

高校学生干部思想政治教育中激励理论的运用探析

贾文硕

南京林业大学马克思主义学院, 江苏 南京

收稿日期: 2023年11月10日; 录用日期: 2023年12月13日; 发布日期: 2023年12月25日

摘要

新时期, 运用激励理论做学生干部思想政治教育工作, 符合当代大学生的思想和行为特点。高校学生干部有任期短、学业工作双重压力等特点, 本文就激励理论在高校学生干部思想政治教育中所运用到的具体原则和方法, 论述激励理论对高校学生干部的重要作用。

关键词

激励理论, 高校学生干部, 思想政治教育

An Analysis into the Application of Incentive Theory in the Ideological and Political Education of Student Cadres in Colleges and Universities

Wenshuo Jia

College of Marxism, Nanjing Forestry University, Nanjing Jiangsu

Received: Nov. 10th, 2023; accepted: Dec. 13th, 2023; published: Dec. 25th, 2023

Abstract

In the new era, the use of incentive theory to do the ideological and political education of student cadres is in line with the ideological and behavioral characteristics of contemporary college students. College student cadres have the characteristics of short tenure and dual pressure on their

academic work. This paper discusses the important role of incentive theory in the ideological and political education of college student cadres based on the specific principles and methods used in the ideological and political education of college student cadres.

Keywords

Incentive Theory, College Student Cadres, Ideological and Political Education

Copyright © 2023 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 引言

研究激励理论在社会中具有非常重要的作用，因为激励理论无论是对个体还是对组织的行为、绩效和发展都会产生深远影响。首先，激励理论在实际运用中可以看到非常有效地提高了工作绩效，了解激励理论有助于组织设计有效的激励机制，激发员工的积极性和工作热情，从而提高工作绩效。其次，激励理论可以促进员工满意度，在不同的工作场景中使用有效的激励理论能够满足员工的需求，提高工作满意度，减轻工作压力，促进积极的工作态度，另一方面通过激励理论设计契合员工需求的激励计划，有助于提高员工对组织的忠诚度，减少员工流失率，保持组织的人力稳定性。然后，激励理论对引导组织文化也具有很好的效果，激励理论有助于形塑组织文化，通过激励机制传递组织价值观，使工作的参与者能够更好地融入组织，形成共同的目标和愿景。最后，研究激励理论对促进创新和创造力具有很大的影响，激励理论的研究有助于了解员工对激励因素的不同反应，从而引导创新和创造力的发展，推动组织的不断进步。

近年来，学校管理者将运用于工作中的激励理论应用于对学生干部的思想政治教育中，不仅促进了学生干部工作的积极性，而且对于学生工作的开展起到一定的促进作用。如何加强对学生干部的思想政治工作，是新时期学校、老师需要解决的问题之一。激励理论着重强调个性化教育，注重个性和情感因素的充分发挥，这对于我们转变教育观念，树立“以人为本”的管理理念，提供了极其有益的参考和借鉴(郝文军，2008)。

2. 激励理论的内涵

激励理论最早是应用于企业管理，指的是企业管理者通过特定的方法与管理体系，发挥员工对公司的最大效能的过程。激励理论是一种概括总结如何满足人的需要、调动人的积极性的方法的理论。激励的目的在于激发人的正确行为动机，调动人的积极性和创造力，以充分发挥人的智力效应，做出最大的成绩。激励理论从分析人的行为入手，根据人的需要设定一定的目标，并通过目标，使人们出现有利于组织目标的优势动机，按组织目标所要求的方式行动(蒙秋明，2008)。激励理论的目的就是为了激发和调动人积极性，主动并有创造的实现组织的目标，提高工作效率。激励理论可以分为三种类型：

2.1. 内容型激励理论

这种类型的理论，主要针对的是被激励者没有得到满足，主动愿意做满足需求的工作，激励的内容随着被激励者的需求变化而变化，充分考虑到被激励者的需要诉求。管理者的目标与被激励者的目标相一致，被激励者充分发挥主人公意识，提高工作效率的同时，为管理者创造更多的价值。这一理论包括

马斯洛需求层次理论、赫兹伯格的“双因素理论”以及麦克利兰的成就需要理论，其中马斯洛的需求层次理论认为，人类的需求可以分为五个层次：生理需求、安全需求、社交需求、尊重需求和自我实现需求。这些需求按照层次结构排列，人们必须先满足更低层次的需求，才能追求更高层次的需求。管理者可以根据员工的需求层次，提供相应的激励措施，帮助他们实现个人和组织目标。

