

# 对研究生“助管”现存问题之讨论与未来发展之探索

鲍思学

(山东大学(威海) 文化传播学院)

**摘要:** 作为研究生“三助”的重要组成部分之一,“助管”工作一直在研究生教育与学校发展建设方面发挥了巨大作用,为研究生全面成才、个性发展、生活改善等作了贡献。但现阶段研究生工作还存在一些问题,这需要建立起完善的研究生助管工作体系,从助管的选拔、聘用、培训、使用、考核等各方面加以规范和完善。同时,各大高校力求将研究生助管工作体系逐步完善的同时,也在寻求助管工作创新突破的新途径,山东大学(威海)在研究生助管岗位设置和工作模式等方面所做了积极有益的探索,为助管工作的发展提供了新思路。

**关键词:** 助管; 研究生; 问题; 发展

进入新世纪,我国研究生教育又跨上了一个新台阶,在不断调整的过程中取得了巨大发展。随着近年来研究生扩招以及国家财政方面对研究生教育投入的增加,研究生整体上有量的提升与质的改善。研究生的学术水平、认知水平及创新能力均达到了一定高度。相比于学校行政部门职工与学院专职辅导员,研究生更是有着年龄与精力上的优势。因此,吸收优秀的研究生参与学校教育、科研、管理的“三助”政策成为了缓解高校教职工压力、推动学校教育管理体系层次化发展的重要途径。

我国高校研究生“三助”工作于上世纪80年代正式起步,至今已有三十多年的历史。三十余年来,在政府与教育部门的重视与支持下,研究生“三助”体系日益完善,在研究生教育与学校发展建设方面起到了巨大作用,也为研究生全面成才、个性发展、生活改善等作了贡献。

作为“三助”之一,研究生助管岗位是研究生提高综合素质的重要平台,也是研究生参与学校发展建设的有效途径,其主要内容是研究生在学校各行政职能部门或学院办公室中协助老师开展日常工作。这是优秀研究生作为在学校内参与的重要的实践活动之一,对学校、学院优化管理队伍、改善管理水平、推进工作开展等方面有着积极的促进作用。

现阶段,全国各大高校研究生“助管”工作的开展已经取得了相当成果,但在实际的工作过程中,仍旧存在着一些尚待完善之处。

## 一、“助管”工作中的现存问题

### 1、筛选工作不够严谨

《山东大学研究生助教、助研、助管工作管理办法(试行)》中有如下表述:参加“三助”工作的研究生,必须道德品质优良,综合素质较高,责任心强,学有余力。简言之,助管岗位是为了进一步培养优秀研究生。而在当前形势下,由于助管的工作性质、补助金额、所需时间等方面的原因,部分研究生对助管工作毫无兴趣。加之由于高校研究生扩招,各部门工作压力激增,部分部门的专职工工试图利用助管偷懒,减轻工作强度,因此,学校研究生助管处于一种“供不应求”的状态。这导致了学校向各院部寻求有意愿的研究生加入助管的工作中,只要没有挂科、时间充足,获得导师同意并提交报名表后即可任职,不会考虑研

究生是否优秀、是否适合助管岗位的工作。就山东大学(威海)来看,但凡提交助管申请的研究生均获得了助管岗位,甚至产生了一种“申请就用”“到处招人”的怪现象,拔出来的研究生的综合素质与所担任的助管工作要求也还有一定差距。

## 2、缺失岗前培训环节

诸多高校不重视对助管进行系统培训已经是长期存在的问题。尽管培训牵涉到诸如培训师资、培训支出、培训内容的区别等客观因素,但岗前培训环节的缺失导致了各类助管的综合素质和业务水平偏低,对许多工作无所适从,只能处于被动应付的状态,无法根据正常的工作流程较为独立地推进工作,更不要说发挥个人优势与主动性了。而对于较为优秀的研究生助管尽管可以在一开始“摸着石头过河”,在过程中逐步地自我了解工作流程、总结工作方法等,但也要花费一个月甚至半个学期的时间才初窥门径,极大地限制了其能够发挥的作用。也正如此,助管在工作中所发挥的作用并不甚理想,工作水平仍有很大的提高空间。

