

An Investigation into the Implementation Mode of Autonomous Management of College Student Teams under the New Age

—Taking Lingnan Normal University as an Example

Lishan Lv, Honglang Tang, Zhan Huang

School of Mathematics and statistical, Lingnan Normal University, Zhanjiang Guangdong
Email: 350631687@qq.com

Received: Nov. 8th, 2016; accepted: Nov. 22nd, 2016; published: Nov. 28th, 2016

Copyright © 2016 by authors and Hans Publishers Inc.

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

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



Open Access

Abstract

College student teams are energetic and enthusiastic student organizations in colleges. As active elements in colleges, the student teams represent the cultural connotations and human spirit of the colleges they belong to. The construction of good college student teams can promote the construction of harmonious campus, the development of different associations and the physical and mental growth of students. To give full play to the role of college student teams to help them implement the autonomous management mode is the key to the healthy development of the teams. By using the method of literature consultation, this paper makes a deep investigation into the implementation mode of autonomous management of college student teams, proposing a step-by-step solution to implementing the mode from four aspects: making clear ultimate objectives for the teams, developing the teams fine spirit, executing strict regulations for team management, and adopting scientific mechanisms for selecting talents. The paper is aimed to provide theoretic guidance and practical reference for the construction of the autonomous management system of college student teams.

Keywords

College, Student Team, Autonomous Management, Mode, Investigation

新形势下高校学生团队自主管理实现模式探索

—以岭南师范学院为例

吕利珊, 唐洪浪, 黄 展

岭南师范学院 数学与统计学院, 广东 湛江

Email: 350631687@qq.com

收稿日期: 2016年11月8日; 录用日期: 2016年11月22日; 发布日期: 2016年11月28日

摘 要

大学生团队是葆有生机、激情活力的学生组织,是高校活跃分子,反映着高校的文化内涵和人文精神,良好的学生团队建设,对促进和谐校园建设、团队发展、学生成才有着积极的作用;发挥好学生团队作用,实现其自主管理能力,是学生团队健康发展的关键。通过文献资料法,针对高校学生团队自主管理的实现模式进行了深入研究和探索:从自上而下重视学生团队探寻自主管理模式的观念和意识;通过制定清晰、明确的团队终极目标;积极优良的团队文化传统;严明的团队管理制度;科学合理的人才选拔机制等四步走科学路径进而实现学生团队自主管理创新模式;以期为高校学生团队自主管理体系构建提供理论指导和经验借鉴。

关键词

高校, 学生团队, 自主管理, 模式, 探索

1. 引言

高校学生团队,是校园文化的重要组成部分,在高校日常活动管理中扮演着重要的角色。近些年,学生团队在高校发展迅速,团队类型更是多种多样,为校园文化建设增添了一抹绚丽的风景线。高校学生团队作为高校学生组织,一方面接受高校的指导和支持;另一方面又独立开展活动;高校学生团队建设多年以来,各项制度建设、运营机制逐渐走向完善。但从高校对学生团队的日常管理来看,高校对学生团队存在着一些制度上的束缚与指导过于频繁的现象,局限了学生团队自由发展空间。学生团队自主管理能力的提高有利于学生参与高校管理,为高校发展提供建设性的意见和智力支持;高校放手学生团队自主管理,适时给予指导和建议,不干涉团队内部管理,以宽松的环境让大学生组织自由发展,更有利于团队的健康发展。营造宽松的环境,发挥大学生团队自主管理能力,是创设优秀学生团队,激发团队创造力,培养学生集体荣誉感、团结协作能力,助力大学生成长成才的关键。

2. 高校学生团队的内涵与作用

大学生团队:是指大学生依据相同的爱好,为了实现共同目标组织起来的具有学习性、艺术性和功能性的学生团队。大学生团队根据将实现的目标分为三种类型:问题解决型团队,如大学生科研小组;自我管理型团队,如青年志愿者小组;功能型团队,如大学生社会实践小分队等[1]。从当今大学生身心素质来看,大学生普遍存在着缺少积极主动、团结协作的合作精神,集体荣誉感差,自我管理能力弱等。

一个好的团队，要求团队成员要有大局观，时刻为团队利益着想，个人利益永远要服从团队利益；要充分发挥每个成员的优势和特长，出色高效率的达成任务。大学生团队自主管理模式的倡导，对培养大学生团结协作精神、合作意识、集体荣誉感有良好的作用。

