

DOI: doi.org/10.70693/rwsk.v1i4.1055

多元融合与创新驱动：新时代民办高校学生管理的发展路径研究

单海坤¹ 岳振宇² 逢浩³

(1.韩国西京大学 韩国首尔 02713, 2.烟台南山学院 烟台龙口 265700,

3.韩国汉城大学 韩国首尔 02876)

摘 要：民办高校作为高等教育体系的重要组成部分，其学生管理工作的科学性与实效性至关重要。本文聚焦新时代民办高校学生管理，分析其时代背景与现实使命，探讨当前存在的多维困境，解析问题根源，并提出创新发展路径。当前民办高校学生管理面临人力资源结构性矛盾，如队伍“代际断层”、管理行为“简单化陷阱”；管理模式存在路径依赖，半军事化管理效能悖论与“以罚代管”困境凸显；管理目标异化，制度设计工具理性泛滥、育人过程空心化。问题根源包括人力资源机制激励约束失灵、管理理念与技术落后、制度设计主体性缺位与价值失衡。为此，需重构管理范式：师资队伍建设构建“三阶递进”培养体系与立体化考核评价体系；管理模式创新实现科技赋能与个性化治理共振；制度体系重建建立“需求—设计—反馈”闭环机制与发展性评价体系，构建多元协同育人共同体。

关键词：民办高校；学生管理；多元融合；创新驱动；教育数字化

一、引言：新时代民办高校学生管理的时代坐标与现实使命

党的二十大报告中提出“推进教育数字化，建设全民终身学习的学习型社会、学习型大国”，教育部相关文件也要求高校要“将信息技术与教育管理深度融合，提升管理精准化和服务个性化水平”，在此背景下，为了全面实施“三全育人”综合改革工程，必须拆除管理育人和教育育人的“高墙”。民办高校是我国高等教育不可或缺的重要组成部分，担负着培养高素质的应用型人才的任务，在一定程度上关系到教育公平能否真正落实以及人才强国的方针是否得以实施。因此，民办高校如何做好学生的管理工作并取得良好的效果对高校人才培养起着至关重要的作用。2023 年民办高等教育在校生人数已超过 2000 万，占全国高等教育在校生总数的近 30%；《2023 年全国教育事业统计公报》显示，2023 年民办高校的在校生人数占全国高校总学生人数的 26.34%。然而，与公办高校相比，民办高校在师资储备、管理资源、制度积淀等方面仍存在显著差距^[1]。现如今，提高学生管理工作的标准化程度，是新时代思政育人改革要求民办高校强化学生管理的一项重点工作；学生事务管理水平关乎高校教风、管风和校风建设以及高校的社会效应；关乎高校的教育稳定与发展。希望借助于“问题诊断—成因解析—路径建构”这一理论视角架构，在结合教育管理、组织行为学、教育技术学等相关理论的基础上将多学科视角投向于民办高校管理实践当中，以便发现民办高校的特色和发展规律，并在此基础上对适合民办高校规律的学生管理的新模式展开思考，以期对同类院校提供一定的参考价值。

二、当前民办高校学生管理的多维困境

（一）人力资源结构性矛盾：年轻化表象下的专业性危机

民办高校教职工队伍相对于公立高校而言更加年轻化，这一群体虽具备较强的网络原住民属性与亲和力，但普遍存在“三重短板”：教育理论储备不足，大部分新任教师未接受过系统的教育学、心理学培训，民办高校学生管理团队中的大部分教师教育经历尚浅，事业刚起步，部分教师还要面对姻家庭压力，这可能导致民办高校学生

作者简介：单海坤（1996-）男，博士研究生，研究方向为企业文化管理。

岳振宇（1997-）男，硕士，助教，研究方向为体育教育。

逢浩（1997-）女，博士研究生，研究方向为美容设计管理。

通讯作者：单海坤

管理团队在落实学生管理工作时流于表面,无暇顾及;管理经验积淀薄弱,某民办高校调研显示,83%的辅导员首次处理学生突发事件时感到“束手无策”,教师自身的学习能力、领悟能力、实践能力等综合素养左右了民办高校教师开展学生管理时的表现;职业认同感偏低,受薪资水平与发展瓶颈影响,民办高校辅导员离职率一直居高不下。部分学生管理教师因考事业编和进修深造等方式脱离了团队,这也将造成管理团队长期处于人员不足和经验不足的状态^[2]。