## 3、角色定位与身份认同的困境

对助管而言,准确的角色定位是十分重要和必要的。助管是一名研究生,亦是在部门或学院任职的“老师”,同时兼具两种身份。但是,研究生助管往往难以完成自己的身份转换。在行政部门中,正式职工对助管的观念没有改变,没有将助管当作是聘任来的工作人员,并没有将助管当作是能够独当一面的成熟助手,从思想上还是将助管当作了与勤工俭学学生工作性质一样的高年级学生。助管常常被当做跑腿、下发通知、处理表格等琐碎的、机械的工作的“小工”,与本科勤工俭学的学生做的工作、所发挥的作用毫无二致。如此以往,助管在工作中逐步丧失掉了积极性和对助管工作的热情。如此,没有及时转变观念,仅仅停留在一种被动的、被支配性的“助”的层面,而没有发挥主观能动性,做到主动的、支配性的“管”的层面。这些无疑都会使研究生难以把握自我定位和身份定位,其能够发挥的作用也大大削弱了。

## 4、工作绩效考核制度不够完善

现阶段,各大高校对助管的工作绩效考核制度不尽相同,内容、标准皆不统一。从笔者所了解的部分高校的情况看,对助管的考核制度大致有两大问题:其一是高校简单地将在岗专职人员工作标准直接应用到对研究生助管的考核上;其二是对研究生助管的工作考核过于简单,没有明确的制度标准,仅进行简单地工时方面的考核,并没有考虑到工作强度与工作绩效方面的问题。这两种情况从形式上来看,形成了助管考核工作的两种极端,一种过于严格、一种过于宽松,但从根本上来讲,都是由于没有制定合理的工作绩效考核制度作为标准所致。尽管这两类考核办法在实际工作中,一定程度上对助管的工作做了评估,也使得全校范围内的助管获得了统一标准的补助,但过于“严格”的标准仍会挫伤一部分助管的自信心,而过于简单的“公社化”式的考核也会使助管产生“多少都一样”“好坏都一样”的错误认识,消减了他们的积极性。

## 二、思考与建议

如上所述,研究生助管工作中还有许多不足之处亟待改进。从整体的观念出发,我们会发现,这些问题的产生是由于高校尚未建立起完善的研究生助管工作体系造成的。这一体系的关键环节就在于建立完善的助管选拔、聘用、培训、使用、考核标准。

### **1、规范申请与筛选流程**

各校应依据本校有关“助教、助研、助管工作管理办法”相关原则，制定切实可行的选拔方式，并在全校范围内通知研究生参与。通过申请表进行初步筛选，组织笔试、面试对申请助管学生进行考察。最终确定留用或使用人员名单，并签订聘任协议，颁发聘任证书。通过这样的筛选流程，以保证所选拔的研究生学习优良、学有余力，有着正确的思想认识，具有较高的思想政治水平和组织管理能力，具有良好的分析问题、解决问题的能力，扎实的语言功底与表达能力，并且具有担任学生工作的热情。这样一来，即避免了吸纳进入单纯地为了补助而来的助管，以及以为满足部分部门工作人员偷懒的目的而招收的“多余”助管，保证了助管队伍的高素质、高水平，同时也使得助管在争取岗位的过程中得到了锻炼，摆正了态度，获得学校的认可和对自身的认同感。

### **2、增加岗前培训程序**

助管是高校行政工作队伍中的重要力量，因此助管的工作水平和工作态度对高校相关职能部门工作的推进程度息息相关。各部门工作的日常处理、管理，以及对大学生思想政治工作的落实都有赖于助管的付出。而对刚刚获得岗位的助管而言，面对其即将开展的工作还较为陌生，对工作内容、应注意的工作难点以及工作中的技巧等还不够了解。因此，高校应该根据实际情况对助管进行培训，明确助管应遵守的相关制度、规则，并组织各类学生工作研讨会、交流会等，让助管参与相关部门的工作例会或工作会议，在参与中学习掌握技能方法。其次，各院部应根据自己学科特色、学生特点等实际情况，系统设计培训课程，选定学生工作中存在的热点、难点问题，组织助管进行学习研讨交流，为后续工作的顺利进行做好铺垫。

### **3、明确助管聘任制**

制定相关的制度，在严格、择优聘用研究生的前提下，与研究生签订聘用协议，明确研究生助管在工作岗位上所享有的权利和应该履行的职责。保证助管所在单位或部门的专职人员对助管的性质、工作等有明确的认识，增强他们对助管的认同感，正确地处理对助管的态度和与助管协同开展工作的方式方法，使研究生助管明确自我定位，在岗位上付出并有所收获。

