

浅谈高职院校辅导员精细化管理问题

马 锰

天津现代职业技术学院 天津 300350

摘要：随着高职教育蓬勃发展，学生管理面临新挑战。本文聚焦高职院校辅导员精细化管理问题。首先阐述其重要性，包括提升学生管理水平、促进辅导员专业发展、推动学校育人工作及增强学校竞争力。接着剖析现存问题，如管理理念滞后、机制不完善、工作方法单一以及队伍建设有待加强。最后针对这些问题提出相关策略，涵盖更新管理理念、完善管理机制、创新工作方法、加强队伍建设以及营造良好管理氛围等方面，旨在为高职院校辅导员精细化管理提供有益参考，提升管理效能，更好地服务学生成长与学校发展。

关键词：高职院校；辅导员；精细化管理；管理策略

引言：在职业教育蓬勃发展的当下，高职院校肩负着培养高素质技术技能人才的重要使命。辅导员作为学生成长成才的引路人，在学生管理中发挥着关键作用。精细化管理作为一种先进的管理理念与方法，强调精准、细致、深入，将其应用于高职院校辅导员工作，对提升管理质量意义重大。然而，目前高职院校辅导员精细化管理仍存在诸多问题，这些问题制约着学生管理工作有效开展，影响着学生的全面发展与学校育人目标的实现。因此，深入探讨高职院校辅导员精细化管理问题具有重要的现实意义。

1 高职院校辅导员精细化管理的重要性

1.1 提升学生管理水平

高职院校学生个体差异大，成长需求多元。精细化管理强调精准把握学生特点与需求，通过细致入微的观察、定期的谈心谈话以及建立详细的学生档案等方式，深入了解每个学生的学习、生活和心理状况。针对不同学生的问题，制定个性化的解决方案，如为学习困难学生提供学业辅导，为心理困惑学生开展心理疏导。这种精准施策能有效解决学生面临的各种问题，提高学生对管理工作的满意度，减少学生违规违纪行为，营造良好的学习和生活秩序，从而全面提升学生管理水平，助力学生健康成长。

1.2 促进辅导员专业发展

精细化管理对辅导员的专业素养提出了更高要求。为实施精细化管理，辅导员需不断学习管理学、心理学、教育学等多学科知识，提升自身的理论水平。同时，在管理实践中，要灵活运用各种管理技巧和方法，如组织丰富多彩的班级活动、开展有效的主题班会等，锻炼自己的组织协调和沟通能力。此外，精细化管理还促使辅导员进行反思与总结，不断改进工作方法，积累

管理经验^[1]。

1.3 推动学校育人工作

高职院校的育人工作是一个系统工程，涉及教学、管理、服务等多个环节。辅导员精细化管理是学校育人工作的重要组成部分。通过精细化管理，辅导员能够更好地落实学校的育人理念和目标，将教育、职业道德培养等融入日常管理中。同时，精细化管理还能加强与其他部门的合作，形成育人合力，共同为学生创造良好的育人环境，促进学生在知识、技能和品德等方面全面发展，推动学校育人工作取得实效。

1.4 增强学校竞争力

在激烈的教育市场竞争中，高职院校的竞争力不仅体现在教学质量上，还体现在学生管理水平和人才培养质量上。实施辅导员精细化管理，能够提升学生管理水平，培养出具有良好综合素质和专业技能的学生。这些学生毕业后能更好地适应社会和企业的需求，为社会做出贡献，为学校赢得良好的社会声誉。良好的声誉会吸引更多优质生源报考学校，形成良性循环。

2 高职院校辅导员精细化管理存在的问题

2.1 管理理念滞后

部分高职院校辅导员管理理念未能与时俱进，仍停留在传统粗放式管理阶段。他们过于强调管理的权威性和统一性，习惯以命令式、说教式的方式开展工作，忽视学生的主体地位和个性差异。在处理学生问题时，往往从自身经验出发，缺乏对学生内心需求的深入探究，未能充分尊重学生的想法和感受，导致学生产生抵触情绪。而且，一些辅导员缺乏前瞻性管理思维，不能提前预判学生可能出现的问题，多是在问题发生后才进行补救，难以做到防患于未然。

2.2 管理机制不完善

高职院校辅导员精细化管理缺乏完善的管理机制。在考核评价机制方面，考核指标不够科学合理，过于注重量化指标，如学生出勤率、违纪次数等，而忽视了学生的综合素质提升和个性化发展等质性指标，导致辅导员为完成考核任务而片面追求表面成绩。在激励机制上，激励方式单一，多以物质奖励为主，缺乏精神激励和职业发展激励，难以充分调动辅导员的工作积极性和主动性。