青年管理者易陷入“非此即彼”的思维定式:对学业困难学生采用刚性手段,忽视成因分析与个性化帮扶。民办高校辅导员与学生朝夕相处,但是每个辅导员要带200个学生,工作强度较大,管理学生的时间和精力有限,这种方式难以深入学生内心,偏于形式化。辅导员指导学生学习为主,也承担了思政教育和职业生涯规划指导等工作,但很少能放下身份走入到学生生活中,与学生有疏离感。如某学生因沉迷游戏多科挂科,辅导员直接给予警告处分,未介入家庭关系疏导与时间管理指导,最终该生退学;对所有学生实施统一管理制度,未考虑特殊需求。

(二) 管理模式的路径依赖:刚性约束与成长诉求的博弈

半军事化管理是非军事单位效仿军队的管理方式实行的内部管理,以促进学生养成良好习惯,提升职业素养,最终实现“校园人”向“社会人”的转变。但过度标准化的管理正在产生“负外部性”:实施严格半军事化管理的院校,学生抑郁倾向检出率较非军事化管理院校高出很多;在“整齐划一”的要求下,学生自主组织活动的空间被压缩,学生个性化被抑制^[3]。

部分管理者落入“以罚代管”的坑洼,依靠一根“棍子”来维持秩序,这是科层制的一种单向度的延伸,它的规则是由单个主体的权力作出决定,并且极少有相应的意见发表来确认和修正这种规则的合理性和合法性基础,或者至少也很难为它提供合理的解释。比如建立了一个总体上绝对化的生活管理规则,让生活管理凌驾于教学管理之上,即使是当天在正常上课,如果不满足生活管理要求,同样会遭到停止课堂,进行返寝整改。这就使得今天的教学、学识教育最终让位于生活管理要求。这对于任何一所高校都是违返根本原则的具体表现,更是因为忽视治理主体本身的程序正义以及实质正义所导致的一种“权力越位”与“治理失范”所带来的两方面矛盾结果,这对于规则本身所产生的公信力起到了弱化作用,同时也加剧了管理主客体之间的对立和冲突。

(三) 管理目标的异化:形式主义对育人本质的遮蔽

在现代组织治理场域下,由于工具理性无限膨胀的结果,高校形成了“制度竞赛”的异化现象,从制度经济学的角度看,为完成外部评估指标或避免管理上的风险,一些高校将制度创设异化为一种“风险对冲”的工具,陷入一个不断制造增量制度的死循环当中。这些由工具理性和规范理性决定的制度设计导向也直接造成了高校制度供给与高校现实需求之间的断裂:由于制度制定者重视的是高校各项工作的标准化和可量化评价指标,因此并未顾及到该项工作是否适合具体的实际,忽略其与高校变革时代环境下的不匹配性。出于维持现有管理稳定性的需要,管理者很容易为了维持现状而对在程序上进行事后的交代以降低自身的风险承担,然而这些做法却忽视了实效的后果。制度迭代失效的本质其实是工具理性对于价值理性的消解。当制度本身成为外力作用下的符号化客体,用于消化化解外力时,则意味着该项制度已经失去了针对自身对象变化时作出相应调整和改进的可能性,也就造成制度的空转以及制度治理效能的衰减,进而陷入不断运转却又出力不多的工作浪费循环中。

