



目标管理融入高校军训的可行性研究

张 婷

(南京师范大学泰州学院 江苏 泰州 225300)

摘 要 :目标管理是一种以目标为导向的管理模式,将目标管理融入高校军训,是新形势下创新军训管理模式、提高军训工作绩效的有益探索。在厘清目标管理融入高校军训适切性的基础上,审视了当前我国高校军训存在的实然困境,并进一步剖析了困境背后的深层病因。基于此,探讨高校军训与目标管理的现实融合路径,通过合理制定目标、有效实施目标、科学考核目标和创新管理手段等途径,提升高校军训管理的科学性、可控性、民主性,助力军训“育人”根本目标的实现。

关键词 :目标管理 高校军训 科学育人

中图分类号 : E26 ; G641

文献标识码 : A

文章编号 : 1671-931X (2019) 02-0025-06

军事训练,简称“军训”,承载着我国高校实践育人的重要使命,自1985年在部分院校开展试点至今,已初步形成了制度化、规范化且符合我国国情的高校学生集中军训模式,构建了较为科学的训练体系。但伴随着我国社会转型所带来的政治民主化、文化多样化、社会异质性与复杂性的增加,致使包括学生在内的个体价值观和利益取向日益多元,对我国高等教育改革提出新的难题,也使我国高校军训管理工作面临新的挑战。为有效应对这一挑战,我国部分高校已对学生军训管理进行了如“一体两翼”军训管理实践、“老生训新生”的学生教官培养模式、“学生组建教官队伍”军训模式以及“军训教官队伍的多角色组织模式”等创新性的探索,实现了管理主体的多元化,实现了提升学生军训管理工作的实效。但基于多元化主体视角的实践创新,也在一定程度上遮蔽了其将军训视为一项全局性管理活动的本质属性。因此,本文从战略性视角出发,视高校军训为一项全局性的组织管理工作,探讨在其中融入集科学性、民主性与系统性为一体的“目标管理”模式。在分析将目标管理融入我国高校军训工作适切性基础上,探

讨当前我国高校军训管理工作中的困境及其背后的深层病因,提出在高校军训中融入目标管理的现实路径,以期提升我国高校军训的管理水平,助力军训“育人”根本目标的实现。

一、目标管理融入高校军训的适切性分析

以科学管理和行为管理理论为基础的目标管理模式,已被我国高校诸多领域加以应用,如思想工作、学生工作、教师绩效、党建工作等,且均在一定程度被证明提升了管理实效。而军训作为高校学生工作的重要组成部分,注重军训的实效、强调科学系统地指导等特性,与目标管理所具备的科学性、系统性、结果导向性及参与性等特点存在高度契合性。

(一)目标管理使高校军训工作更具系统性

目标管理的运行机制是围绕着“一个中心”“四个阶段”“十四个环节”的连续且完整的循环系统。“一个中心”是指所有工作的中心都要围绕着总目标的实现,在总目标的辐射下通过上下级共同协商的途径确定各子部门及个人的分目标。“四个阶段”指的是目标制定、目标实施、目标考核、总结反馈这四

收稿日期 2018-12-22

基金项目 江苏省教育厅 2018 年学生军事训练专项课题“目标管理模式在军事训练管理上的应用初探”(项目编号:苏教体艺函[2018]24 号)。

作者简介 张婷(1990-),女,江苏泰州人,博士在读,南京师范大学泰州学院助教,研究方向:人力资源管理。

个部分。这四个阶段又包含其子环节,目标制定包含决策论证、分解协商和授权定责三个环节,目标实施蕴含咨询指导、监督调控和调整纠偏三个环节,目标考核包括选择考核主体、下达考核指标、制定考核标准、设置考核周期及选择考核方式五个环节,而总结反馈包括反馈考核结果和指出改进方向两个环节。而高校的军训工作就是在以“育人”的总目标为指导的各部门及个人相互影响及协作的完整且连续的循环系统。因此,在高校军训工作中引入目标管理,是双方基于系统性契合的有效尝试,其运行的流程可遵循目标管理的运行机制,由军训总目标制定开始,经目标实施、目标考核,再到总结反馈,每个阶段的各环节紧密联系,环环相扣,形成一个完整的目标链。

