

DOI: 10.3969/j.issn.1672-8874.2012.02.021

# 目标激励理论在国防生培养中的运用

卜华平

(湖南大学, 湖南 长沙 410082)

**[摘要]** 确立国防生正确和持久的目标,是国防生培养实践中的一个重要问题。运用德鲁克的目标激励理论,对当前高校国防生培养中存在的问题进行了初步探讨,在国防生培养目标的制定以及激励方法的运用等方面提出了一些可供参考的措施和方法。

**[关键词]** 目标激励;国防生培养;对策研究

**[中图分类号]** E251.3 **[文献标识码]** A **[文章编号]** 1672-8874(2012)02-0066-03

## The Application of Target Motivation Theory in the Cultivation of the National Defense Students

BU Hua - ping

(Hunan University, Changsha 410082, China)

**Abstract:** Establishing the correct and lasting goal to the national defense students is one of the important problems in their training. This paper, utilizing Drucker's target motivation theory, preliminarily discusses the problems existing in the national defense students training, and puts forward some measures and methods for reference in establishing the goal of training and applying incentive method of the national defense students.

**Key words:** target motivation; cultivation of the national defense students; countermeasure Research

国防生是依托普通高等教育培养的军队后备军官。国防生作为军队稳定可靠的干部来源,作为国防和军队建设的生力军,他们的素质高低不仅直接反映了依托培养工作的质量,而且还会影响我军现代化建设的进程,影响我军履行新世纪新阶段的历史使命。<sup>[1]</sup>目前,从各方面调查的情况看,高校国防生的整体表现和综合素质令人满意。但必须强调的是,在少数国防生身上也存在一些需要正视的问题,比如理想信念不够坚定、学习动力不足、集体意识薄弱、吃苦耐劳精神缺乏、组织纪律意识不强等。<sup>[2]</sup>少数学生进入国防生集体后,学习积极性不高,主动参与活动意识不强,甚至出现考试“60分万岁”的思想;少数国防生的目标不明确,迷失自我,在网络的虚拟世界寻求自我,整天沉迷网络而影响正常的学习生活,甚至有些被淘汰出国防生队伍。一些教师和家长试图用高压的办法来强迫学生改变现状,但收到的效果甚微,有的甚至是适得其反。究其根本原因,就在于国防生没有目标感。因此,在国防生培养中,帮助学生树立明确的学习生活目标,并运用适当的激励方法,促使学生不断向自己的目标迈进并最终实现自己的愿望,从而带动整个国防生集体向共同的目标奋斗。这种目标激励方式可以很好地改进国防生培养工作,具有很好的针对性。

### 一、目标激励理论概述

目标是行动所要得到的预期结果,是满足人的需要的对象。目标本身是行为的一种诱因,具有诱发、导向和激励行为的功能。信心和勇气是进步的动力。目标激励法就是把总体目标分层次地分解为具体的短期的小目标,用目标激励学生树立起信心和勇气,克服前进道路上的重重困难。从教育心理学来说,目标激励法是指激发人的动机,诱发人的行为,使其产生一种内在动力,朝着所期望的目标努力的过程,也就是通常所说调动和发挥人的积极性的过程。它对于调动人们潜在的积极性和主动性,创造性地进行活动,努力地去实现既定目标,不断提高工作绩效,都具有十分重要的作用。

目标激励理论是美国管理专家彼得·德鲁克(Peter F. Drucker)于1954年在其名著《管理实践》中最先提出的,这个理论主要用于企业管理。其基本观点是:(1)企业的目的和任务必须转化为目标;(2)一个领域没有特定的目标,这个领域必然会被忽视;(3)如果没有方向一致的分目标来指导每个人的工作,则企业的规模越大,人员越多时,发生冲突和浪费的可能性越大。为解决这问题,他建立了一套目标制定、分解、督查的分析模型并用于企业的