2.2. 行为改造型理论

这种类型的理论，是以斯金纳的条件反射为基础，旨在引导和规范被激励者的行为，着重强调对被激励者行为的改造。管理者通过对被激励者各方面能力的分析，分配合适的任务，在确定的目标指引下，引导和规范被激励者的行为。这一理论包括强化理论、挫折理论以及归因理论。例如，如果一个员工在工作中表现出色，管理者可以给予奖励，如奖金或晋升，以增加其继续优秀工作的动力。

挫折理论认为，人们在遇到挫折或困难时，会产生一种自我保护机制，即通过改变自己的行为或降低目标的要求来适应。管理者可以通过理解员工遇到的挫折，并提供支持和指导，帮助员工克服困难，保持积极的行为。而归因理论认为，人们在评估自己或他人的行为时，会根据不同的归因方式来解释行为的原因。管理者可以通过引导员工将成功归因于自身能力和努力，并将失败归因于外部因素，如运气或困难的任務，来增加员工的自信心和积极性。行为改造型理论的核心思想是通过激励和引导，改变和塑造被激励者的行为，以实现组织的目标。这种理论在组织管理和人力资源管理中具有重要的应用价值，可以帮助管理者有效地激励员工，提高员工的绩效和工作满意度。

2.3. 过程型激励理论

这种类型的理论，主要研究从动机的产生到采取具体行动的心理过程(杨芷英, 2019)。根据被激励者在这一过程中的行为给予公平合理的奖惩措施，使得被激励者的需求得到满足或者不正确的行为的以规范。这一理论包括弗洛姆的期望理论、亚当斯的公平理论。弗洛姆的期望理论认为，人们在决定采取某种行为时，会考虑到行为的结果或后果。被激励者会根据自己的期望和价值观来评估行为的结果是否符合自己的期望和目标。管理者可以通过明确和透明地设定目标，提供清晰的工作要求和反馈，以增加员工对行为结果的期望，从而激励他们采取积极的行动。

亚当斯的公平理论认为，人们对待公平和公正的需求会影响他们的工作动机和满意度。被激励者会比较自己的工作投入和收获与他人的工作投入和收获之间的差异。如果被激励者感觉自己受到不公平对待，他们可能会减少工作投入或产生负面情绪。管理者可以通过确保公平的薪酬和晋升机会，以及提供平等的工作条件和资源，来增加员工的工作满意度和动机。过程型激励理论的核心思想是关注被激励者在激励过程中的心理需求和行为动机。通过理解和满足被激励者的期望和需求，以及保持公平和公正的待遇，可以提高员工的工作动机和满意度，从而增强他们的绩效和组织效益。这种理论在激励高校学生干部的实践中具有重要的应用价值。

3. 高校学生干部的特点

大学生是当代青年的优秀代表，学生干部是大学生中的杰出分子，是更加宝贵的人才资源，运用激励理论，有计划地对学生干部进行激励，促进其发生内在心理变化，给予学生干部有效的引导与鼓励，是提高学生干部工作的积极性与创造性的有效方式(冯丹枫, 2017)。学生入选干部要经过一系列的对比选择，要具备以下基本能力才可能成为正式的学生干部。

3.1. 任职时间短

任职时间较短是学生干部的特点之一。由于学生干部的主要身份是学生，他们在校园管理和学业之

间需要做出平衡。因此，很多学生干部会将学习和个人工作计划放在首位，以确保自己的学业进展和个人发展。由于任职时间有限，学生干部通常需要在有限的时间内快速适应角色，并展示出领导才能和组织能力。他们需要迅速了解学生组织的运作和管理流程，并与其他成员合作完成各项任务 and 活动。因此，学生干部需要具备较强的学习能力和快速适应的能力。同时，任职时间短也意味着学生干部需要高效地管理时间和资源。他们需要合理安排自己的时间，确保能够兼顾学习和工作，有效地完成自己的职责和任务。此外，他们还需要与其他学生干部和组织成员进行密切合作，建立良好的沟通和协作关系，以确保学生组织的正常运行。虽然任职时间短暂，但学生干部通过参与学生管理和组织工作，可以积累宝贵的领导经验和组织能力，提高自己的综合素质和能力水平。

