

以胜任能力为切入点的高校行政管理人员专业发展研究

○尹贻伟

【摘要】 基于我国高等教育发展规模进一步扩大,加之社会与高校之间的关系更为密切,使得高校行政管理人员无论在其职能还是作用等方面,均发生了一定的变化,而且对行政管理人员提出了更高的标准要求。在胜任能力视域下,推动新时代高校行政管理人员朝着专业化方向发展,成为当下重要的研究课题之一。提高行政管理人员专业化水平,不仅是其角色转变与社会转型的现实要求,而且是高校教育未来改革的主要方向。

【关键词】 胜任能力;高校;行政管理人员;专业发展

【作者简介】 尹贻伟(1983-),男,博士,宜宾学院人事处副研究员,研究方向:高校教育管理、教师专业发展。(四川宜宾 644000)

【课题来源】 本文系四川省教育厅人文社科项目“转型发展背景下地方本科院校师资队伍建设研究——以四川省为例”(项目编号:17SB0615)、2018年宜宾学院高层次人才专项课题“四川省高校体育教师胜任力模型构建及实证研究”(项目编号:2018RC04)阶段性研究成果。

高校行政管理人员是确保高校能够正常运转的重要力量。从高校发展的角度出发,在胜任能力

视域下实现高校行政管理人员的专业化,积极构建科学有效的行政管理人员体系,对于高校行政

训部副主任、培训部主任,构建分工明确、办事高效、责任落实的组织管理架构。

(二)专业化的人员配置

学院目前已形成三支专业化的员工队伍,一支具有敏锐市场洞察力、营销能力、良好组织沟通能力的市场开拓队伍;一支视野开阔、大局观强、管理水平高的综合管理队伍;一支具有良好的服务意识、专业精神、专业能力的班主任及支撑保障队伍。每支队伍人员入职都需通过严格的招聘、遴选、实习、适用期考核等环节,严格把好员工入口关。

(三)专业化的人员培养

一是强化理想信念教育,提升政治素质。通过举办“学习延安精神,打造继教铁军”系列专题培训班,完成对全体部门负责人、党支部书记和工作骨干的轮训,提高其政治觉悟和理论修养。二是强化专业知识培训,提升专业素质能力。通过开设不同类型专题讲座和分享会、研讨班,着力提升干部职工的综合素养。三是强化爱校荣校教育,提升家国情怀。深入开展学校史、知校情学习实践活动,强化浙大烙印,坚守浙大人的基本规范。

(四)专业化的人员考核

坚持目标考核与过程管理相结合,注重道德品行、规矩规范、质量效益等方面的评价,按照打造“继教铁军”要求,着力造就一支有梦想、有情怀、有拼劲、有担当的员工队伍。一是建立干部“能上能下”长效机制,破除“论资排辈”,坚持事业为上,激励担当作为,着力选拔敢于负责、实绩突出的干部,努力实现“能者上、庸者下”。二是全面加强人才梯队建设,营造人才成长的良好环境,确保优秀人才脱颖而出。三是倡导、树立正确的价值观,严格管理,大力加强文化建设和作风建设,以铁一般的作风和纪律打造“继教铁军”。

参考文献:

- [1]杨斌,高策理,吴志勇.新时代高校继续教育内涵式发展的思考[J].继续教育,2018,(07).
- [2]王福胜,刘路喜.大学非学历继续教育市场规律:应然、误区与措施[J].继续教育,2015,(12).
- [3]严继昌.更加公平,更高质量——问题导向下的继续教育转型发展思考[J].开放学习研究,2018,(08).
- [4]马启鹏,徐赛颖.市场化战略:高校继续教育转型发展的因应之策[J].成人教育,2013,(07).