### **4、完善工作绩效评估机制**

建立科学合理的考核评估体系能够让研究生助管兢兢业业在岗位付出，同时激励助管积极投入到工作中去。考核评估机制应合理对应助管工作规范与工作绩效，既要考察助管在所在岗位中的行为规范，也要考量助管在工作取得的工作成果。高校应通过制定统一标准的《研究生助管规范化管理制度》《研究生助管工作考核评估体系》等一系列规章制度，确立考核标准，做到有法可依，赏罚分明；注重对研究生助管工作过程的考核评价，每月可提交工作日志与体会总结，并纳入最终的综合测评；注重对助管思想政治素质，工作态度，及工作成果的评估，对在岗位中表现优异、取得较大成果、做出巨大贡献的研究生助管进行评优和奖励。

## **三、“助管”未来发展之探索——以山东大学（威海）为例**

创新是进步与发展的动力。在各大高校力求将研究生助管工作体系逐步完善的同时，

也在寻求助管工作创新突破的新途径。在平衡学生工作与学习、科研时间的前提下,山东大学(威海)对研究生助管岗位设置和工作模式等方面做了积极有益的探索,主要有下列四个方面:

**1、八小时工作制。**山东大学(威海)结合部分学院课程较少,学生自主时间较多的特点,大胆地实行了助管八小时工作制。即研究生助管与专职人员工作时间完全同步,工作日每日在岗八小时。相较于其他高校行政部门内部多名助管对同一工作分步骤地对接,八小时工作制更有效地保证了助管与所负责工作的连贯性与一致性,也在最大程度上使研究生助管得到了锻炼。

**2、“1+3”模式。**针对本科在本校就读、获得推免资格在本校就读研究生的党员或预备党员,可申请保留研究生入学资格一年,先在学院担任一年的专职辅导员。若年终考核优秀,可继续签订协议在攻读研究生期间继续担任兼职辅导员。现阶段,山东大学(威海)实行了这种模式,但仅限于学院内兼职辅导员岗位,且数量极其有限。下一步,可以考虑以合理的形式将此模式推广到相关部门,有针对性地聘用研究生、培养研究生。

**3、跨学院、跨部门任职。**山东大学(威海)有意识地将一批优秀的研究生助管分配到各院部担任兼职辅导员,遵循“文理互补”“多专业结合”的原则,将文化传播学院、法学院、翻译学院、商学院等偏文科的学院的研究生助管,安排到机电与信息工程学院、数学院、海洋学院等偏理科的学院担任兼职辅导员。同时,鼓励学院选用来自不同学院的助管一同工作。这样,一方面,可以利用专业思维差异,打破学院在工作中常年来形成的思维定式,突破创新;另一方面,也帮助研究生接触其他学科的知识与多样的人、事、物,在开阔视野的同时,帮助自身形成更加成熟的交往与处事方式。

**4、一带多的工作模式。**根据山东大学(威海)学生处学生工作会议上传达的相关精神,山东大学(威海)将在相关制度所规定的范围内,有计划地增加研究生助管岗位,使更多的研究生加入到推动学校建设的浪潮中来。在各学院(部)内,拟采用一个专职辅导员(教务员)带领、指导多名助管的形式开展相关工作。到目前为止,这只是一个设想,或一个趋势。

以上四点是山东大学(威海)近两年来在进一步完善的研究生助管体系中所做的努力与创新。

在研究生工作中,助管工作是其中的一小部分,但也是牵涉研究生全面成才与高校发展建设的重要工作之一。鉴于各高校具体情况不同,在研究生助管工作的体系建设、制度制定、发展方向等方面,还是要充分考虑各自特点,坚持具体问题具体分析,在实际工作中总结经验,反思审视,提出对助管工作乃至“三助”工作具有实际意义的建议及意见,进一步推动“三助”工作在高校顺利展开。

#### 参考文献:

- [1] 李章泉,刘庆刚. 研究兼做“三助”工作制度化的一点思考[J]. 学位与研究生教育. 1995(03)
- [2] 杨德齐. 如何改进高校的研究生“助管”工作——以中央财经大学为例[J]. 改革与开放. 2012(06)
- [8] 崔一梅,崔建国. 研究生“助管”工作中应重点解决好的几个问题[J]. 学位与研究生教育. 2005(02)