2.3 工作方法单一

许多高职院校辅导员在工作方法上较为单一。日常管理中，主要依靠召开班会、发布通知等传统方式传达信息，缺乏与学生的互动交流，难以了解学生的真实想法和需求。在处理学生问题时，多采用简单说教的方式，没有根据问题的性质和学生的特点选择合适的方法，导致问题解决效果不佳。例如，对于心理问题学生，没有运用专业的心理咨询方法进行疏导，而是进行简单的批评教育，不仅无法解决问题，还可能加重学生的心负担^[2]。

2.4 队伍建设有待加强

高职院校辅导员队伍建设存在诸多问题。从数量上看，辅导员配备不足，师生比失衡，导致辅导员工作任务繁重，难以有足够的时间和精力对每个学生进行精细化管理。在素质方面，部分辅导员专业背景复杂，缺乏教育学、心理学等相关专业知识，管理能力参差不齐，难以胜任精细化管理工作。而且，学校对辅导员的培训投入不足，培训内容缺乏系统性和针对性，不能满足辅导员专业发展的需求。

3 高职院校辅导员精细化管理的相关策略

3.1 更新管理理念

更新管理理念是高职院校辅导员实现精细化管理的重要前提，需从多方面着手。（1）树立以学生为中心的理念。精细化管理要充分尊重学生的主体地位，关注学生的个性差异与成长需求。辅导员应摒弃以往“一刀切”的管理方式，深入了解每个学生的兴趣爱好、学习基础、职业规划等，为其量身定制个性化的管理方案。例如，对于有创业意向的学生，提供创业政策解读、创业案例分享等针对性指导；对于学习困难的学生，制定专属学习计划并定期跟踪辅导。（2）强化前瞻性管理思维。辅导员不能仅满足于处理已出现的问题，更要具备敏锐的洞察力，提前预判学生可能面临的问题和潜在风险。通过分析学生的日常行为表现、心理状态变化等，及时发现潜在问题并采取预防措施。比如，在考试周前，提前开展诚信考试教育，预防作弊行为发生；关

注学生人际关系变化，及时介入调解可能出现的矛盾冲突。（3）引入精细化管理理念。精细化管理强调精准、细致、深入，辅导员要将其贯穿于学生管理的全过程。从学生入学到毕业，对每个环节进行精细规划与管理，如制定详细的入学教育计划、学业指导计划、就业帮扶计划等，确保管理工作的每一个步骤都严谨有序，提升管理质量与效果，助力学生全面发展。

3.2 完善管理机制

完善管理机制是推动高职院校辅导员精细化管理的重要保障，可从以下方面发力。（1）优化考核评价机制。构建科学合理的考核指标体系，既要包含学生出勤、违纪情况等量化指标，更要注重学生综合素质提升、个性化发展等质性指标，全面、客观地评价辅导员工作成效。例如，将学生心理健康状况改善、创新创业成果等纳入考核范畴。同时，采用多元化的考核方式，综合学生评价、同事互评、领导考评等多方面意见，确保考核结果公平公正。（2）健全激励机制。丰富激励形式，除物质奖励外，增加精神激励与职业发展激励。对于工作表现优秀的辅导员，授予荣誉称号、公开表彰，满足其精神需求；提供更多的培训进修、学术交流机会，助力其职业发展，激发工作积极性与主动性。比如，设立专项基金，支持辅导员参加国内外高水平学术会议。（3）强化监督机制。成立专门的监督小组，对辅导员管理工作的全过程进行动态监督。定期检查工作记录、开展学生满意度调查等，及时发现管理中的问题与不足。建立反馈整改机制，对监督中发现的问题及时反馈给辅导员，督促其限期整改，确保精细化管理落实到位，不断提升管理水平^[3]。

3.3 创新工作方法

创新工作方法是提升高职院校辅导员精细化管理水平的关键所在，可从以下方面推进。（1）借助现代信息技术。充分利用大数据、人工智能等技术手段，搭建智能化管理平台。通过收集分析学生在学习、生活、社交等方面的数据，精准把握学生动态与需求。例如，利用学习数据分析学生的学习难点，为其提供个性化学习建议；借助社交数据分析学生的情绪变化，及时发现心理问题隐患。同时，运用线上平台开展管理工作，如线上主题班会、线上心理咨询等，打破时空限制，提高管理效率。（2）开展个性化辅导。依据学生的特点与需求，制定个性化的辅导方案。对于学业困难学生，组织学习小组，安排优秀学生帮扶，定期进行学业跟踪与指导；对于职业规划迷茫学生，开展一对一职业咨询，结合其兴趣特长和市场需求，为其规划职业发展路径。通