(二)目标管理使高校军训工作更具可控性

“凡事预则立,不预则废”,目标管理作为一种以目标为导向的科学管理模式,其基本内容是动员全体员工参加目标制定与实施,通过对工作系统横向及纵向的双重调控,实现目标制定、执行、评价及反馈阶段的可控性。军训作为一项涉及多层级多部门多员工的系统性工作,确保其操作过程的可控性是必须予以考虑的。因此,将目标管理融入高校军训工作,一方面以横向时间轴为标度,将学校的军训总目标划分为长期、中期和短期三个阶段的分目标,在各个关键时间点充分了解及掌握全校军训工作进展的全貌,根据实际情况适时调整、更新军训管理目标,及时通过最新成效来衡量学生军训的实际效果、观察各部门的目标实施情况,促进学校军训工作的良性循环;另一方面可以通过纵向层级体系,将学校军训的总目标切割为各层级各院系的子目标,把各个统分有序的子目标转化为联结“成员”与“目标”的核心要素,使军训管理者与被管理者通过完成既定目标去指向“任务”,通过实时监控目标的实施过程、科学考核目标的实施结果、适时反馈目标的实施效果等手段,构建成员责任清楚、奖惩体系明晰、管理过程科学的目标管理体系。

(三)目标管理使高校军训工作更具民主性

目标管理是一种参与的、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。而我国高校思政教育强调的“以人为本”与目标管理关注的民主参与不谋而合,军训作为我国高校思政教育的有效载体,在其中融入目标管理也是促进其民主性的有效策略。一方面,目标管理强调主体的参与性,通过各基层单位和学生“参与”和“协商”学校军训总目标的制订,将“他控”变为“自控”,在制度、执行和检查过程中也都强调管理者与被管理者的共同参与,改变过去“一切行动听指挥”、弱化被管理者人员参与意识的传统管理方式,在学校管理者与学生之间构建彼此的信任,减少和消除学生对学校军训管理工作中的误解,调动学生参加

军训的热情及各部门工作的积极性。另一方面,目标管理强调目标的激励性,通过建立科学的考核及激励奖惩机制来调动广大员工的积极性,根据个人目标的实现程度及对组织目标的贡献程度实施奖惩,促进个人利益与组织利益的有效结合,极大地激励员工为实现目标而努力,实现管理工作的民主性。因此,高校军训工作中融入目标管理也是实现其民主性的一项有益尝试。

二、当前我国高校军训管理工作的实然困境

军训作为我国大学生思想政治教育工作的重要依托环节,对促进大学生整体素质的提高具有不可替代的作用。尽管《兵役法》及《国防教育法》等法规对大学生军训作了具体要求,我国也日益建立起系统化、制度化、规范化的军事训练管理体系,但在具体实践中仍面临着认知、组织、机制及实施效果等现实困境。

(一)认知困境:思想认识立足点错位

对大学生军训工作的认知应立足于为国家培养高素质人才的高度,根植于加强国防后备力量建设的深度。但实际军训工作中思想认识不到位是我国高校普遍存在的现象,其深层原因是没有充分意识到军训作为深化素质教育载体的重要作用,对其重视程度未达到应有的高度,未实现国防教育与素质教育的有机结合,只是机械化的执行任务要求,呈现出功利化、形式化的倾向,造成军训工作中的短期教育行为。一方面,部分高校以教育部规定的军训文件为指导,实行强制化的军训工作指令,缺乏对军训各环节的统筹安排,军训的培养目标被排除在学校的教育发展规划和人才培养计划之外,没有扎实落实军训大纲中规定的改进教学手段、完善教学设施和提高教学质量等要求;另一方面,部分高校短视化地以“管制学生”与“管住学生”为军训总目标,对于新时代背景下学生主体的特殊性、教学手段的现代化等独特性缺乏科学认知,没有以适应学生的发展需要为重点来开展学生军训工作,是高校思政教育“以人为本”理念的执行偏差。

(二)组织困境:人员配备及能力缺口

健全的组织机构是有效开展军训工作的前提和基础。但当前我国大多数高校中仍面临实施体系不健全的组织困境,这主要表现在以下两点:首先,高校军训管理人员配备不到位,导致实际军训过程中情况处理不及时、程序不规范,管理人员之间职责不清晰、相互推诿,兼职人员的本职工作与军训管理工作时间、内容相冲突等现象频发,这些均使得高校军训工作比较掣肘被动;其二,高校军训管理人员专业能力不足,难以激发大学生的参训兴趣,直接导致军训效果不好、质量较差。大学生军训包含军事理论课程与实际军训实践两个部分,但却由不同的角色承担独立的教学责任,因此理论与实践的分离对授课教师及教官提