民办高校在育人的过程中正遭受着深刻的空心化危机,教育教学规律被教条化地运用到学校教育教学的管理和运行之中;教育管理的行为取代了办学目的,“立德树人”的本质旨趣发生了异化。无论是学校制度层面的行为规范运行还是学生个体层面的行为秩序构筑都体现出极为严重的“技术化”特征,将行为规范化视为一切的内在要求,漠视思想政治教育的价值引领。无法发挥社会主义核心价值观、理想信念教育等思政元素的作用,致使管理场域与育人场域分离。同时,从高校育人工作层面看,仍不同程度存在着对学生深层次发展的忽视,既不符合基于马斯洛需求层次理论和生涯发展理论的深层需求判断,也无法满足在学校育人实践情境中学生深层需求的解决途径探寻,一方面忽视对学生成长期学习的职业规划指导、心理的情绪调控和人际社会的情感支持等深层需求引领,另一方面仅把育人的重点定位为管理和考核学生在校期间的学习出勤纪律、宿舍内务等问题。管理导向上的失误归根结底是功利化思想对育人主体工作的蜕变,舍本逐末地把育人的过程当成了维持秩序、完成任务的过程,缺乏人文主义教育管理情怀和关爱,也不利于学生的主体发展,产生“重管理轻育人”“重形式轻内涵”的管理育人局面,直接影响了高教人才的培养质量根基和价值导向^[4]。

三、问题根源：民办高校学生管理困境的三维解析

（一）人力资源机制：激励约束的双重失灵

在高教资源配置场域中，民办高校的人才吸引具有明显的“马太效应”，究其原因，是由于市场竞争机制和制度性制约共同作用而导致的资源分配不合理的结果。而根据教育经济学中的人才资源依赖理论可知，人才是最重要的生产要素，其流动的决定性因素在于能否获得相应的物质资源、发展空间和制度性保障。由于民办高校体制以及自身属性差异，使其在薪资待遇、职称评聘、科研支持等重要要素上存在整体性的欠缺，其中从专业技术人员待遇上看，因只能依靠学费等有限的收入来源而不能像公办院校那样通过多种方式拓宽进账渠道，因此难以拥有具备竞争性的薪酬待遇；其次，在职称评聘方面，没有科学完整的评审体系、缺少优秀的人才资源积累等原因造成其晋升通道极为狭窄、不确定性大为增加；另外，从科研支持方面来看，民办高校由于缺乏实验室建设和科研项目经费投入，故无法形成长期的学术研究氛围。上述种种原因都反映了民办高校当前在各方面的资源均处于短缺的状态，对于人员吸引来说是不够的。“马太效应”循环往复叠加的结果——学校少优质生源，招不到好老师，从而导致学校越办越差，学校越难招生；学校办学层次越低越难引才，学校越差资源越少。导致“人才流失—资源萎缩—吸引力下降”的恶性循环。同时也意味着我国高等教育体制机制内长期累积的结构性矛盾难以消除。

在组织发展与人力资本建设的理论框架下，民办高校培训体系正陷入显著的“碎片化困境”，这一现象本质上是培训目标异化、内容失序与制度缺位共同作用的结果。依据成人学习理论中的经验学习模型，有效的培训需构建“理论输入—实践应用—反思迭代”的完整闭环，但当前民办高校的岗前培训多停留于单向度的“讲座式”知识灌输。这种培训模式过度依赖专家讲授的理论宣贯，既缺乏基于岗位胜任力模型的系统化课程设计，又缺失情景模拟、案例研讨等实操性训练环节，导致培训内容与实际工作场景脱节，难以实现知识向工作能力的有效转化。以新任辅导员培训为例，部分民办高校的培训体系呈现出明显的价值导向偏差与内容失衡。在“管理本位”思维主导下，培训内容侧重于强化管理权威的技巧传授，甚至将“如何让学生敬畏”作为核心教学模块，而对于辅导员核心职能所需的“学生心理辅导技巧”“生涯发展指导策略”等专业能力培养严重不足。这种内容设计不仅背离了辅导员“立德树人”的职业定位，更暴露出培训体系对教育本质认知的模糊与偏差。根据组织学习理论可知，只有实现持久地进行知识更新与能力迭代才能更好地保持组织的竞争力；目前大多数民办高校并未建立科学规范的管理者继续教育制度，其管理者很难得到符合自身发展的培训，这使他们无法承担高等教育改革发展所需要的重任；不利于组织内员工知识的传授与更新，不利于激发组织成员学习的动力，无法发挥组织内部整体的优势，久而久之会形成培训内容不全面、培训主体单一、培训过程断层的情况^[5]。