过个性化辅导，满足学生的多样化需求，促进学生全面发展。（3）引入项目化管理。将学生管理工作细化为一个个具体项目，如校园文化活动项目、社会实践项目等。明确项目目标、任务、责任人与时间节点，辅导员作为项目指导者，引导学生自主参与项目策划、组织与实施。通过项目化管理，培养学生的团队协作能力、组织管理能力与创新实践能力，同时提升辅导员的精细化管理能力。

3.4 加强队伍建设

加强队伍建设是高职院校辅导员实现精细化管理的重要支撑，可从以下方面着手。（1）优化人员配备。学校应根据学生规模和实际需求，科学合理地配置辅导员数量，确保师生比符合规定标准，让辅导员有足够的文化和精力投入到精细化管理中。同时，在招聘环节，严格选拔标准，优先录用具有教育学、心理学等相关专业背景，且具备良好沟通能力、组织协调能力和应急处理能力的人才，为队伍注入专业力量。（2）强化培训提升。制定系统全面的培训计划，定期组织辅导员参加各类培训活动。培训内容既包括教育、学生管理法规政策等理论知识，也涵盖心理咨询技巧、职业规划指导等实践技能。此外，鼓励辅导员参加学术研讨、进修深造等，拓宽其视野，更新知识结构，提升专业素养和综合能力。（3）畅通发展渠道。建立公平公正的辅导员晋升机制，明确职业发展路径，为辅导员提供广阔的发展空间。对于工作表现优秀、业绩突出的辅导员，在职称评定、岗位晋升等方面给予倾斜，激发他们的工作积极性和职业认同感，稳定辅导员队伍，吸引更多优秀人才投身于辅导员工作，推动精细化管理持续深入开展。

3.5 营造良好管理氛围

营造良好管理氛围对于高职院校辅导员精细化管理至关重要，可从以下方面推进。（1）构建和谐师生关系。辅导员要主动与学生建立平等、尊重、信任的关系，通过日常交流、谈心谈话、参与学生活动等方式，拉近与学生的距离，让学生感受到关怀与支持。当学生

遇到困难时，辅导员及时给予帮助和引导，使学生愿意主动与辅导员沟通，积极配合管理工作，形成良好的互动氛围，为精细化管理奠定情感基础。（2）加强部门协同合作。辅导员工作涉及学校多个部门，需要与教务处、后勤处、团委等加强沟通与协作。各部门应树立全局观念，打破部门壁垒，建立信息共享机制和协同工作平台。例如，在处理学生学业与生活问题时，教务处提供学业数据，后勤处保障生活设施，共同为学生解决问题，营造全校一盘棋的管理氛围，提升管理效能。（3）弘扬积极校园文化。通过开展丰富多彩的校园文化活动，如主题讲座、文体比赛、志愿服务等，传播正能量，弘扬积极向上的价值观。同时，利用校园宣传阵地，宣传优秀学生事迹和辅导员管理成果，营造比学赶超的良好氛围，激发师生参与管理的热情，推动精细化管理深入开展^[4]。

结束语

综上所述，高职院校辅导员精细化管理是一项系统且意义深远的工作。它对于提升学生管理质量、促进辅导员专业发展、推动学校育人工作以及增强学校竞争力都有着不可忽视的作用。然而，当前在管理理念、机制、方法以及队伍建设等方面仍存在诸多亟待解决的问题。通过更新管理理念、完善管理机制、创新工作方法、加强队伍建设以及营造良好管理氛围等一系列策略的实施，能够有效推动辅导员精细化管理水平的提升。

参考文献

- [1]李爱芹.高校辅导员学生管理工作创新分析[J].现代交际,2022(15):138+137.
- [2]齐冠宏,王未冰,王海青.浅议高校辅导员学生管理工作中的创新理念[J].课程教育研究,2020(41):187.
- [3]齐冬雪.新形势下高校辅导员学生管理工作中的主要问题以及创新思路[J].现代交际,2021(13): 139.
- [4]刘莉.浅谈高职院校辅导员的情绪管理[J].教育学,2021.104-105