出了更高的专业能力要求。但当前我国大部分高校中从事军事理论课程教学的老师多是非科班专业出身,未接受过任何专业培训,照本宣科式的教学方式导致课堂中学生参与的积极性不足;而军事实践中教官的训练主要以教官讲解示范、学生体验练习为主,形式较为单一,缺乏互动讨论、多媒体应用等现代教学手段,难以启发学生的创新思维,引导学生的积极参与,进而使得学生军训的实际效果大打折扣。

(三)机制困境:管理手段科学性欠缺

完善的机制是保证军训实施效果的重要支撑,是防范和化解管理风险的坚实基础。因此,机制的缺失也是制约我国高校军训系统化、民主化的关键阻碍,其缺失主要体现在三个方面:第一,学生群体参与渠道不畅通,学生在我国军训中通常是以被管理者的身份呈现,而忽略了其作为军训实践主体的角色,因此未赋予学生参与军训目标制定、过程监督及结果反馈的权力与渠道,学生的实际需求不能及时有效传达给管理机构,往届优秀的军训学子也缺少传承经验的平台;第二,考核评价体系不全面,虽然各高校已基本实现了对学生军训工作的考评与奖励,但大多呈现出重眼前轻长远、重精神轻物质、重他评轻自评、重奖励轻惩罚的面貌,奖惩兑现不及时等现象频发,未能充分发挥考核激励机制的实际效用;第三,跟踪反馈不及时,这一方面表现为军训管理部门在管理过程中过分重视最终结果,缺少对实施过程的参与和监控,导致对军训实施过程中遇到的问题处理不及时、了解不充分,另一方面管理者对接收到的反馈信息大多数只关注表层问题的处理,没有挖掘这些信息所展现的差异或冲突是调整阶段目标和教育手段重要依据的深层含义。

(四)实效困境:学生认同充分度不足

独立意识较强、敢于表达想法、注重自我感受的满足等个性已成为当代大学生的重要特点,这些个性化的特征在科技手段越来越发达的时代背景下,愈发对高校军训管理工作提出了挑战,而军训作为大学生活的“第一课”,正遭遇着学生认同不充分的困境。首先,学生对军训“育人”的根本目标认识深度不足,导致大多数学生以一种应试教育的眼光和功利的心理看待军训,认为参加军训只是为了获得相应的学分,缺少将军训与自身思想道德与身体素质提高相结合的认识,进而导致对军训成果的认同感不强;其次,学生对于其作为参训主体,主体身份定位及认知的不足、自我意识表达渠道的缺乏、群体需求抒发平台的缺失、军训管理参与机制的缺位,导致其只能以军训被管理者的身份存在,不能实现其自身参训主体价值,推升其作为参训主体对军训作用的认同;最后,日趋僵化的军训模式、固定的军训内容、传统的教学手段对个性张扬、自我意识强烈、追求新鲜刺激且熟练运用各种新媒体工具表达自我、

实现沟通的“00后”大学生的吸引力越来越小,难以激发其参训的兴趣与热情,甚至还容易引发其厌烦情绪的产生,无法实现其对军训作用的认同。

三、高校军训管理困境背后的病因剖析

着眼于高校军训的管理程序及流程,可发现其作为一项管理活动,缺乏科学的管理体系进行引导,组织管理模式的科学性不足导致高校军训工作未能构建系统化的目标体系以实现军事训练工作的目标指引、目标监控、目标考核及目标参与,进而导致高校管理者未能从顶层战略设计的高度定位军训的关键作用,因而致使管理过程中出现诸如思想认识不到位、实施体系不健全、管理手段不科学及学生认同不充分等困境,未能有效实现军训“育人”的根本目标。

(一)军训目标制定的科学性不足

在军训工作开展之前,各高校是否针对本校学生的主体特点、师资队伍水平、军训条件配备及宣传平台建设等现实情况进行充分调研,并在此基础上制定具备科学的、可行的、切合实际的军训总目标?是否对总目标进行进一步分解,以避免学生军训过程中长期目标与中期目标及短期目标的脱节现象?各部门的子目标是否实现了与学校军训总目标的有效衔接?我国大多数高校在开展军训工作之前都未能深刻思考这些问题,而这正是由于高校管理者在军训管理工作中的目标制定缺少科学性的指导所致。高校如果对学校军训总目标的制定缺少科学的论证,甚至仅以国家法律法规规定的军训目标为指引,只是为了满足上级管理部门和对外宣传工作的需要,脱离学校实际及学生需求,制定的目标将过于笼统而缺少针对性,目标模糊难以考核,目标主次不分等问题。而目标科学性的缺失也将无法实现军训工作对学校发展的持续性、建设性的引导,会使各部门工作人员及学生对军训目标的实现及目标管理失去信心和耐心,制约学校学生工作的发展。