3.2. 学业工作双重压力

学生干部的压力非常大，主要有学业压力和组织管理压力。学生干部因为自身的职务，要做大量与学习无关的工作，时间比较紧凑，对于自己的专业课可能没有时间预习复习，作业堆积，导致学业压力大。

学生干部群体要求积极奉献，起着示范作用，他们并没有过多的权利，不能够进行强制的管理，所以要学生积极配合，加强与老师的沟通(郑文平, 2020)。除此以外，还需要投入更多的精力和时间，把个人目标与集体目标相结合。总之，他们为学生管理工作牺牲了很多。

4. 激励理论视野下的学生干部思想政治教育

20 世纪 80 年代，激励理论由企业管理引入高校思想政治领域，在实践探索中，证明了激励理论促进了大学生思想政治教育工作的推进，同时，激励理论对于推进学生干部的思想政治教育工作也具有很大的作用。

4.1. 激励理论在学生干部思想政治教育中的作用

4.1.1. 引导作用

导向作用是激励学生干部的首要作用。激励理论可以引导学生干部的行为(郑文平, 2020)。管理者通过激励理论对学生干部各方面的能力分析，分配合适的目标，在确定的目标指引下，引导和规范学生干部的行为。使学生干部的个人目标与集体目标统一起来，更好的促进个人与集体的发展。

4.1.2. 促进作用

激励理论不仅促进学生干部个人的发展，还促进学生干部集体的发展。学生干部作为联系教师与学生群体的桥梁，与教师的联系较多，容易获得较多的一手资源。对个人的学习、工作以及未来的规划有一定的影响。在组织各种社团、班级活动中，积累了丰富的经验，学生干部未来的工作、学习具有一定的指导和借鉴意义。同时，学生干部在工作中丰富了个人的综合能力，培养了良好的心理素质，这对个人的成长和发展有很大的促进作用。其次，学生干部之间合作与交流中，可以取长补短，学习他人的长处，对自己的能力有一定的了解，在相互帮助中，使自己成长，不断提升自己的能力。最后，激励理论对学生干部也有一定的约束作用。激励理论引导和规范学生干部的行为，同时也会约束学生干部的行为。学生干部要将个人的目标与集体的目标统一起来，在工作中充分发挥主观能动性。但是这个主观能动性不能说任意的，仅是满足个人的目的，而是要以实现集体目的为目标。

激励理论对于学生干部这个集体有一定的优化作用。通过激励理论对学生干部行为的引导和约束，整个学生干部集体便有了共同的价值观，服从于集体的目标。在学生干部相互合作完成集体目标的过程中，学生干部相互学习，取长补短。不仅提升了个人的能力，优化了集体处理事务的能力，还有利于集体的凝聚。

4.2. 激励理论在学生干部思想政治教育中的原则

4.2.1. 公平公正的原则

一个人所获得的绝对值与他积极性的高低无直接、必然的联系，真正影响人的积极性的因素是他所获得报酬的相对值(杨芷英, 2019)。公平是贯穿学生干部工作始终的，只有公平的机制的充分实施，才能充分发挥学生干部工作的积极性。公平涉及到以下两个方面：

一、竞选学生干部的程序要公平、公正、公开。学生干部的竞选程序要严格按照程序进行层层筛选，不能搞形式主义。公平的竞选程序是学生干部任职的基础。真正做到用人唯贤，不仅使得学生干部用积极的态度工作，充分发挥个人能力，还使得工作任务完满的完成。

二、奖惩机制要公平。合理的奖惩是以供公平科学的评价为基础的，缺乏科学的评价标准和措施，就会产生不公平的现象(杨芷英, 2019)。合理公平地运用奖惩机制，不仅促进学生干部个人的发展，还有利于整个学生干部集体的团结，发挥集体的凝聚力。

4.2.2. 奖惩相结合的原则

激励有两种——奖励和惩罚。奖励能够满足人的需要，培养人的积极情感和坚强意志，激发创造力和竞争力，培养人的良好道德品质，促使整个社会风气好转(张翠仙, 王宁军, 2011)。惩罚是激励的另一种方式，它是对错误行为的一种反馈，对人们的错误行为的约束，以及对社会上不良风气的否定。在学生干部工作中，要将奖惩相结合，对做得好的工作给予奖励，对不良的行为给予惩罚。只有这样才能让整个学生干部群体对工作认真负责，不抱有侥幸心理。