**[收稿日期]** 2012-04-12

**[作者简介]** 卜华平(1982-),男,湖南常德人,空军驻湖南大学后备军官选拔培训工作办公室副营职干事,在读硕士。

经营管理,取得了很好的效果。<sup>[3]</sup> 德鲁克用他的目标激励理论,在分析政府及其公共服务机构,帮助解决实际问题时,同样获得了良好的效果。将目标激励理论运用于实际管理活动,德鲁克提出目标管理四阶段操作框架。目标管理的第一阶段是确定目标,第二阶段是实现目标的过程,第三阶段是对成果进行检查和评价,最后一个阶段是把这一个周期中总结出来的经验和教训应用到目标管理的下一个周期中去,以便不断地提高目标管理工作的质量。

目标激励的具体形式各种各样,但其基本内容是一样的。所谓目标激励乃是一种程序或过程,它使组织中的上级和下级相互协调,根据组织的使命确定一定时期内组织的总目标,由此决定上、下级的责任和分目标,并把这些目标作为组织经营、评估和奖励每个单位和个人贡献的标准。目标激励具有几个特点:一是重视人的因素。目标激励是一种参与的、民主的、自我控制的管理制度,也是一种把个人需求与组织目标结合起来的管理制度。在这一制度下,上级与下级的关系是平等、尊重、依赖、支持,下级在承诺目标和被授权之后是自觉、自主和自为的。二是建立目标锁链与目标体系。目标激励通过专门设计的过程,将组织的整体目标逐级分解,转换为各单位、各员工的分目标。从组织目标到经营单位目标,再到部门目标,最后到个人目标。这些目标方向一致,环环相扣,相互配合,形成协调统一的目标体系。三是重视成果。目标激励以制定目标为起点,以目标完成情况的考核为终结。工作成果是评定目标完成程度的标准,也是人事考核和奖励的依据,成为评价管理工作绩效的重要标志。

## 二、国防生目标感不强的原因分析

依托地方高校培养国防生所面临的一个重要问题,就是要不断确立国防生的目标,切实打牢他们献身军队现代化建设的思想基础和知识基础。如果这个问题解决不好,就会影响国防生培养质量。根据部队反馈的数据和我们的初步调查,国防生的目标感不强是国防生培养中的突出问题。产生这个问题的原因,主要在于以下三个方面:

一是报考动机的差异。国防生在入学前来自五湖四海,各个地区的经济状况以及国防生的家庭条件也不尽相同,致使一部分学生当初报考国防生时的入学动机出现偏差,有的仅仅为了解决就业问题或享受每年1万元左右的国防生奖学金。在一份问卷调查中,有26%的国防生把“部队毕业安排工作,生活有保障”作为自己的入学动机;有15%选择了“为家庭减轻负担”;更有10.3%的国防生把“部队工作铁饭碗”作为选项。在题为“毕业后从事什么工作”时,26%的国防生选择“不清楚”。从调查结果可以看出,仍有一部分国防生仅仅为谋得一份工作而来,至于将来干什么、怎么干没有过多考虑。<sup>[4]</sup>

二是就业和学习压力的减退。少数学生通过高考进入国防生队伍后,与很多普通大学生一样容易失去目标感,或目标比较迷惘。受多年来的应试教育影响,高中生抱定的人生目标就是考上一所好大学。然而,当考上大学后,相当一部分学生反而失去了自己奋斗的目标,一时间茫然失措,失去了前进的动力。还有部分学生认为进了国防生队伍,就等于进了“保险箱”,有了“铁饭碗”,思想放

纵,学习动力不足,学习成绩下滑,甚至有人最后被淘汰出国防生队伍。一个国防生有这样的思想,周围的国防生就很难不受其影响,与这种贪图安逸思想随之而来的,不仅有思想上的放纵,还带来了学习上的懈怠,学习动力的不足,自觉性及主动性就更无法保证。