(二)军训实施中缺乏动态监控

高校军训的总目标制定后能否有效实现,取决于目标实施过程中管理者能否关注目标的进展,对目标进行适时合理的监督,并针对出现的问题采取科学有效的方式及时进行处理。军训的实施是一个动态的过程,这就要求在管理其实施过程中要密切关注每一个环节的质量监管,检查各阶段性目标是否高质量的达成。这样才能确保一旦军训实施过程中出现问题,就能根据职责划分找到相关的责任人,予以修改及调整目标。但当前我国高校军训工作中管理人员配备不齐、人员分工不明确、职责不清晰是实现目标有效监控的重要掣肘因素。此外,管理流程的僵化导致很多管理者缺少动态及辩证的眼光看待军事训练实施进程,对军训实施过程中遇到的困难和问题了解不及时,处理不恰当,不能根据环境与条

件的变化不断调整与完善管理技能与方法,不能对实际过程中出现的与管理目标存在偏差的情况及时处理,调整及修正原目标计划以有效控制目标。因此,对军训的实施过程必须采取以监督为主、控制为辅的一系列过程控制措施,才能保证目标的有效实现。

(三)军训考核体系流于形式

军训中实行目标考核的根本目的在于调动参与人员的主动性,促进参与成员的积极性和创造性,将个人利益与组织利益紧密相连,激励参与人员为实现军训总目标、分目标及个人目标而努力,以促进大学生军训管理者与被管理者的良性互动。同时,军训中管理者与被管理者的参与程度、工作绩效、身体素质等只有通过科学的考评才能得以展示,这就对考评工作的公平性及公开性提出了更高的要求。因为考评结果不仅直接影响后续目标执行,也是高校军训管理者进行下一轮决策及下一年制定目标的重要依据。但是,当前我国高校军训考评工作中普遍存在目标模糊难以考核、目标考核方法陈旧、目标考核重奖励缺惩罚、目标奖励重精神缺物质、考核结果反馈不及时等问题,且许多高校在对军训目标的考核中往往有诸多顾忌,流于形式,缺乏公正完善的绩效奖惩机制,难以保证考评的及时性、准确性、公正性,未能真正发挥考评的关键激励作用,无法真正调动军训管理者及参与人员的积极性,甚至会增加管理者与被管理者之间的矛盾。

(四)学生利益诉求渠道不畅通

任何一项目标的实现,如果缺少下属的“参与”,缺少下属的“自觉承诺”,都会使目标的实现过程丢失了调动每个被管理者的工作热情与能力的作用。因此,在管理理念上如果仅把军训工作片面理解为高校管理者的工作,视学生为被动地接收者,忽视学生作为训练主体在军训管理工作的目标制定、目标执行、目标考核及目标反馈等环节的关键作用,必然不能激发学生群体的主体思维,不能实现其自身的主体价值,不能引导其主动思考军事训练的“育人”内涵,进而无法实现学生军训与其思想政治素养提升的良性互动。同时,军训管理实践中民主参与渠道的不畅通也是学生权益无法明确表达的重要原因,军训目标的制定通常是上级管理者予以定夺,军训的考核评价也多是管理者单方面的决定,学生的利益诉求缺少传达给上级的通道,个人与组织的利益未能实现有效结合;军训的执行过程也多体现为强硬的灌输式训练,学生对于军训课程的不满因为投诉无道也只能诉诸网络平台,因材施教及“以人为本”等教育理念的贯彻均未能体现。

四、目标管理融入高校军训的现实路径探析

如前所述,提升高校军训管理水平,必须打破高校缺少科学的管理方式的引导,通过将目标管理融

入高校军训以实现其管理工作的系统性、可控性及民主性,助力高校军训培养高素质人才、增强国防后备力量目标的有效实现。基于此,目标管理应用于高校军训的关键应关注以下几个方面:一是重塑认知以合理制定目标;二是组建机构以有效实施目标;三是完善机制以科学考核目标;四是提升参与以提升目标实效。