责任编辑:高原

管理工作科学性的提升具有十分重要的现实意义。

一、高校行政管理的重要性

随着“互联网+”时代的到来,网络已经发展成为高校学生的思想政治教育主阵地。高校辅导员要想胜任新时代网络环境下的思想政治教育工作,就需要具备相应的素质和能力,也就是说辅导员需要具备网络环境下的思想政治教育胜任力。

确保高校能够进行教育与科学研究的重要条件就是行政管理,高校行政管理在整个管理体系中发挥着重要的基础性作用,对于管理系统而言,尤为凸显其约束、调整与指导功能。要是高校淡化教育行政管理,那么必然会在教育职能中产生诸多问题,导致科学研究与教学工作难以正常进行,大大降低高校教学质量,而且也会引发减少科研成果等相关问题。因此,应做到科学协调、切实保障,积极激励高校针对行政管理进行改革发展。

行政管理工作具有一定的保障性,其主要体现于高校行政管理工作自身具备的服务功能。高校多数事宜难以脱离行政管理,可以说即使是一件十分微小的事情,只要是在管理中出现问题的,就极易导致在全局上产生问题,不仅对各种工作进展形成阻碍,而且也不利于工作效率的提升。

就行政管理工作而言,其自身最为关键的作用就是能够有效监督和严格检查高校各个部门及其人员的实际工作情况,确保能够以最大效率出色完成工作。因为高校行政管理各个部门之间存在一定的差异,所以要是产生不协调的状况,高校有关行政管理部门就应将自身的协调作用充分发挥,将各个部门之间出现的问题妥善处理。

二、高校行政管理人员基本特征及胜任能力构成要素

第一,性格特点。在胜任能力因素中,性格特点无疑是深层次的。针对管理人员来讲,特别是行政管理人员,其需要面对的两个群体有着十分独有的特征,这两个群体分别是具有高学历的高校教师和文化水平较高且心理已初步成型的高校学生。高校相关行政管理人员应该在与上述群体进行交际中具有一定的文化素质与宽广的包容心。所以,高校行政管理人员一定要学会自我控制,并以一颗宽容正直之心对待他人。我们可以发现,相对优秀的行政管理人员往往具备极强的自我控制

力,而且在产生矛盾冲突的情况下,可以在最短的时间内实现自我调整,避免矛盾被进一步激化。

第二,管理技能。在胜任能力视域下,高校行政管理人员在这方面特征的核心环节就是管理技能,而具备相对成熟的管理技能则是作为行政管理人员不可或缺的一部分。所以,若想提高高校行政管理人员专业化水平,让其更好地胜任管理工作,首先就需要其具备一定的管理经验,而且应在此基础上拥有良好的决策及执行能力。

第三,职业道德。主要是指与行政管理工作人员职业活动密切联系的,并与行政管理工作有关要求所相符的道德品质、准则及情操。对于高校行政管理人员自身而言,因为长时间需要从事重复性、机械性的工作,加之工作重压通常会使其处在身心俱疲的状态,要是缺少奉献精神与鲜明的纪律性,也就难以拥有良好的职业道德。

第四,工作技能。在高校中从事行政管理工作的人员,应该熟练掌握自己岗位所要求的有关工作技能。所以,从事行政管理工作的人员不仅要掌握专业的技术知识,而且要熟悉基础的办公技能。

第五,人际交往能力。其主要包含和自己的工作同伴之间建立起来的良好人际关系。部分高校在进行行政管理工作时,往往会遇到教师对于管理工作存在一定误解的情况。在面对这种情况时,行政管理工作人员不仅需要具有耐心,而且还要熟练地掌握缓解人际冲突的技巧。

第六,创新能力。高校相关行政管理人员,其自身的创新核心应是怎样充分激发教学人员及科研人员的创造性与积极性,实现制度、组织与技术等方面有效创新,同时让高校更具文化氛围。尤其是部分高校正处于飞速发展中,不仅规模在进一步扩大,而且对于办学质量的有关要求也有所提高。要是行政管理人员依然持有传统思想,而不能做到与时俱进与创新,仅是使用故步自封的管理方式阻碍创新,那么其将无法满足不同内部与外部环境对行政管理工作的要求。

三、高校行政管理人员在专业发展中存在的主要问题

第一,未能对高校行政管理工作自身的专业性形成正确认识。高等教育事业具有一定的专业性,这对于高校以外的人来说是难以理解的。其反馈到高校管理中,就是高校未能正确认识与重视