在现代教育管理的绩效考核体系中，“短视化导向”已成为制约教育质量提升的关键瓶颈，科学的考核指标应兼顾短期效益与长期发展，形成层次分明、相互支撑的指标体系。然而，当前部分高校在绩效考核实践中，过度追求指标的可量化性与即时可见性，将“学生违纪率”“学生内务情况”等易观测、易统计的短期指标作为辅导员考核的核心维度，导致考核评价体系严重偏离教育的本质目标，这种短视化导向的考核机制存在多重结构性矛盾。其一，在指标选取上呈现“重秩序维护、轻能力培养”的倾向，过分强调对学生日常行为的规范与管控，忽视了创新能力、批判性思维等面向未来发展的核心素养培育。辅导员作为学生成长的重要引路人，其工作重心被迫向维持校园秩序的事务性管理偏移，导致“立德树人”的根本任务被边缘化。其二，考核指标的设计未能建立起对学生长期成长轨迹的追踪评估机制，无法有效衡量辅导员在学生生涯规划指导、心理健康教育等方面的工作成效。“唯结果论”“唯数据论”的评价标准方式很难体现出辅导员的工作价值，同时会很容易使人产生一种急功近利的工作心理，把教育教学的工作变成了完成某项指标的工作，把育人工作做成了完成任务的游戏；另外，从眼前的短视的角度来看，学生创新力提高、长远发展等不能量化的因素没有被列入考核范围，导致教育者的价值创造的方向被扭曲了。

（二）管理理念与技术：传统思维与数字时代的碰撞

有些高校存在着治理逻辑的“前现代性”，这是由传统科层制的管理范式和现代治理的理念相抵触所产生的问题。按照新公共管理的观念，现代治理是追求多元共治、以服务为导向，重视公共服务；而科层制管理是以权力为中心的、强调层级控制、封闭性、权威性的单向度管理。现有的一些管理者将民办高校视为科层制下组织的垂直化管理，认为学校就是科层组织来进行管理，决策时采用自上而下的行政命令式的方式，缺乏现实因素的判断，从而影响了高校实际的工作进展，同时降低了制度本身的合法性、公信力基础。从制度文本分析的角度来看，治理逻辑上的“前现代性”更多地体现在规则设计方面的“管制本位”。制度内容大多是诸如“学生不得……”“严禁……”等用严厉的条规来限制人的行为的内容，形成了严格的规则制约体系，并缺乏针对教育服务供给、学生权益保护

等服务条款的规定。这样,就容易使规则本身出现一种失衡:重规约、轻服务,即出于管理职能的需要,在规则上从科层制管理理念的“权力本位”出发,将管理者自己摆在秩序维持者的位置上,而将学生归为被动的被管理者位置,忽略了高校治理的“管理即服务”的本职要求,进一步扩大管理主客体之间的矛盾和冲突。组织社会学视角下的治理逻辑“前现代性”,体现的是制度变革的路径依赖问题。在长时期形成科层制管理思维方式之下,学校治理面临政府化风潮影响与科层制治理逻辑思维方式,难以满足高等教育大众化、多样化的时代需要,导致治理效能递减。

当下信息化建设中普遍存在“重软件轻硬件”的倾向。很多民办高校在信息化升级改造时都侧重于投入和更新“软件”,忽视了对于能够发挥物化物质设备作用和效能^[6],例如某民办高校推行使用“辅导猫”APP软件,软件本质上是为了减轻教职工的工作量以及提高工作效率,但在实际推行过程中却掺杂了许多不必要的条件,比如包括教职工在内注册“辅导猫”APP需要办理指定营业厅的手机卡。以此造成了软件难以推行,领导层为了加快软件推行,从而向下施压,导致基层教职工夹在中间工作难以开展,学生抵触情绪日益高涨;同时数据孤岛问题也在信息化建设中出现得十分突出。缺少了数据一体化管理、以及大数据分析,导致不同的部门、不同的系统之间都出现了信息封锁等情况,这既造成了资源浪费的问题,同时也直接影响了决策正确性和工作效率^[7]。

