围,并用这些衡量尺度作为单位经营的指导方针和每人所作贡献的标准。”至此,目标管理的思想与方法开始为工商界广泛地接受。其后,目标管理理论的应用范围突破了原先的疆界,在其他的组织管理中也得到了普遍的认同和应用。

3.2 目标的心理功能

人是目标的主体。一个正确、合理的目标既经制定和执行,就

必然会对目标主体产生各种反作用。从对组织成员行为的影响维度来分析,这些反作用至少表现出定向、控制、激励、凝聚和反馈等五个方面的心理功能。

3.2.1 目标的定向功能

目标的定向功能是指目标能使人们的行为按照一定的指向进行。心理学把目标看成是一种刺激,合适的目标可以诱发一个人产生需要,当需要与目标之间存在一定的差距时,人的心理就会处于紧张状态,在一定条件下,这种紧张状态便转化成动机,推动人们去从事某种活动,努力接近所要达到的目标。这就是目标定向功能的心理机制。因此,个人或组织行为活动的方向性总是受人们既定的追求目标制约的。一个人有了目标,便能按照目标的要求,试图集中自己的精力、智力、财力于实现目标的轨道;一个组织有了目标,就会努力把组织成员的智慧 and 力量引向一个共同的方向,并通过目标的展开,将组织目标层层落实到各个部门、各个班组以至每一个组织成员的身上。

3.2.2 目标的控制功能

目标不仅对人的行为活动具有定向功能,还能使人们有效地控制自己行为的轨迹。这里的“控制”就是指个人或组织能够通过目标衡量和检查自己工作的完成情况,纠正目标执行过程中的偏差,抑制不符合目标的其他需要,以确保人们既定的方向和目标的实现。目标的控制功能表现在两个方面:第一,在实现目标的过程中,组织的目标或个人的长远目标往往被分解为若干个局部的或具体的子目标,目标的控制功能正是通过总体目标对各个子目标的制约作用来实现的;第二,目标管理的主要阶段是实现目标的过程,这种过程管理与传统的管理方法不同,主要是依靠组织成员进行自主管理和自我控制。上级则是根据例外原则,只对重大问题

和突发事件进行过问和干预。换言之,由于组织成员都有自己既定的目标,因而他们会进行自我控制,努力工作,最终实现目标。总之,控制功能的价值就在于人们按照目标要求,找出工作中的缺点和错误,以便加以纠正和避免错误。

3.2.3 目标的激励功能

绵绵不竭的精力源于远大的目标。一个振奋人心且经过努力可以实现的奋斗目标,除了对人们的行为具有定向和控制作用外,还具有鼓舞和激励的作用。目标的激励作用表现在以下四个方面:第一,明确的目标能直接诱发人们的行为动机;第二,在人们遭遇困难和挫折时正是目标赋予人们以力量,勇敢地迎接挑战和克服困难;第三,当人们接近奋斗目标时,目标给人们以鼓舞,增加人们的工作热情;第四,在人们实现了一个个具体的目标时,目标给予人们满足感和自信心,并促使人们向更高的目标迈进。

心理学家曾经做过这样一个实验:分别让三组被试者沿着公路步行,目标是 10 公里外的一个小村庄。甲组不知道所去的村庄有多远,主试者只告诉他们跟着向导走,他们走了大约两三公里后,就有人叫苦,走了一半路时有人大声埋怨,越往后走情绪越低,最后是七零八落,溃不成军。

乙组知道距目的地有 10 公里,但是路边没有里程碑,人们只有凭经验估计大约需要走两个小时,走到一半时开始有人叫苦,但随即有人告诫说,才走了大约一半呢。在走了大约四分之三的路程时,很多人情绪开始低落。有人说目的地快到了,大家的情绪又很快振奋起来。