(一)重塑认知,合理制定目标

目标是一切行动的指向,高校军训总目标的制定必须结合当前国家经济和社会发展的需要,依据党和国家的教育政策、法律法规,立足于本校学生的特点、师资力量、教学设备等硬件设施,在经过多轮沟通、多方参与后提出彰显自身特色的发展目标。基于此认识,高校军训总目标的制定要遵循以下原则:一要实现科学性、民主性的融合,制定的目标既要实事求是、高低适度、准确可行,又要构建畅通的渠道实现管理者与被管理者共同参加目标的制定,集思广益;二要注重全面性与重点性的统一,目标的制定既要有全局观念、整体观念,考虑到国家、社会以及学校发展的需要,又要明确工作的重心,抓住主要矛盾,选取关键目标,集中全力攻关;三要彰显挑战性与可行性的统合,制定的目标既要与时俱进,激发人们的竞争意识,增强人们的拼搏精神,又要切实可行,在现有人力、财力、技术、设备、人员素质和管理水平等条件的基础上,使目标责任者努力“跳一跳”可以“够得着”;四要重视稳定性与灵活性的整合,制定的目标要具有一定的可调节性,对于军训实施过程中可能发生的外在环境变化,以及来自其他方面的不确定性干扰,目标本身要具有一定的适应能力,但同时制定的目标也要注重保持其内在的连贯性,不能随意更改。

(二)组建机构,有效实施目标

人员配备齐全、分工明确、职责清晰的组织机构是确保大学生军训工作目标实现及效果持续的根本保障。因此,高校需要在学校范围内调动各方力量、协调多元利益形成一个既分工合理又协作配合的管理机构体系,为学生军训工作目标的实现提供坚实的组织保障。一要在学校制定军训目标体系的总体框架内,通过科学选拔、岗前培训、实践考核等一系列措施,组建一支以高校教师、教官和学生三方为主体的思想基础好、政治素质高的军事训练管理队伍,明晰各级目标实施主体的权利、责任及相关利益,保证各个既相互独立又有密切联系的分目标和总目标逐步有序推进。其次,军训目标的实现也对高效完善的组织机构提出了更高的要求,军事训练管理者要加强对各级目标责任者、目标各阶段的监督与控制,结合高校学生工作阶段性的特点,运用运动的、辩证的眼光关注军训的实施过程,建立高度灵敏、反馈及时、处理得力的信息控制体系来疏通军训过程中各

项工作,做到上情及时下达,下情及时上报,以便军训管理者能够定时检查和分析各级目标的实际执行偏差与实现情况,确保对出现的偏差做出及时调整,果断解决各层面、各主体的实际问题,实现目标实施过程中监督控制的适时性、准确性、灵活性及反馈性。

(三)完善机制,科学考核目标

没有考核就没有管理,科学考核目标是高校目标管理成功的关键。建立完善且具有激励与制约作用的奖惩机制,是目标管理得以持续发挥作用的重要环节。而奖惩机制能否实现有效的激励取决于考核是否以科学的手段、合理的指标、恰当的方式及畅通的反馈渠道为依托,取决于考核是否建立在对个人目标实现的程度及其对总目标贡献的程度客观评价的基础上。因此,科学考核目标要求高校管理者做到建立囊括军事训练全过程的综合考核体系,建多主体的激励考评机制,建立个人及部门考核档案、健全目标评价体系、及时兑现激励承诺、适时反馈奖惩情况,注重考评的公平性、公正性和公开性,遵循严格执行考核,实时兑现奖惩的原则,做到奖惩分明,信守承诺,以维护管理者的信用及目标管理的严肃性,保护各级目标责任者的积极性。同时,高校军训管理者应高度关注目标考核结果中出现的不平衡指数及差异化程度较高的个人及部门,对其加以认真的研究,将分析得出的指导性意见及时反馈给涉及的主体,指引和督促其改进工作,完善自身管理水平,并以这些数据信息作为提升高校学生工作能力的关键绩效指标,作为下一年军事训练目标制定及人事任用的重要依据。

(四)创新手段,提升目标实效

大学生参加军训的实效不仅在于提升其对于军训的思想认知高度、畅通其需求表达及参与管理的机制,更在于军训管理者科学设置学习内容,实现训练科目的难易程度与大学生身心承受能力之间的平衡、训练质量与大学生身心发展之间的平衡,实现训练科目的衔接性、训练效果的目的性和大学生兴奋点的有效对接。为此,各高校必须本着科学施训、高效管理的原则,在有限的军训时间内,设置科学的训练内容,配以高效的管理方法,结合学生群体的实际需求创新管理手段,以期提升军事训练工作引入目标管理的实效。具体而言,可以采取如下措施:一是以新媒体技术为重要载体实现军训模式及手段的创新,在学校传统宣传手段的基础上,借助微信、微博、贴吧、论坛等新媒体力量进行军训前期氛围的渲染、中期环境的营造及后期效果的展现,强化军训的目标内涵,深化学生作为参训主体的政治意识与责任使命;二要畅通学生参与军训管理工作的渠道,通过章程明确规定学生参与权的范围,建立平等协商的

