

管理学研究方法在高校辅导员工作中的应用探析

朱程鹏
江苏护理职业学院，中国·江苏 淮安 223005

摘要：新时代背景下，高校辅导员工作面临学生需求多元化、管理对象复杂化等挑战，传统经验型管理模式已难以适应育人要求。本文立足辅导员角色定位，系统探讨目标管理法、ABC 分类法、情境领导理论、反馈控制机制等管理学研究方法在学生工作中的应用路径与内在逻辑。研究表明，将管理学方法与辅导员工作深度融合，能够有效提升学生管理的精准性、科学性与人文温度。辅导员应主动实现从“事务处理者”向“学生成长设计师”的角色转变，通过方法创新推动工作范式升级，为落实立德树人根本任务提供专业支撑。

关键词：管理学研究方法；高校辅导员；学生管理；精准思政

Exploration on the Application of Management Research Methods in the Work of College Counselors

Zhu Chengpeng
Jiangsu Nursing Vocational College, China Jiangsu Huai'an 223005

Abstract: In the context of the new era, the work of college counselors faces challenges such as diversified student needs and the increasing complexity of management subjects. Traditional experience-based management models are no longer adequate to meet the demands of education. Grounded in the role orientation of counselors, this paper systematically explores the application pathways and internal logic of management research methods—including Management by Objectives (MBO), ABC classification, Situational Leadership Theory, and feedback control mechanisms—within student affairs. The study shows that the deep integration of management methods with counselors' work can effectively enhance the precision, scientific rigor, and humanistic warmth of student management. Counselors should proactively transform their roles from "task handlers" to "designers of student growth," promote paradigm upgrades in their work through methodological innovation, and provide professional support for fulfilling the fundamental task of fostering virtue and nurturing talents.

Keywords: Management research methods; College counselors; Student management; Precise ideological and political education

0 引言

高校辅导员作为开展大学生思想政治教育的骨干力量，肩负着价值引领、成长服务与事务管理等多重职责。随着高等教育内涵式发展深入推进，“00 后”“05 后”大学生成为校园主体，其思想观念、行为方式与成长需求呈现鲜明时代特征：价值取向多元、信息获取迅捷、个性表达更为多样、心理需求更趋复杂。与此同时，“三全育人”综

合改革对辅导员工作提出更高要求——既要守住安全底线，更要实现发展引领。

然而，当前部分辅导员工作仍囿于“经验依赖”与“事务循环”，目标模糊、方法单一、反馈滞后等问题制约育人实效。将管理学与组织行为学的成熟研究方法创造性迁移至学生工作场域，不仅是提升工作科学化的技术路径，更是践行“以学生为中心”教育理念的方法论革新。

表1 管理学方法在辅导员工作中的应用

方法	核心问题	落地抓手
目标管理	育人目标设定模糊、过程管理缺失	SMART目标、进度复盘
ABC分类	个性化支持少、关怀不精准	ABC分层、动态评估
情境领导	教育引导方式“一刀切”	按准备度差异化引导
反馈控制（PDCA）	反馈滞后、改进断裂	计划-执行-检查-处理闭环与诊断

为清晰呈现理论与实践的衔接逻辑，本文构建了“方法－场景－价值”三维融合框架：表 1 系统梳理了目标管理、ABC 分类、情境领导与反馈控制四大方法在思想引领、学业指导、心理疏导等典型场景中的操作要点与育人指向，为后续探索可操作、可持续的应用路径奠定可视化基础，亦为辅导员专业化发展提供具象化参照（见表 1）。

1 辅导员工作中面临的主要困境

1.1 管理目标模糊化

实践中，辅导员工作常陷于事务性应对，缺乏清晰的分层目标体系与阶段性规划。育人目标易被简化为“不出事”的底线思维，忽视学生个体成长的内在逻辑与阶段性特征。在学业指导、生涯规划等关键领域，目标设定偏重结果指标（如挂科率、就业率），对学习动机、方法策略等过程性要素关注不足，导致帮扶措施难以触及根本，育人深度不够。

1.2 管理方式同质化

学生群体内部存在显著的个体差异与成长阶段特性，但管理实践中易将学生视为同质化对象，采用“一刀切”策略。例如，在心理健康教育中，未能针对不同心理特质的学生设计差异化支持方案；在就业指导中，对多元发展路径（升学、考公、创业等）缺乏精准资源匹配。过度依赖行政指令与制度约束，情感共鸣与价值引领不足，易削弱学生认同感与参与度，影响育人亲和力。

