

浅谈管理心理学在高校学生会管理工作中的应用

彭申珍 兰 帅

(长沙幼儿师范高等专科学校 湖南长沙 410116)

摘要: 学生会管理是高校德育工作中的重要板块,当前社会中与学生会相关的负面舆论非常多。通过研究发现当下的学生会管理中存在一系列问题,包括学生会部门设置繁冗、管理层次过多导致信息传达失效、配合困难、两极分化等;同时,学生会干部自身的问题也严重影响到整个学生会的发展。作为德育工作者,应从“教书育人”的角度出发,采取措施优化学生会管理。本文结合管理心理学的理论,提出在管理过程中推进民主管理,构建学习型团队,建设目标管理体系,创建“奉献、友爱、互助、进步”的组织文化。通过一个理念、一个团队、一套目标、一种文化来弱化问题视角,以“疏”替“堵”,引领学生在发展的过程中自然而然化解问题实现成长,同时改善学生会管理工作。

关键词: 管理心理学 高校学生会 学生会管理

中图分类号: G712 **文献标识码:** A

DOI: 10.12218/j.issn.2095-4743.2022.01.082

2021年9月,一段黑龙江某高校学生干部嚣张查寝的视频在网上热传,视频中6位身穿黑西装白衬衫的女生干部在执行查寝工作时气势汹汹,对宿舍学生大声训话,宣誓权威。一时间,学生会干部耍官威的问题被推到话题热点,学生会在学生群体中的公信力被极大地削弱。通过现象分析背后的原因,加强学生会管理工作,促进学生会良性发展是高校学生管理工作的当务之急。

一、高校学生会概述

高校学生会是在高校校团委引领下,以全心全意服务同学为宗旨,依照法律、学校的规章制度、学生会章程自主开展工作,帮助学生在学业发展、身心健康、社会融入等综合素质方面得到成长。学生会是学校联系广大学生的桥梁,是高校中不可缺少的重要部门。

二、高校学生会存在的问题

1. 学生会机构设置层面的问题

目前,各大院校学生会的运行都有自己的内在机制和模式,从结构上来说,一般是采用职能型组织结构。在校、院系指导老师的带领下,以主席团为最高权力部门,根据需求下设不同的职能部门,各部门有部长、副部长两级领导分工。这种方式能够充分发挥职能部门的作用,减轻主席团的工作负担,便于集中精力做决策。同时也提供了更多的管理平台,培养更多学生干部的管理能力,在学生会内部形成了有效的激励体系。但是,这种设计也带来了一些明显的问题:

(1) 繁冗的部门设置导致工作效率低下。多层级管理的建设因为分工过于细致,必然造成机构庞大、组织繁冗的情况。

(2) 管理层次多,容易出现信息沟通不顺畅、上传下达走样,造成工作失误或决策错误。

(3) 由于组织的复杂性,各平行部门之间的沟通合作也会存在巨大的挑战,容易引起上下层级互相推诿、不负责任的情况。

(4) 两极分化严重,参与管理工作的干部大多在平台上得到了很大的锻炼,各方面都有所提升,但普通成员成长的机会相对比较少,因此积极性也有所削弱。

2. 学生干部层面的问题

从学生会的内部成员自身因素来看,问题也比较复杂:

(1) 缺乏自信心

有担任干部经历的学生会成员在面对学生会的工作任务时能够从容不迫,自信心较强。但绝大部分成员都不具备管理经验,相比之下,能够明显感觉到他们的自信心缺乏。具体表现有:与老师沟通方面比较唯唯诺诺且怯生生;在执行任务时过于羞怯,遇到需要处理的违纪问题不敢发声等。

(2) 缺乏心理抗压能力

随着生活水平的改善,学生生活的环境过于简单,很少能体验到挫折。很多学生会干事、干部在工作中难以承受工作的压力,遇到困难时容易产生退缩的念头。如此,不仅学生会的工作进度受到影响,更重要的是学生在这个过程中学习到的是“做不到就放弃”,学生会的经历反而降低了自我评价,消磨了意志力。

(3) 缺乏人际交往能力

在沟通方面,学生会成员的能力参差不齐。部分成员不太懂得沟通,在语言表达方面不擅长准确表达信息内容。在

沟通的主动性方面也有所欠缺,对任务有疑惑的地方,不懂得向上级询问,任务发布后也不懂得及时回应,任务结束后也没有反馈。

(4) 缺乏服务意识

学生会是一个为学生服务的组织,但是学生会很多成员的服务意识并不强。比如在工作态度上会表现出高高在上或是不耐烦,对待工作也不太上心,没有责任意识。

(5) 缺乏协调能力

学生会干部在面对工作与学习的冲突时,往往难以平衡。经调查,很多学生会成员在学习与工作发生冲突时,会主动放弃学习来完成工作^[1]。不管是放弃工作还是放弃学习都是顾此失彼,存在问题,违背了促进学生全面发展的初心。