三是自身性格个性和习得性无力感。个别学生因为自身性格和个性等原因,在进入成年阶段后渐渐认为从小学到大学的学习已经成为他的负担,逐渐失去对知识学习的兴趣和积极性,开始利用自己的业余时间和学习时间来拓展个人的爱好,对专业学习的态度比较敷衍,专业投入的时间和精力逐步减少,与此相伴的就是学习成绩的下降。由于兴趣的转移和学习效果的退化,使学生逐步形成习得性无力感。所谓习得性无力感是指当有机体连续不断地受到挫折后,便会产生无能为力,听天由命的心态。一旦学生形成习得性无力感后,就会对学习产生很大的破坏性。习得性无力感的主要表现是:降低学习动机,对学习无要求,消极被动,兴趣索然;认知出现障碍,自惭形秽,丧失信心,对待学习自我放弃,不战而败;情绪失调,烦躁、冷淡、悲观、沮丧,陷入抑郁状态。<sup>[5]</sup> 由于环境影响和性格的原因,个别国防生产生了习得性无力感的现象。

## 三、在国防生培养中运用目标激励理论需把握的几个问题

国防生的培养是一个系统工程,需要社会、部队、学校、学生等多个的方面的共同努力。目标激励理论在国防生培养中具有一定的借鉴意义。我们认为,在国防生培养中运用目标激励理论,需要把握这样几个问题:

### (一) 正确确定目标

在培养过程中可以将国防生按照年级、性别、专业、地域等方面加以区分,针对不同的对象,确定不同的阶段性目标,确保在实际培养中有针对性地开展工作。对低年级国防生着重开展“端正入伍动机,献身国防事业”为主题的教育,引导国防生坚定理想信念,强化军魂意识,增强献身国防的自豪感、使命感和责任感,其培养目标在于解决国防生“当兵为什么”的问题。对二、三年级的国防生着重开展“立志做有用人才,锻造过硬能力素质”为主题的教育,引导国防生把“热爱军队、献身军队、建设军队”的思想,转化为刻苦学习科学文化知识,努力掌握过硬本领的实际行动,其培养目标在于解决国防生“如何当好兵”的问题。对四年级的国防生着重开展“坚决服从分配,扎根军营建功立业”为主题的教育,进一步打牢国防生献身军队现代化建设的思想基础,其培养目标在于解决国防生“志在军营、建功立业”的问题。

### (二) 综合运用各种激励方式

培养目标确定后,要实现既定的目标必须综合运用各种激励方式促使国防生不断向目标努力。一是坚持内激励与外激励相结合。在国防生培养中必须注重内激励与外激励的相互结合,在外激励的基础上以内激为主要手段。要注重深入了解国防生的思想实际,特别是家庭困难、心理压力较大的学生的思想状况,通过诸如勤工俭学、心理辅导、同伴教育等方式帮助其解决在生活或学习方面的困难,使其免除后顾之忧,以良好的心态投入工作和学习之中。

二是坚持物质激励与精神激励相结合。在外激励的基础上,既要实施一定的物质奖励满足基本物质需求,同时也要对学生个体实施较高层次的精神激励,经常不断地给予褒奖,使其在学习或工作中充满乐趣和成就感,从而获得自尊的极大满足和个人价值的充分实现。广泛开展国防之星、队列标兵、内务能手、优秀国防生等评奖评优活动,不断激励国防生争先创优。三是坚持群体激励与个体激励相结合。在实际教育活动中,既要重视树立先进个人典型带动身边的同学共同进步,同时也要注意表彰优秀集体,进一步增强个人的集体荣誉感和凝聚力。群体激励与个体激励是相互作用、互相促进的,必须同时注重相互补充,方能收到良好的激励效果。