1.3 信息处理碎片化

辅导员需整合学业表现、心理动态、人际关系、家庭背景等多维信息，但现实工作中信息分散于教务、心理、宿管等多系统，形成“数据孤岛”。问题识别多依赖偶发事件触发，缺乏主动预警机制；历史数据沉淀未能有效转化为育人策略优化依据，存在“信息丰富而洞察不足”的困境。当学生出现行为异常时，若无系统化信息整合与分析机制，易错失早期干预窗口。

2 管理学研究方法在辅导员工作中的应用路径

2.1 目标管理法：构建分层成长导航体系

目标管理理论（MBO）强调通过目标设定、分解与反馈实现个体与组织协同发展（Drucker,1954）。辅导员可分层应用。在个体层面，运用 SMART 原则指导学生制定具体、可衡量、可实现、相关性强、有时限的成长计划。例如，引导考研学生将宏大目标细化为“完成专业课一轮复习”“每日专注学习 6 小时”等阶段性任务，并建立“成长进度卡”定期复盘调整，强化自我管理能力。在集体层

面，引入 OKR（目标与关键成果）模式凝聚班级共识。设定“建设学风优良、团结互助的卓越班集体”为总体目标，分解为“提升班级平均学业水平”“开展跨学科交流活动”“构建互助支持网络”等关键成果，通过月度班委会动态评估进展，激发集体内生动力。该方法将模糊的育人期望转化为清晰行动指南，增强学生主体性与目标感。

2.2 ABC 分类法：实现资源优化与精准关怀

源于帕累托“二八法则”的 ABC 分类法主张依据对象重要性进行科学分层，以优化资源配置效率（陈春花、曹洲涛，2020）。在辅导员工作实践中，可综合学业表现、心理状态、行为特征等多维指标构建动态分类体系：将存在学业严重困难、心理高危信号或家庭重大变故等情形的学生列为 A 类（重点关注对象），集中资源实施“一人一策”精准帮扶；对整体表现平稳但具发展潜力的学生归为 B 类（发展引导对象），通过小组研讨、朋辈互助等途径提供成长支持；对综合素质突出、自我管理能力强较强的学生界定为 C 类（自主赋能对象），鼓励其担任学生骨干，发挥示范引领作用。需特别强调，分类过程须坚持动态调整机制（如每学期初复评更新），严格恪守隐私保护原则，警惕标签化倾向与认知固化，始终以促进学生全面成长与发展为根本价值导向。分类标准、操作细则及伦理边界详见表 2。

表2 学生管理ABC分类的分层逻辑与资源投入

类别	对象特征	管理方式	资源投入
A	风险高、困难大、需重点干预	一人一策、深度跟进	高
B	状态平稳但有提升空间	小组支持、发展性指导	中
C	能力强、自我管理良好	授权赋能、榜样带动	低

2.3 情境领导理论：实施差异化成长引导

赫塞与布兰查德的情境领导理论指出，教育者的引导策略应随学生“准备度”（能力与意愿的组合状态）动态调整（Hersey & Blanchard, 1969）。辅导员可据此精准施策：对新生或适应困难学生（低准备度），采用指令型策略，明确规范要求，提供结构化支持；对能力初具但动力不足者（如竞赛受挫学生），采用参与型策略，通过情感沟通激发内在动机；对意愿高涨但能力待提升者（如学生工作新手），采用教练型策略，辅以技能培训与过程陪伴；对高准备度学生（如科研项目负责人），采用授权型策略，赋予责任与信任，仅在关键节点提供支持。该理论将“因材施教”理念操作化，使引导策略与学生实际状态精准匹配，提升教育干预的有效性与接受度（见图 1）。