(6) 缺乏积极性

部分学生会成员在工作中积极性不够,例如在完成任务时拖拖拉拉,在参会的过程中昏昏欲睡,执勤过程表情木然,没有生机等。缺乏积极性看起来是个人的问题,实则反映着一个部门甚至整个学生会的状态,一个无精打采、消极怠工的组织机构是很难创造出优异成绩的。

(7) 缺乏基础计算机应用能力^[2]

虽然学校有开展计算机课程,但是因为平时操作太少,大部分学生会成员在运用计算机时困难重重。因此,在学生会的的工作中应该有意识训练学生提升基础计算机应用能力。

(8) 缺乏创新思维

很多学生会成员过分依赖现有的工作模式,机械地完成工作,很少能够主动思考如何创新工作,缺乏创新思维和创新的能力,导致学生会没有生机,既不能使学生得到锻炼,也无法使学生会进一步发展。

三、管理心理学在学生会管理工作中的应用

1. 推进民主化管理

在管理心理学中,自我实现人假设提出人并无好逸恶劳的天性,人的潜力需要得到充分的表现,需要充分发挥出才能,人才能感受到最大的满足^[3]。按照马斯洛的需要层次理论,人类的需要从低到高可以分为:生理需要、安全需要、归属需要、尊重需要、自我实现需要。从加入学生会的成员来看,其生理需要、安全需要是基本得到保证的,因此加入学生会的动机通常都是高级精神追求,或是满足归属需要,或是获得尊重需要,终究都出于追求卓越的心理,为了满足自我实现。从该理论出发,在学生会的管理中,应注重以下几点:

(1) 创造民主管理的环境。环境越紧张,人的思维越是刻板,越容易出现被动、缺乏积极性、低创造力的情况。因

此,采用民主化管理,指导教师放下过多的管理权限,建立较为充分的决策参与制度、提案制度、人员发展规划等,以满足成员自我实现的需要。

(2) 注重内在奖励。奖品、综合素质加分、评优评先等过多的外在奖励容易激起学生的功利心态,无意识引导了学生是出于获利去参与学生会工作,长此以往,会形成不良风气。同时,外部动机还会削弱内部动机,使学生失去对工作本身的热情。因此,应改变奖励的方式,通过重视学生会成员获得知识、施展才能,形成自尊、自重、自主、利他、创造等自我实现的需要来调动学生会成员们的积极性。

(3) 明晰学生会工作的意义。尽量把工作安排得富有意义,又具备一定的挑战性,让学生在完成工作之后会获得自豪感,满足自尊感,形成积极的体验,享受工作带来的愉悦感。

2. 构建学习型团队

学习人假设提出,“学习人”具备自我超越意识,并且具有现代复杂性系统思考能力,能够从局部到整体、从静态到动态、从现象到本质地把握和有效处理周边事物的动态变化。他们能够正确看待个人利益与组织利益的关系,具备双赢的意识,在共同目标下,通过团队学习追求个人和组织的共同发展,创造个人和组织未来。“学习人”总是不断改善自己的心智模式,以开放心态悦纳革新想法。学习人假设理论是依据知识型员工为出发点,而学生会的成员原本就是学生群体,具备良好的学习能力和素养。无论他们参会的动机是什么,从不同程度上都具有希望在学生会平台得到锻炼,获得成长的愿望。因此,完全具备构建学习型团队的条件。而一个学习型团队能够充分调动学生的积极性,促进组织和个人共同成长,在学习动力的驱动下,学生的抗压力、交往能力、组织能力、信息技术能力等都能得到全面提升。在构建学习型团队时需要注意以下两个方面:

(1) 坚持以人为本的管理理念,从学生需求出发,以不同的部门业务为依托,建设不同种类的内部培训需求,满足学习的欲望。

(2) 强调自主学习和分享沟通。学生会主席团以及各部门领导者都需要树立自主学习的理念,定期分享自己在工作中的收获并带领成员分享,通过团队内分享性的心智模式的沟通,强化“共赢”意识,使学生会成员彻底转变理念,纠正原来的不合理动机,接受新的理念,适应日益变化的新趋势。