(三) 制度设计: 主体性缺位与价值失衡

依据公共政策制定的理性模型理论,科学的制度设计需经历需求识别、数据收集、方案论证等系统化流程,通过多维度信息整合形成精准的需求画像。然而,从制度生成机制来看,民办高校制度制定多依赖“管理者会议”的单一决策模式,这种封闭性决策机制存在结构性缺陷:其一,信息来源单一化,决策依据多源于管理者的主观经验与直觉判断,缺乏基于问卷调查、访谈、大数据分析等科学调研手段获取的实证数据支撑,导致制度与现实需求间存在认知偏差^[8];其二,参与主体同质化,决策过程多由管理层主导,缺乏教师、学生、校外专家等多元利益相关者的参与,难以形成对需求的多维度认知,易陷入“局部认知代替整体判断”的决策误区。所谓的“盲人摸象”式的盲点洞察决定制度的片面性滞后性,比如对学生管理和教学改革等方面制度的建设无法真正洞悉学生的学习需求、教师的发展诉求,所以所制定的制度都会成为仅为空洞的口号和形式,既不能解决真正的问题,也会引起与管理主体和对象之间的矛盾和冲突,从而阻挡着民办高校治理体系与治理能力现代化的步伐,其带来的结果便是一种“制度失效—决策失灵—治理失序”的恶性循环。

基于制度经济学的功能理论可知,合理的制度体系需同时具备约束性和引导性,运用刚性规则维持秩序,柔性激励促进发展,形成功能互补的“刚柔并济”的制度合力。但目前民办高校学生手册的制度设计却出现了功能异化现象,过于注重制度的规制惩罚功能,忽视了其价值引领、行为塑造功能。如从考勤纪律、行为规范、奖惩措施等方面搭建起健全的行为控制体系;与此相对的是,在学生的创新创业、品行塑造及心理健康等方面缺乏相关的柔性引导类条款。这些失衡的制度设计是从根源上延续了“管制型”治理逻辑,即一直把制度看作是保障学校秩序的工具,而不是一门释放学生主体性的管理和调控艺术^[9]。

四、创新发展路径: 多元融合视角下的管理范式重构

(一) 师资队伍建设: 从“单一管理”到“双师型育人”

采用“1+1+1”的培训模式,即理论集训、老带新实践,通过选取现场行为事件访谈法(BEI)编制贴近真实的管理案例,通过角色扮演、分组讨论等方式考查新任管理者问题分析能力、应急处置能力和团队协作能力,评价是否具有基本的岗位胜任力;依据社会学习理论,建立“管理导师制”双导师培养机制。为每位青年教师配备“1名校内管理专家+1名企业人力资源导师”,形成学术与实践相结合的立体化指导体系。通过定期开展案例复盘、项目合作等互动活动,构建知识共享与经验传承的平台,助力青年教师突破职业发展瓶颈,实现从执行者到管理者的角色转变;依照生涯发展理论,创建“学生管理专家”晋升通道,建立“学历提升+专业认证+实践赋能”的职业发展支持体系,搭建“学生管理专家工作室”,由优秀管理者带头开展管理创新项目,开展教科研课题申报、撰写论文等,并形成“以研促管、以管带研”的良好工作局面。

根据教育评价理论的CIPP模式,构建从育人成效、专业能力和职业素养三个维度出发的三维评价指标体系:育人成效维度,突出“以生为本”,主要针对教育教学活动开展情况,采用调研学生成长案例、收集学生满意度等方式从定性和定量的角度动态评价管理人员对学生思想引领、生涯指导和心理健康教育等育人的实际效果;专业能力维度,重点考察管理者的专业发展水平,考查管理人员发表的专业管理论文数量及质量、信息化管理工具应用情况、管理创新项目的推进与实践,契合当前高等教育管理走向数字化、专业化的发展趋势;职业素养维度以师德师风为主导指标,将职业道德、终身学习意识、团队合作精神作为重要评价指标,评价教育管理者的从业品质。根据组织行为学中全方位反馈理论,每学期末采取360°反馈的方式开展考评工作。通过建立多方面的评价主体组成网络,充分收集各方评价信息,最大限度地反映被考评对象的多面情况。运用德尔菲法、层次分析法将收