参与平台,运用“以学生为主体”的学生骨干“传、帮、带”长效机制等手段,为学生群体参与目标制定、目标实施、目标考核及目标反馈的军训全过程提供机制保障,充分展示学生的主体地位,提升军训的工作实效,将军训的“育人”内涵根植于大学生内心。

总之,军训作为高校思想政治教育的一种特殊形式,高校只有深刻认识到其应有的地位,给予高度的思想重视,才能真正实现其承载的重要使命,实现军训工作与提升大学生综合素质的良性互动。将目标管理融入高校军训,是提升学校军训管理水平的有益尝试,是必要的也是可行的,其对于破解当前我国高校军训实际工作中的困境具有现实意义,对于促进工作的系统化、实现管理的可控性、提升参与的民主化具有操作意义,是促进我国大学生思想政治素养提升,树立正确的世界观、人生观、价值观的重要渠道。

参考文献:

- [1] 古添雄,朱孔军.高校军训管理研究——基于中山大学“一体两翼”军训管理实践[J].高等教育研究学报,2015,(6):78-83.
- [2] 雷志敏,陆海燕,欧阳长安.普通高校“老生训新生”军训模式中教官培养的探讨——以湖南农业大学为例[J].理论观察,2012,(3):160-162.
- [3] 吴勇.学校军训教学模式改革的探索与实践——以宁波大红鹰学院为例[J].中国教育学刊,2013,(6):109-110.
- [4] 徐延兵.高校军训中多角色教官队伍组织模式探讨[J].长沙大学学报,2006,(5):155-156.
- [5] 董泽芳,张继平.高校目标管理的主要特征及实施策略[J].高等教育研究,2008,(11):38-44.
- [6] 郭必裕.高校目标管理存在的问题及对策[J].黑龙江高教研究,2005,(1):55-57.
- [7] 陈东.目标管理与高校学生工作[J].重庆大学学报(社会科学版),2007,(5):135-140.
- [8] 祝愿.高校学生思想教育工作目标管理的探讨[J].中南民族学院学报(哲学社会科学版),1997,(3):112-115.
- [9] 谢为群,施利毅.高校科研管理工作中目标管理体系建设初探——以上海大学试行全系统目标管理为例[J].研究与发展管理,2014,(5):129-133.
- [10] 赵秀荣.基于目标管理的高校教师绩效考核问题初探[J].教育与职业,2014,(5):52-54.
- [11] 侯玉新.基于目标管理的高校学生党支部工作创新探索[J].学校党建与思想教育,2017,(12):32-33.
- [12] 董泽芳,何青,熊德明.关于75所高校目标管理实施现状的调查[J].高教发展与评估,2009,(3):15-21.
- [13] 储岳峰.浅析“目标管理”的激励功能[J].广西大学学报(哲学社会科学版),2008,(5):175-176.

[责任编辑:张磊]

Feasibility Study on the Integration of Target Management into College Military Training

ZHANG Ting

(Taizhou College, Nanjing Normal University, Taizhou 225300, China)

Abstract Target management is a goal-oriented management model. Integrating target management into college military training is a useful exploration for innovative military training management mode and improving military training performance under the new situation. On the basis of clarifying the relevance of target management to the military training of colleges and universities, the article examines the current dilemma of military training in China's colleges and universities, and further analyzes the underlying causes behind the predicament. Based on this, the paper explores the realistic integration path of military training and goal management in colleges and universities, and enhances the scientific, controllable and democratic training of military training in colleges and universities through rational setting goals, effective implementation goals, scientific assessment objectives and innovative management methods. Thus, promote the realization of the fundamental goal of "cultivating people" in military training.

Key words target management; military training in colleges; educating people; scientific

(上接第 29 页)

The Implementation Path of Localized Purchasing Mode of Electronic Books in University Libraries

LI Qi-gang

(Wuhan Polytechnic, Wuhan 430074, China)

Abstract By analyzing the new policy background faced by the current university library e-book procurement process, this paper puts forward the viewpoint of localization of e-book procurement and discusses the significance of e-book localization procurement. Aiming at the problems in the process of localization of e-books, the corresponding solutions are proposed, and the implementation path of e-book localization is expounded.

Key words library; e-book; procurement model