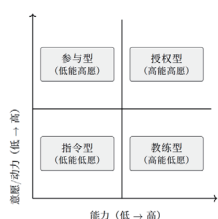


图1 情境领导“准备度”二维划分与辅导员引导策略

2.4 反馈控制机制：构建育人闭环系统

借鉴控制论思想构建“计划－执行－检查－处理”（PDCA）闭环管理体系（Deming,1986），可系统提升育人工作的科学性与可持续性。在微观层面，辅导员为学生建立动态成长档案，持续追踪目标进展与关键事件，定期生成个性化反馈，实现“一人一策”的精准优化；中观层面依托班级月度诊断机制，梳理共性问题并及时调整管理策略；宏观层面则整合家校社多方资源，搭建协同育人平台，将外部反馈融入培养方案的迭代完善。体系运行过程中，需同步贯彻组织行为学中的“热炉法则”：规则预先公示以强化预警性，违规即时处理以保障即时性，执行标准统一以维护一致性，处置过程透明以彰显公正性，从而在筑牢管理规范的同时传递教育温度与人文关怀。该闭环机制使育人工作形成“实践－反思－优化”的螺旋上升路径，真正实现持续改进与高质量发展。

3 应用中的伦理边界与实施保障

3.1 坚守育人初心，警惕“技术理性”陷阱

方法应用须始终服务于“立德树人”根本任务，避免将学生简化为数据点或分类标签，警惕“唯方法论”倾向。所有工具使用应以尊重学生主体性、保护隐私尊严为前提，坚持“工具为人服务”的价值立场。例如，社会网络分析仅用于优化支持策略，严禁公开传播或用于评价学生；分类管理重在资源调配，而非价值评判。

3.2 构建支持体系，赋能辅导员专业成长

高校应系统构建多层次保障机制，为管理学方法在辅导员工作中的深化应用提供坚实支撑。在能力提升维度，需将目标管理、PDCA 循环等核心方法有机融入辅导员专业化培训体系，增设行动研究、基础数据分析等实务课程，并建立“思政专家＋管理学者”双导师协同指导机制，促进理论素养与实践能力的双向提升。在技术支撑层面，应开发轻量化应用工具（如目标管理模板、简易数据分析插件），切实降低方法应用门槛；同步制定《学生信息应用伦理规范》，明确数据采集边界、使用权限与隐私保护准则，筑牢技术应用的伦理防线。在制度激励方面，需优化考核评价体系，将“方法应用创新性”与“育人过程科学

性”纳入核心观测指标，设立专项奖励机制，充分肯定辅导员在方法转化与实践创新中的专业贡献，激发其持续探索的内生动力。通过能力、技术、制度三环联动，方能推动辅导员工作从经验驱动迈向科学赋能，实现育人效能的系统性提升。

4 结语

将管理学研究方法融入辅导员工作，本质是推动育人逻辑从“经验直觉”向“证据驱动”与“价值引领”相统一的范式转型。目标管理明晰成长方向，ABC 分类优化资源布局，情境领导激活个体潜能，反馈控制保障持续精进——四大方法协同构建起科学、精准、有温度的育人新生态。辅导员需主动突破“事务主义”窠臼，成长为兼具教育情怀与专业方法的“成长生态设计师”。需深刻认识到：方法是舟楫，育人是航向；工具理性与价值理性必须深度融合。唯有将科学方法与教育温度有机结合，方能实现“精准”与“温情”的辩证统一。未来，随着教育数字化深入发展，管理学方法与育人场景的融合将更具深度与广度。高校应着力构建“理论学习－工具支持－制度保障－文化浸润”四位一体的支持体系，持续赋能辅导员专业成长。当每一位辅导员都能以研究者姿态深耕育人实践，高校思想政治工作必将焕发持久生命力，为培养担当民族复兴大任的时代新人筑牢坚实根基。

参考文献：

- [1] 邓晶晶. 学生管理工作中行政管理学的运用探索[J]. 科技资讯, 2022(13):179-181.
- [2] 陈春花, 曹洲涛. 组织行为学（第3版）[M]. 北京: 机械工业出版社, 2020.
- [3] 周洋. 基于管理学理论的高校学生管理措施优化路径[J]. 公共安全与应急管理, 2025(22):64-66.
- [4] 石琳. 管理学视阈下高校辅导员政治引领力提升路径探析[J]. 论管理, 2023(11):107-110.
- [5] Drucker P F. The Practice of Management[M]. New York:Harper&Row,1954.
- [6] Hersey P, Blanchard K H. Life cycle theory of leadership[J]. Training and Development Journal, 1969, 23(5):26-34.
- [7] 教育部. 普通高等学校辅导员队伍建设规定（第43号令）[Z]. 2020.

作者简介：朱程鹏（1992.06-），男，汉族，江苏省镇江市人，江苏护理职业学院中医药学院，硕士，助教，研究方向：思想政治教育。