3. 高校学生团队建设存在的问题

在查阅有关高校学生团队建设以及学生团队管理模式等文献的基础上，如韩萌在文章《我国高校学生社团存在的问题与对策分析》中指出我国高校学生团队存在的问题包括：管理机制不完善；活动缺乏有效的指导力量；社团活动价值不高；活动经费、活动场地的匮乏等[2]。如佛丽、王军等的《高校学生社团管理模式问题研究》通过随机调查的1500名高校大学生和100名从事高校学生社团管理工作的教师，分析得出社团管理存在的问题主要集中在：管理体制不规范；活动内容缺乏内涵；组织保障不利；学生社团主体地位缺失；指导教师匮乏等方面[3]。结合本人对粤西地区高校学生团队的了解以及在学生工作中指导学生团队开展活动的实际，目前高校学生团队大多存在着以下几个共同问题：

3.1. 团队目标设置模糊、不合理

学生团队建设初期，缺乏对团队建设的长期规划，发展目标模糊不清；以及目标设置过高或过低，缺乏科学合理的目标预期，都有碍团队的健康发展。

3.2. 团队经费来源不稳定，活动开展困难

高校学生团队大多以自筹经费为主要生存手段，以保障团队活动顺利开展；但由于经费来源的不稳定性，发展之路举步维艰，甚至过早衰退夭折。

3.3. 指导过多或缺乏指导，有碍团队自主发展

结合高校学生团队的建设实际，高校介入团队的发展指导往往存有两个极端，一是指导过于“全面”，团队管理与发展、大小活动开展都介入指导，很大程度上在左右团队的自主发展，限制了团队发展的自我空间；二是指导不到位、缺乏指导，团队自我管理经验不足导致的发展萎缩。

3.4. 团队核心价值观、精神文明建设不足

团队核心价值观与精神文明建设是导向团队发展、促进团队成员团结一致的关键；一旦缺失可能导致成员纪律涣散、缺乏凝聚力，整个团队一盘散沙，毫无生机；而这往往是目前学生团队建设的不足之处。

3.5. 制度建设不健全，自主管理能力差

团队的健康发展要确保组织内部沟通顺畅，成员之间协调配合要默契，而这正是学生团队所缺少的；制度上的不健全，再加上团队成员本身自我管理能力较差，团队的核心凝聚力的缺乏，致使团队发展受阻。

4. 自主管理在高校学生团队建设中的重要性

组织管理学中将“自主管理”定义为：是对组织基层充分授权，从而激励基层组织和个人工作自觉性和创造性的管理方式，符合心理学原理。在管理中满足人性需求，前提是企业领导树立“管理就是服务”的理念，最终目标是创造性思维是企业灵魂，打破所有思想桎梏，建立学习型组织，建立使员工创造性和潜能得以彻底发挥的机制。将自主管理的概念引入到学生团队的日常管理中，尝试通过在学生团队中建立科学合理的自主管理的运营模式，帮助学生团队成员更好的认识自我在团队中的位置与扮演的

角色,充分发挥每个人在团队建设中的作用。自主管理模式的实现可以充分调动每个学生参与团队管理的积极性,为团队发展进言进策、贡献力量;自主管理可以让成员得到主人公的体验,有助于成员自身自我管理与管理能力的提高;自主管理有利于学生合作意识的培养,依靠自主管理精神,增强学生团结一致、相互协作的能力;自主管理有利于学生团队以开放的姿态融入校园文化、与社会接轨,既培养学生先进的管理意识,又丰富了校园文化建设。由此可见自主管理在大学生团队建设与发展中起着至关重要的作用。

5. 高校学生团队自主管理实现模式的探索——以岭南师范学院为例

模式可以简单地理解为套路、方法流程,是高效解决某一问题的成熟的步骤、策略与方法论;自主管理模式则可以理解为通过按照有章可循的理论指导,一步步实现组织内部成员自我管理的目标和团队建设初衷。对于大学生团队自主管理模式的探索,如今还未形成成熟的方法和策略,但这一模式的探索对指导学生团队建设的意义不容忽视。如何探索和实现这一模式?首先要加强观念和意识;其次要寻找科学路径,不断尝试并逐步完善。以岭南师范学院(以下简称:岭南师院)为例,该校学生团队建设良好,自主管理模式颇具特色,对其他高校学生团队自主管理模式的探索都有一定的借鉴意义。岭南师院下设的二级学院几乎都设有五大学生机构,分别是:学生会、团委会、勤工中心、党建中心、宣委会;另外还有各种校级与其他院级社团共同活跃在校园里,为岭南师院各种各样的学生活动增添色彩,为高校发展、文化建设发挥着巨大作用。