集到的反馈数据深入挖掘和量化分析,形成员工个人化绩效诊断报告;报告以主管在所有评价维度上的表现为主,同时利用 SWOT 分析法找到其优势及不足之处,并基于职业发展理论提出匹配的有针对性的改进措施,为其职业发展提供可操作性的意见。

(二) 管理模式创新:科技赋能与个性化治理的共振

教育数字化转型、教育治理现代化双轮驱动影响下的智慧学工平台“全场景渗透”,以数据为要素形成以学生的学习、生活、交往等全生命周期为对象的智能化管理服务。从数据治理的角度来说,多源异构数据融合可以打破散布于教务管理系统、校园一卡通系统、在线学习平台、社交互动平台等多场景数据孤岛,集中对分散在不同场景下的数据进行采集及聚合,其中学习数据主要包括课程成绩、课堂互动、作业完成等学业表现指标;生活数据主要包括消费记录、宿舍考勤、健康监测等生活行为信息;社交数据包括对学生在校园社交平台上的言论及话题、与人建立联系的社交图谱的抓取与利用。再者,利用 ETL 技术,对结构化、半结构化和非结构化的数据,进行全面的清洗、转换与标准化加工,最终整合成统一的数据仓库,作为后续分析的数据底座;在生成学生成长档案环节,使用学习分析技术和学生发展理论对融合后的数据,运用机器学习方法和可视化手段,将其转译为教育资源。采用学生画像模型,在学业发展、行为习惯、心理健康、社交能力等方面呈现学生个体特征与成长轨迹,用可视化图表、知识图谱等展示方式体现学生;结合时间序列分析预测算法对学生整体以及各维度的成长数据进行纵向上追、横向上溯和未来发展趋势的判定,随时把握学生当前情况并及时做出预防性反应,为对学生开展个性化的教育支持和实施精准化的管理决策提供数据支撑;打破传统的静态评价模式,对学生发展过程进行长效跟踪,进而予以正确的评价,契合了新时代教育评价改革对于“过程性评价”和“增值评价”的要求。

(三) 制度体系重构:从“管理本位”到“发展本位”

根据需求层次理论与利益相关者理论,建立“线上+线下”双线并轨的常态化、立体化的需求调研机制。线上通过采用自然语言处理(NLP)、网络爬虫等手段收集并监测校内外论坛、校园网站等平台信息数据,进而借助情感分析算法动态掌握师生群体针对教学管理、校园服务等方面诉求及建议;同时从学习管理系统(LMS)和智慧校园 APP 等平台行为数据中分析和寻找用户在功能应用中遇到的问题及改进建议。线下以开展定期座谈访谈、问卷调研等方式对师生群体进行面对面采集质性数据;使用德尔菲法、层次分析法对多源异构数据进行交叉验证并按重要程度排序,供后期制度设计作为选择性指引。通过跨学科协同创新理论,组建由教育学、管理学、社会学等各领域专家构成的制度设计小组,构建“问题诊断—方案论证—试点优化”的科学化设计流程。通过对原型测试和用户参与设计(UCD)法的引入,针对制度的设计方案展开研讨并进行模拟操作,保证制度的设计符合管理逻辑同时也具有可操作性。同时运用制度生命周期管理理论的思想将制度从制订到废止整个过程纳入到动态的闭环管理系统中。搭建效果评估、问题反馈、迭代优化 3 个环节反馈通道,针对其中存在的典型问题形成针对性较强的制度修订预案,对于成熟度较高的制度不断完善运行流程,对于失效的制度及时启动废除程序,使制度体系能够长期保持有效性、适应性。

通过利用布鲁姆教育目标分类学和建构主义学习理论,将认知发展维度上原来的“知识记忆”单一方向上的评价,拓展为包括“理解、运用、分析、评价、创造”五个方面;以项目式学习成果评估、表现性评价等方式作为主要的评价形式,采用问题、情境等方式,考查学生的批判性思维水平、解决问题的能力以及创新思维水平。通过让学生用知识去解决现实中的问题,并以作品展示或答辩汇报的形式对其知识的认知发展水平、阶段特点、成长轨迹的变化情况进行动态评价,从而达到从“结果评价”到“过程性增值评价”的转变。打破校园界限,在场域内嵌入社会情境,有助于学生成为“校园人”向“社会人”转变。