丙组不仅知道路程为 10 公里,而且路边每公里有一块醒目的里程碑。人们一路都在留心看里程碑,并且自己鼓励自己:“又走了 1 公里了”,“再走若干公里就要到目的地了”……所以大家的热情一直很饱满,一些走到七八公里时确实感到疲乏的人,不仅不叫

苦,反而开始唱歌,或用笑话来为自己鼓气。最后的3公里路程,大家的情绪更高,速度反而更快了。

这一实验表明,当人们把自己的行为与目标联系起来,当人们的目标非常明确时,就会激励自己不停地向目标奋进。

3.2.4 目标的凝聚功能

共同的目标是群体动力的源泉。对一个组织而言,如果其部门或成员不了解组织的目标和组织赋予自己的工作目标,就会随意行动,往往产生本位主义或各自为政,甚至会发生无谓的纠纷,相互抵消力量。而统一的组织目标能够沟通协调组织各部门、各岗位的关系,使整个组织团结一致,增强成员的整体观念和组织观念,促使人们相互配合、彼此协调,从而产生组织内的人际向心力与凝聚力。

对个人而言,目标同样具有凝聚功能。一个没有既定奋斗目标的人,或许他会出于某种兴趣或某种冲动,发生某种行为,在一定的条件下并可能产生一定的“成绩”。但是,这种所谓的“成绩”对行为发生者来说,绝无成就感可言。这种无目标的行为所招来的,更多的是“无为之举”,甚至是不良后果。相反,一个人一旦确定了自己的奋斗方向,目标就会调动其精力、物力,并对此进行有效的整合,形成一股合力,为达到目标而不懈努力。

此外,目标的凝聚功能还表现为目标能够使人们在工作中自觉地把个人目标与组织目标、个人利益与组织利益结合起来。

3.2.5 目标的反馈功能

有效的管理是一种反馈系统,将管理的各个环节(如计划、组织、控制等)连接在一起,并使其成为一个回路。因此,反馈作为管理的重要环节而成为衡量管理运作是否有效的一个重要指标。反馈什么?这仍然与目标有关。任何管理活动的运作,首先必须拥

有一个既定的目标。组织或个人正是通过一系列管理活动的开展来实施其总体目标的,这一系列活动的结果与总体目标是否统一、是否匹配,就是管理反馈环节的主要内容,也是管理者更有效地进行管理活动策划或目标修订的重要依据。此外,组织或个人的总体目标可以划分为若干个具体的或局部的子目标,这些子目标贯穿于管理活动的全过程。管理活动的进展情况如何,也只有通过对这些子目标实施情况的反馈才能明了。这种局部的反馈有利于在管理活动的运作过程中进行活动本身或总体目标(或子目标)的修订。因此,目标的反馈功能不仅仅表现为对整个管理活动结果的反馈,而且贯穿于整个管理活动过程。

3.3 目标行为的心理结构

目标导向理论(Goal - Orientation Theory)把人的行为分为三类:(1) 目标导向行为,指为寻求达到某种目标而表现出来的行为;(2) 目标行为,即达到目标、满足需要的行为;(3) 间接行为,指为满足将来的需要而出现的行为^[1]。行为科学家研究发现,对目标导向行为来说,随着对目标的不断接近,动机的强度也不断增强,这种趋势直到达到目标或遭受挫折后才停止;对于目标行为来说,情况则有所不同,当目标行为开始后,动机的强度反而有逐渐减弱与降低的趋势。目标导向理论认为,要达到任何一个目标必须经过目标行为,但是,要进入目标行为又必须先经过目标导向行为。两种行为对人的动机强度的影响是截然相反的,为了解决这一矛盾,使得动机强度经常保持在一个较高的水平上,就必须经常交替运用目标导向行为和目标行为。换言之,当一个目标实现后,应及时提出新的、更高的目标,以便进入一个新的目标导向过程,从而使动机强度维持在较高的水平上,使人保持一种积极的精神

[1] 俞文钊编著:《管理心理学》,甘肃人民出版社,1986年9月版,第186页。