5.1. 自上而下重视学生团队探寻自主管理模式的理念和意识

自主管理模式的实现有赖于人们观念和意识的加强,只有认识到自主管理模式的意义和重要性,才能激发成员探索的动力;观念和意识的灌输,让团队成员自主实践和完善,是创新团队管理、激发团队创造力的关键。高校要实现学生团队建设的活力与生机,促进大学生创造力的发展,构建好大学生团队显得尤为重要;而构建健康、积极向上的学生群体,发挥大学生自我管理能力,是实现团队良性发展的关键。岭南师院自上而下十分重视学生团队的自主管理,学校设立学生团队工作领导小组,任命学校党委副书记为组长,校团委书记与二级学院党委副书记为组员,校团委具体指导与帮扶全校学生团队开展活动,其他党政工团、二级学院配合学校团委,共同为校级、院级学生团队营造自主开展活动的宽松环境,使得它们在岭南师院校园文化建设中发挥着越来越重要的作用。自主管理模式的探寻有赖于思想观念和意识上的重视,学生团队管理指导部门与团队成员本身,对自主管理模式探索的重视,是实现该模式的重要保证。

5.2. 探索高校学生团队自主管理模式的科学路径

目前,还没形成较为完善的统一的高校学生团队自主管理模式,各高校学生团队一般依据高校实际与团队传统开展团队活动,团队建设与管理存在着各种各样亟待解决的问题;研究高校学生团队自主管理模式,对解决团队中出现的问题有着积极的作用。自主管理模式的建立需要一个不断摸索实践、完善创新的过程,探索实现该模式的科学路径,需要高校管理人员与团队成员不断的尝试与努力。岭南师院坐落于广东省湛江市,是岭南文化的传承与发扬者,丰富多样的地域文化使岭南师院有着浓厚的文化历史积淀,岭师学子良好的精神风貌更是有赖于校园文化的熏陶;通过研究岭南师院学生团队建设情况,其学生团队自主管理模式颇有借鉴价值。

5.2.1. 清晰、明确的团队终极目标

任何一个团队或组织,都有部门本身追求的终极目标,或追求利益的最大化、或完成任务走向成功、

或实现自我存在的价值和意义等。终极目标是团队存在的目的和意义，是团队凝聚力的关键。一个团队的良性发展，它的终极追求目标必须是明确的、清晰的，在明晰的目标下，团队成员自主管理能力得到激发，促使团队朝着既定目标共同努力，实现团队最高愿景。岭南师院各学生团队都有着明确的追寻目标，譬如：学校团委会围绕学校“负责任、强能力、善创新”的人才培养模式改革要求，坚持“思想引路、文体搭台、学术唱戏、榜样示范、品牌拉动、队伍支撑、物质保障”的工作策略，系统推进“思想育人”、“文化育人”、“创新育人”、“实践育人”和“服务育人”五大育人工程，实现共青团组织的理想启航之窗、校园文化之校、科技创新之园、实践服务之营和幸福温暖之家等五大功能的终极目标。正因团队目标清晰，才使得学校团委会工作开展顺利、有效，帮助岭南师院多次获得广东省五四红旗团委、铁路春运青年志愿者先进集体、全国高校优秀社联等奖项，团学工作因此也成了岭南师院学生工作的一大亮点。不难看出，清晰、明确的团队终极目标是激发团队自我管理、永葆团队生机的重要保证。