五、结论

新时代民办高校学生管理需以多元融合与创新驱动为核心,突破传统管理范式,构建适应教育数字化与“三全育人”要求的现代化治理体系。当前民办高校学生管理的困境本质上是传统科层制管理逻辑与新时代教育治理需求的冲突,具体表现为人力资源结构性矛盾、管理模式路径依赖与育人目标异化。其根源在于资源配置失衡、技术应用表层化与制度设计价值偏离。创新路径需从四方面展开:一是师资队伍“双师型转型”,通过“三阶递进”培养体系与 360 度考核评价,提升管理者专业化水平与育人能力;二是科技赋能管理模式,利用智慧学工平台实现全场景数据驱动,破解“数据孤岛”与管理粗放问题;三是制度体系从“管理本位”转向“发展本位”,建立需求导向的闭环机制与三维发展性评价,强化学生主体地位。未来,民办高校需持续推动治理理念革新,将教育数字化与治理现代化深度融合,在制度设计中平衡刚性约束与柔性激励,在管理实践中实现服务育人与学生全面发展的统一,为培养高素质应用型人才提供坚实保障,助力教育公平与人才强国战略落地。

参考文献:

- [1] 李嘉.民办高校学生教育管理模式的创新和发展探究[J].就业与保障,2021,(07):165-166.
- [2] 纪怀晨.现代化民办高校学生管理创新型机制研究[J].科技风,2022,(10):16-18.
- [3] 刘琛.民办高校学生管理工作存在问题及对策探讨[J].国家通用语言文字教学与研究,2022,(10):140-142.
- [4] 岳帅廷.新时代思政教育视域下民办高校学生管理研究[J].淮南职业技术学院学报,2023,23(01):110-112.
- [5] 仝静,李宪国,赵雅.“三全育人”背景下高职院校学生管理模式的创新对策[J].社会与公益,2025,(06):293-295.
- [6] 原媛.高校学生管理工作信息化建设的问题及策略研究[J].中国管理信息化,2025,28(04):206-208.
- [7] 张凯丽.信息化背景下高职院校学生管理模式创新性研究[J].科学咨询,2025,(06):227-230.
- [8] 张昕.新媒体融合视域下的高校学生管理策略研究[J].产业与科技论坛,2025,24(02):227-230.
- [9] 王怡雯,江文伟.协同治理视域下高校学生管理高质量发展路径研究[J].吉林农业科技学院学报,2025,34(01):70-73+93.

Research on the Development Path of Student Management in Private Colleges and Universities in the New Era: Multidimensional Integration and Innovation-Driven

SHAN HAIKUN¹ YUE ZHENYU² PANG HAO³

¹Seokyeong University Korea seoul 02713; ²yantai nanshan university Yantai Longkou 265700; ³HanSung University Korea seoul 02876

Abstract: As a vital component of the higher education system, the scientificity and effectiveness of student management in private colleges and universities are of utmost importance. This paper focuses on student management in private colleges and universities in the new era, analyzing its historical context and practical mission, discussing the multi-dimensional dilemmas it currently faces, examining the root causes of these issues, and proposing innovative development paths. At present, student management in private colleges and universities confronts structural contradictions in human resources, such as the "generational gap" in the workforce and the "simplification trap" in management practices. There is also a path dependence in management models, with prominent issues including the efficiency paradox of semi-militarized management and the dilemma of "management through punishment." Additionally, management objectives have been alienated, manifested in the excessive instrumental rationality in institutional design and the hollowing-out of the educational process. The root causes of these problems include the failure of incentive and restraint mechanisms in human resource systems, backward management concepts and technologies, the absence of subjectivity in institutional design, and value imbalance. To address these challenges, it is necessary to reconstruct the management paradigm: building a "three-stage progressive" cultivation system and a three-dimensional assessment system for faculty development; innovating management models to achieve the resonance between technological empowerment and personalized governance; and reconstructing the institutional system by establishing a "needs-design-feedback" closed-loop mechanism and a developmental evaluation system, while fostering a diversified and collaborative education community.

Keywords: private colleges and universities; student management; multi-dimensional integration; innovation-driven; education digitization