3. 建设目标管理体系

前两个理论所强调的是民主管理、自我管理,然而在学生管理过程中,完全地顺其自然发展对学生素质提出了很

高的要求，对发展的进度也难以把控。民主不等同于放任，因此，应在民主的基础上加以适当的督促管理。美国管理学兼心理学教授罗克在1967年提出了目标设置理论，认为人们的行为是由目标驱动的，工作目标的不同情况会对工作绩效产生不同的影响。但凡目标都具备三个基本特性：目标的具体性、目标的难度和目标的反馈性。目标本身就是一种内在推动力，因此，清晰而具体的目标能够激发高绩效。其次，具有一定难度的目标也会带来更高的工作绩效。最后，及时有效的反馈能够提高工作绩效。该理论启示我们，在学生会的管理中建设一套目标管理体系可以形成一个内驱力，明确任务方向，有力推动团队发展。同时由于指导老师不对具体操作进行过多的干涉，可使得学生充分发挥自己的才能。在学生遇到问题和困难时给予必要的指点，既保证了民主管理又避免了发展停滞。在建设目标管理体系中应当注重的管理措施有：

(1) 根据不同职能设定明确可行且多样化的目标。学生会不同层级的目标需根据实际需求制定，具备多样性。如主席团的目标是把控整体学生会的发展状况，通过多种形式反思学生会的管理制度，为学生会发展作规划；而各部部长目标是完成既有的部门任务，此外发展部门的优势，结合专业开展多样性的活动和服务工作。目标设置太过理想化也只能是空中阁楼，所以在目标设置上必须明确具体而且具可行性，以保证能在某一阶段通过努力达到某种目标。

(2) 设立多层目标，将长期目标与短期目标相结合。目标可以通过影响努力、坚持、注意力指向，激发策略发展进而影响工作绩效。目标的实现可以给成员带来有力激励，帮助学生形成自信品质，进一步增强坚持性、努力程度等，形成良性循环。因此，短期目标的设立可以帮助长期目标的实现。

(3) 注重反馈。反馈在目标的完成过程中是非常重要的环节。反馈的内容包括工作活动中做得好的方面和做得不好的方面，学生可以通过反馈保留有效行为，改善无效行为，以促进目标达成。此外，反馈必须注重及时性，问题出现及时反馈才能提供有效信息，延时会使效果大打折扣。

4. 创建“奉献、友爱、互助、进步”的组织文化

组织文化是一个组织在其生存和发展过程中所形成的，为该组织成员共同拥有思维价值系统及其为基础的所有组织行为规范的总和。一个良好的组织文化在组织中可以起到导向作用、约束作用、规范作用、凝聚作用、激励作用、辐射作用、决策支持作用和陶冶作用。学生会是一个服务性部

门，很多的工作需要具备服务意识和奉献精神，且无法用具体的规则强制，那么，组织文化作为一种软规范可以有效制约成员的行为，以此弥补规章制度的不足，诱导成员认同并自觉遵守。创建“奉献、友爱、互助、进步”的组织文化，引导学生坚守无私奉献的服务精神，在工作交流中秉持团结友爱的态度，相互帮助共同进步。为促进该组织文化的形成，要注意几个重要的步骤：

(1) 严控甄选。在选拔学生会干部的同时，需强化服务意识，通过多渠道了解应聘学生的思想品德，筛选掉可能有损于组织核心价值观的人，起到维系组织文化的作用。

(2) 注重管理层的言传身教。学生会指导老师、学生会主席团、干部等管理者需要通过自己的言行举止，把行为准则渗透到组织中去。

(3) 加强新成员的组织社会化。新加入的成员由于对组织文化不熟悉，容易对已经形成的观念和习惯构成干扰，此时需要帮助新成员适应组织文化的过程，称为社会化。如可以采取学姐、学长帮扶制的办法进行一对一的行为指导，帮助新成员尽快融入组织。

(4) 注重组织文化的巩固与发展。学生会由于每年换届的规定，对组织文化的稳定性是一个很大的挑战，为了巩固组织文化，应推行与组织文化相一致的奖赏体制，建立有效的文化传播渠道。

综上所述，学生会的管理改革是高校德育工作中一项势在必行的重要工作。管理不只是通过严厉的规章制度将人的行为规范化。尤其是面对学生管理，应强调的是“育人”，重视学生的发展性，利用学生会平台培养一部分学生的综合素质能力。面对学生会管理中存在的问题，以“疏”替“堵”，通过推进民主化管理充分发挥学生的潜能；通过构建学习型团体来助推学生的成长；通过目标设置来推动学生会的发展；通过创建“奉献、友爱、互助、进步”的组织文化来塑造学生会的服务精神。如何运用一系列的发展性举措助推学生会良性发展，是需要反复实践探索的重要课题。

参考文献

- [1] 吴姗姗. 高校独立学院学生会建设的问题及对策[J]. 新课程教学(电子版), 2020, 108(24): 132-133.
- [2] 王凤超. 浅析高等学校二级学院学生会的建设与管理[J]. 经济研究导刊, 2019, 406(20): 99-100.
- [3] 车丽萍. 管理心理学[M]. 湖北: 武汉大学出版社, 2016.