### (三) 对目标成果进行检查和评价

定期和不定期对目标成果进行阶段性的评价,并根据目标成果实施奖励或惩罚。在目标检查中,要按照既定目标的要求和标准进行检查,从检查的内容和方法等方面来保证检查的公正性与严肃性,确保检查的结果能够令人信服,并将检查的结果及时公布。在目标评价中,要注意运用科学发展和全面的眼光看待国防生的目标成果。注重评价国防生的发展性,国防生的进步是循序渐进的过程,对于达到目标的国防生应该给予最大的奖励和肯定,对于还

未达到目标的国防生也应该寻找他们的值得肯定和鼓励的方面,不可要求一蹴而就。另外,在实际的工作中,应该结合科学全面的评价做好相应的奖励与惩罚,真正实行“奖惩结合”、“奖罚分明”、“教育与批评结合”的制度,使国防生看到并得到实现目标后的效益。只有这样,目标才有激励作用。

### [参考文献]

- [1] 张伟,汤兵.对当前国防生思想政治素质状况的几点思考[J].国防,2007(6):66.
- [2] 曹鹏.浅谈高校国防生思想政治教育[J].新西部,2010(2):20.
- [3] 李奇,姚孟帆.德鲁克目标激励理论的基本观点和方法[J].成都行政学院学报,2002(2):7.
- [4] 张会勇.国防生入学动机调查及教育对策[J].国防生教育,2010(5):35.
- [5] 严慈顺.目标激励法在激励学生学习动机中的应用[J].重庆工学院学报,2007(11):25.

(责任编辑:卢绍华)

(上接第65页)

人均终端3个,在宿舍内就能上网自主学习,查阅下载数字资料。

### 2. 注重兼容共用,自主研发学科优势类软件平台

我校充分发挥学科专业领先、领军人才汇集的校内自身优势,以一线部队作战应用需求为软件开发的出发点和着眼点,突出机要通信、测绘导航等研发优势,分类型、分任务、分层次,筹划、设计、开发各类软件平台系统,其中,全军数字证书认证系统、MappingStar等已经配发和应用用于全军军以上单位、训练基地、部队和有关院校,牵头对国家和军队级重点科研项目进行了顶层设计,先后获军队科技进步二等奖以上奖励近百余项,为构建全军立体化多层次的信息化应用平台发挥了重要作用。

### 3. 注重超前谋划,加快实施信息资源标准化、规范化建设

作为“智慧校园”信息化建设的核心工程,建立全校统一数据中心建设是重中之重。<sup>[6]</sup>根据国内外信息化建设的成功实践,建立统一数据标准和高档次的以主题数据库为核心的数据环境是数据中心建设的首要先导性工程,是未来数据中心实现集中存储、集中使用、集中管理和集中服务功能的必经途径。我校已完成了数据标准v1.0的数据集和代码集拟制工作,其中,6个数据子集,69个数据类,

437个数据子类,3542个数据元,296个代码表,近12000个代码,涉及军队院校训练、政工、后勤和科研等管理领域。下一步我校将以“十二五”建设为契机,力争在全军院校率先实施“智慧校园”数据中心建设的先导性工程,开展军队院校数据综合展现和数据驾驶舱、信息资源元库系统、数据环境分析系统、主题数据库设计与管理系统等高端数据环境建设。

### [参考文献]

- [1] 潘良时.信息素养——纵横信息化战场的“通行证”[N].解放军报,2011-06-16.
- [2] 于雷.拓展信息化条件下军事训练,打造基于信息系统体系作战能力——浅谈深化军事训练转变、持续兴起军事训练新热潮[N].解放军报,2011-01-06.
- [3] 吉炳轩.军民融合——富国强军之道[N].解放军报,2010-12-26.
- [4] 徐林平.节点,“网聚能力”的基石[N].解放军报,2011-07-20.
- [5] 杨克.信息化教学训练的探索与实践[J].军事,2010(8):18.
- [6] 吕倩.基于云计算及物联网构建智慧校园[J].计算机科学,2011(B10):32.

(责任编辑:卢绍华)