行政管理工作自身的专业性,片面地认为高校行政管理工作仅是做一些相对简单的事务性工作,只要做到上传下达、依据规章制度办事即可。

第二,缺少系统性的人员教育培训制度。当下部分高校关于行政管理人员的培训工作与继续教育均未能实现高度制度化,甚至还有一些高校缺少必要的学习制度,一些行政管理人员缺少自主学习的动力,没有学习积极性。主要表现在:部分人员错误地认为学习的主要目的是评职称,忽视在学习过程中汲取更多的科学文化知识,难以实现终身学习;还有一些行政管理人员片面关注业务学习,而忽略了思想政治理论学习。

第三,忽视高校行政管理人员职业道德培育。因为缺少对高校行政管理专业性的必要认识,使得部分高校行政管理干部未能严格依据职业道德的相关要求对自身行为加以规范,所以产生了形式主义的工作作风等问题。在进行行政管理工作时,缺少职业理想,没有牢固的敬业精神,缺少职业认同与奉献精神。

四、高校行政管理人员实现专业发展的路径分析

第一,对于新进行政管理人员应进行实习轮换,让其更为充分地掌握高校实际情况,并在完成就职培训之后,依据适应性考察结果将其分配至相应的部门。到达部门后确定其工作岗位不能操之过急,而是应该让新进管理人员在各个岗位中轮流工作一段时间,之后再对其正式工作岗位进行合理安排。轮岗时间通常需要半年至一年左右。通过工作轮换的方式,有利于高校行政管理人员自身能力的全面开发。工作轮换具有十分广泛的应用面,无论是新、老员工还是高校领导层均适用于工作轮换原则。这样能够让广大高校行政管理人员学习到更多技能和知识,促进其综合实践能力的开发。伴随着高校规模不断扩大,有关行政管理人员在管理工作中应由以往的“多面手”逐渐转变成“通才”,由此可以更好地处理相对复杂的管理情况。

第二,认真开展行政管理人员培训工作。之所以要进行培训工作,其核心目的是能够对行政管理人员自身能力的不足加以补充,使其达到工作岗位所要求。出于提高培训针对性的目的,可以依据胜任能力培训模型与高校发展战略,在胜任

能力视域下对高校现有行政管理人员自身胜任力进行分析,打造“管理技能”等六大专业模块的课程培训系统,科学制定具有针对性的培训计划。而且要在培训过程中注意及时收集部门及培训人员提出的反馈意见,对行政管理人员自身的胜任能力状况进行科学分析,为其专业发展奠定良好基础。

第三,提高对学习型组织文化建设的重视。若想推动高校行政管理人员更好地进行专业发展,就应形成一个学习共同体,进而让高校学习组织运行更为稳定。学习型组织建设,应在内部建立起多元化的学习共同体,使行政管理人员树立“工作等同学习”的观念,并能够在日常工作与生活中懂得思考、实现自我塑造、明确自身的职业生涯规划。除此之外,高校行政管理人员自身的专业发展,还需要以工作实践及反思作为切入点。针对高校行政管理来讲,其具有明显的情境性,也就是说没有现成的理论知识模板能够套用。我国高等教育正在朝着普及化、大众化的方向发展,不管是在教学科研方面还是在学生的管理工作方面均需要展开深度研究,相关行政管理人员应立足于自身工作实践,积极开展有关学习研究,这对于他们实现自身的专业发展而言是十分有益的。

在胜任能力视域下促进高校行政管理人员自身的专业发展,有助于高校管理能力的提升。高校行政管理人员应在不断学习的过程中改善自己的“心智模式”,实现“自我超越”,从而激发其工作内驱力,进而在推动自身专业发展的同时提高岗位胜任能力,更好地助力于高校持续性发展。

参考文献:

- [1]莫祖燕.高校行政管理人员应具备的基本素质及其提升路径[J].法制博览,2019,(16).
- [2]王森.我国高校行政管理人员专业化研究[J].时代金融,2016,(21).
- [3]陈浩.高校行政管理人员的专业化建设——基于学术权力与行政权力冲突的视角[J].山东高等教育,2016,(01).
- [4]马婷婷.高校行政人员角色错位问题探讨[J].当代教育论坛(管理研究),2011,(08).
- [5]郭学理.高等学校行政人员的角色及专业发展[J].陕西师范大学学报(哲学社会科学版),1996,(04).

责任编辑:王晨阳