5.2.2. 积极、优良的团队文化传统

一个好的学生团队，其一定具备良好的团队文化传承；一旦团队内部形成良好的传统，部门各项工作将顺利高效的开展。而积极、优良的文化传统将促进团队成员自我认同感、成就感、价值感、归属感的建立，进而有利于激发成员工作的热情与团队自我管理能力的提高。岭南师院许多学生团队有着较长的团队发展历史，多年以来经过不断的修正完善，保留下了优良的传统。以学校自强社为例：其自组建以来，秉承着“助学、圆梦”的宗旨，积淀了优良的浓厚的文化传统，如每年举办的贫困家庭学生的“感恩·圆梦”演讲比赛、“雷阳起航”结对帮扶活动等已是团队活动的文化传统，深受大学生喜爱。自强社特有的会徽、制服、口号，诠释着“勤工人”的人文精神，团队下设资助部、家教部、义工服务队等，每个部门都有自己相应的工作内容与部门传统。在和谐的积极的团队文化催化下，团队成员团结一致，工作效果显著，极大的促进了团队自我管理能力的提高，助力我校助学贷款工作连续四年获省级优秀单位。

5.2.3. 严明的团队管理制度

一个团队或组织，其工作的正常开展离不开严格细致的部门制度。所谓：“无规矩不成方圆”，严格的团队制度是规范成员工作行为的准则与重要保证。一般而言，一个学生团队都下分几个分部门，团队设有总制度，下分部门又有部门制度，制度严明才使得团队成员在制度内按要求开展工作、履行自身职责，不仅有利于提高团队工作效率与成员执行力，还有利于成员在制度规范下，养成自主管理的习惯，进而增强团队自主管理能力。岭南师院二级学院都设立有团委会、学生会、宣委会、党建中心、勤工中心等五大学生机构，且都有着严明的制度并编制成了相关制度手册。这一方面规范了各机构工作内容和要求，另一方面也用制度规范了团队成员行为标准。制度要求每名成员都要严格贯彻执行，严明的团队制度也是提高团队自主管理能力的重要因素。

5.2.4. 科学合理的人才选拔机制

人才是团队发展的重要保证，是加强队伍建设的关键。一支优秀队伍的打造，做好团队人才选拔则显得尤为重要，而科学合理的人才选拔机制，是保证人才质量的关键。岭南师院二级学院的勤工中心招新制度颇具特色，竞聘学生要通过岗位笔试 - 面试 - 竞聘演讲 - 试用 - 正式聘用等一系列的选拔流程，确保优中选优，严格保证人才质量关。正是严把人才选拔关，才保证了岭南师院勤工工作顺利有序开展。在团队组建上，勤工中心完善了人员配备，不断细化各部门职能分工，加强自主管理体系的建设，使得中心逐步实现了高素质、专业化、能力强的团队人才引进目标。

岭南师范学院学生团队自主管理模式颇有经验借鉴价值：由学校党委副书记任组长，校团委书记与二级学院党委副书记为组员组成的大学生团队领导工作小组，为校级、院级学生团队自我管理实现政策

上的支持与帮扶；通过长期的学生团队管理与发展摸索，确立了“清晰、明确的团队终极目标；积极优良的团队文化传统；严明的团队管理制度；科学合理的人才选拔机制”等四步走科学路径进而实现这一自主管理创新模式。该模式的建立逐步实现了岭南师院学生团队的自主管理，为岭南师院学生团队工作高效、顺利的开展奠定了良好的基础。高校学生团队自主管理模式如今仍处在探索阶段，各高校学生团队与活动开展也不尽相同，但结合地域特色、本校实情是创新自主管理模式与打造优秀学生团队的关键。

致 谢

特别感谢岭南师范学院(人文社会科学)研究项目资助。

基金项目

岭南师范学院人文社科研究青年项目；项目名称：《新形势下高校学生团队自主管理实现模式探索——以岭南师范学院为例》；项目编号：QW1515。

参考文献 (References)

- [1] 王军. 高等高校学生团队建设的理性探究[J]. 承德医学院学报, 2012, 29(2): 216-217.
- [2] 佛丽, 王军, 周长会, 李昌永. 高校学生社团管理模式问题研究[J]. 亚太教育, 2016(1): 257.
- [3] 韩萌. 我国高校学生社团存在的问题与对策分析[J]. 法制与经济, 2014(399): 123-124.

期刊投稿者将享受如下服务：

1. 投稿前咨询服务 (QQ、微信、邮箱皆可)
2. 为您匹配最合适的期刊
3. 24 小时以内解答您的所有疑问
4. 友好的在线投稿界面
5. 专业的同行评审
6. 知网检索
7. 全网络覆盖式推广您的研究

投稿请点击：<http://www.hanspub.org/Submission.aspx>

期刊邮箱：ass@hanspub.org