4.3. 学生干部的激励方法

4.3.1. 目标激励法

目标是一个人行动的出发点以及要达到的最终结果，它激励着人们努力工作。学生干部作为特殊的一类群体，他们不仅是学生群体，还是学生干部。针对学生干部这一群体，既要结合学校的培养目标，设置明确的、具体的目标，还要根据整个组织的要求制定学生干部的目标。本着服务同学、老师为出发点，以组织各类活动，完成各项具体的任务为目标。在整个过程中要贯彻落实公平理论，采取奖惩措施，各种激励方式，促进学生干部工作的积极性，充分发挥学生干部主体能力。在工作中不断提高个人能力的同时，促进集体的发展和团结。

4.3.2. 物质激励与精神激励法

物质激励和精神激励都是激励的一种手段。物质激励是以满足人的物质欲望为出发点，通过人的需求的满足感来调动学生干部积极性，给予学生干部一定的工作动力，它是外在的动力，又叫外动力。精神激励的范围广泛，有各种形式的表扬，各种荣誉，关心，情感等等。精神激励是满足学生干部精神和情感方面的需求，提高的学生干部积极性的内动力，又叫内动力，物质激励与精神激励相结合，内外联动，充分激发学生干部的工作积极性和提高其工作能力。精神与物质是相互相成的，通过物质激励，学生干部能够去完成自己的工作，而通过精神激励，学生干部会愿意去完成工作，两者结合起来，学生干部就能以最大的积极性去完成自己的工作(滕昊, 2017)。

4.3.3. 榜样激励法

榜样激励法是指领导者选择在这一领域中先进的、成绩突出的个人或集体，充分肯定其成就，要求大家学习，从而激发团体成员工作积极性的方法。学生干部可以借助榜样的力量充分地发挥自己的潜能。在努力学习榜样人物的基础上突破自己，实现更好的自己。榜样人物的行为会让人不自觉地模仿甚至超越，自己成为榜样，以此带动学生干部工作的积极性和主动性，把为集体做事当作为自己做事。要善于

运用自己的角色和身份对学生的影响,通过自我工作水平和综合素质的提高,为学生干部做好表率,从而发挥自己的榜样作用,激励学生干部好学上进(林福美,2016)。

5. 总结

在实际的工作效果中,根据大学生干部的特点和能力进行合理设计、分配工作,老师通过熟悉了解不同的学生干部,采取因人制宜,采用不同的激励方法,非常有效地促进了学生干部的成长、为学生干部构建起了更完善的知识体系使得学生干部分发展更综合全面。学生干部作为连接学校、老师和同学的中介环节,起到协调师生关系、服务同学的功能。随着思想政治教育的发展,以学生为本的理念的贯彻落实,学生在思想政治教育环节中扮演的角色越来越重要,学生工作也日益凸显出学生自治等特点。随着社会的发展,高校的育人功能越来越明显,学生干部作为连接学校与学生之间的桥梁,要不断提高自身素质,充分发挥自我服务,自我管理的作用。激励理论在学生干部工作中有着重要的意义,所以我们要发挥学生干部的中介作用,加大管理和培养,从而为社会主义现代化建设培养合格的建设者和接班人。

参考文献

- 冯丹枫(2017). 谈激励理论对于增强高校学生干部积极性的作用. *才智*, (26), 71.
- 郝文军(2008). 大学生思想政治教育激励机制的建设. *思想政治教育研究*, 24(6), 93-96.
- 林福美(2016). 高校辅导员如何激励学生干部. *科技展望*, 26(36), 337.
- 蒙秋明(2008). 激励理论在高校思想政治工作中的运用分析. *学校党建与思想教育*, (3), 6-7.
- 滕昊(2017). 高职院校学生干部激励机制的研究. *才智*, (11), 185.
- 杨芷英(主编)(2019). *思想政治教育心理学*(第2版, p. 93). 中国人民大学出版社.
- 张翠仙, 王宁军(2011). 激励理论视野下的“90后”大学生思想政治教育研究. *法制与经济(上旬刊)*, (8), 79-81.
- 郑文平(2020). 激励理论在高校学生干部管理中的运用研究. *才智*, (10), 203.