

高职院校行政管理人员焦虑心理成因探究

文 / 徐浪 王统娟

(江苏海事职业技术学院 南京 211170)

当前国家正在推进高职院校改革,在改革过程中行政管理人员需要发挥其应有作用和价值,相应的也增加了行政管理人员的压力,因此部分行政管理人员出现了焦虑心理。本文从工作性质角度和激励机制角度出发,对高职院校行政管理人员焦虑心理的成因进行探究。进而有针对性的结合高职院校行政管理人员的特点提出焦虑心理的纾解应对措施,让高职院校行政管理人员以更为积极健康的心态投入到行政管理工作之中,更好地推动高职院校改革,为高职院校发展作出应有贡献。

关键词:高职院校,行政管理人员,焦虑心理,成因对策

高职院校行政管理人员是推动高职院校改革,开展行政管理工作的一个重要群体。高职院校行政管理人员主要负责行政工作、党务工作和后勤管理工作。高职院校行政管理人员既承担着高职院校行政管理任务,又承担着教育育人责任,因此具有典型的“助他型”职业特征。随着我国高职院校教育的不断推进,行政管理人员工作压力越来越大,而他们所从事的工作重复性强,技术含量低,长期从事相关工作会增加行政管理人员的心理压力。加之,上升途径有限,薪资待遇低,工作与家庭冲突严重,也容易引起高职院校行政管理人员的焦虑心理^[1]。

一、高职院校行政管理人员焦虑心理成因

(一) 工作层面

近年来国家非常注重高职院校改革,并给予高职院校发展足够的政策引导和资金支持,随着高职院校招生规模的不断扩大,高职院校行政管理人员的工作压力也相应的增加,但由于岗位和编制的限制,导致高职院校难以迅速地通过增加行政管理人数来缓解高职院校行政管理人员当前的工作压力。从当前的教育体制改革角度看,高职院校除了正常的人才培养之外,行政管理人员还需要负责党务工作和后勤管理工作。特别是在党务工作方面,对于行政管理人员的能力和素质提出了很高要求,在各项工作开展过程中需要与相关部门协同配合,相应的也就增加了行政管理人员的工作难度和工作压力,甚至部分行政管理人员难以承担起各项工作带来的重压而出现各种心理疾病。高职院校行政管理人员已经承担了很多行政管理工作压力,在正常的工作以外,还需要负责学校建设和学生管理其他琐碎的工作,因此更为苦

恼,更容易产生焦虑心理。

(二) 个人发展层面

根据高职院校行政管理人员焦虑状况调查问卷分析数据得知,行政管理人员感觉到晋升机会有限的占比78.22%。由于高职院校所设的中层领导岗位十分有限,加之部分岗位对其学历、专业能力和职称都有相对的要求,进一步压缩了高职院校基层行政管理人员的职务晋升渠道。虽然高职院校也为行政管理人员提供了继续教育业务能力提升的相应培训,但由于行政管理人员自身时间有限,加之部分培训与工作有冲突,导致长时间行政管理人员的业务能力和素质提升缓慢,也在一定程度上影响了行政管理人员的发展空间,长此以往行政管理人员必然会降低对岗位的归属感,部分高职院校行政管理人员会出现职业倦怠,进而引发焦虑心理。

(三) 物质激励层面

近年来随着高职院校改革的不断深入,高职院校行政管理人员的工资待遇向好的方向发展,但从整体看,高职院校行政管理人员的个人收入还处于一般水平,特别是与一些社会上相对热门的岗位相比,明显存在着收入差距。调查数据显示,高职院校行政管理人员感觉收入与同龄人相比,偏低的占比65.35%,对目前收入满意的占比2.97%,比较满意的占比35.64%,不太满意的占比46.94%,对于一些刚踏入高职院校的年轻行政管理人员而言,由于其从事的工作年限相对较短,职称偏低,相应的工资和福利待遇也会相对较少。^[2]同时,当前很多高职院校都处于一线城市,这些城市的消费水平较高,高职院校行政管理人员工资收入与消费水平不成正比,

在强烈的反差下也容易产生焦虑心理。

（四）精神激励层面

从当前对高职院校行政管理人员的考核看，主要按照德、能、勤、绩、廉一级指标进行考核，并没有结合高职院校行政管理人员的岗位层次进行具体细化，由于采用的同一套考核标准，在实际考核过程中缺少可量化指标和可操作性，过分强调了职业操守、思想品德、政治素质和工作纪律原则性的考核指标，对于高职院校行政管理人员的工作业绩、业务能力和科研水平缺少具体的量化标准，严重影响了高职院校行政管理人员的考核公正性和公平性。同时不健全的考核机制也严重弹压了行政管理人员的创新性，使其职业成就感严重丧失，甚至会在不恰当的考核压力下，造成行政管理人员的焦虑心理。

二、高职院校行政管理人员焦虑心理的纾解与应对

（一）个人消解策略：树立正确的职业身份认知

从当前看，高职院校部分行政管理人员已经出现了焦虑心理，为了有效的纾解高职院校行政管理的人员的焦虑心理，高职院校应设立专门的心理辅导机构，引导高职院校行政管理人员正确地看待自身的职业身份，正确的面对工作和情绪上带来的压力，认识到行政管理人员是高职院校创新发展不可或缺的重要群体，进而点燃高职院校行政管理人员的内在驱动力，增强高职院校行政管理人员的职业认可度，从根本上转变高职院校行政管理人员的负面认知，进而消解职业倦怠现象。此外，高职院校也要结合当前行政管理人员出现焦虑心理这一现实问题，要加大对高职院校行政管理人员的教育培训，引导高职院校行政管理人员树立正确的人生观、价值观和名利观，坦荡的面对生活的各种问题，正确地看待个人奉献与个人索取之间的关系，进而减少不良情绪对自身的影响，减轻自身的心理压力。

（二）组织消解策略：实施“柔性管理”

柔性管理采取的是非强制的方式，能够让被管理对象认同管理者的说法，进而将组织目标变成个人的自觉行动。柔性管理更加强调“以人为本”，结合人的自身心理和行为特征，对其进行管理，能够提升管理对象的内在驱动力。对于高职院校而言，要想有效地缓解行政管理人员的焦虑心理，有必要引入柔性管理制度，加大对行政管理人员的人文关怀，通过柔性管理的方式，使

行政管理人员的个人情感和内心感受得到尊重，进一步增强行政管理人员对岗位和职业的归属感和认同感。在具体实施过程中采取民主、尊重、平等、对话的方式，了解当前行政管理人员的心理压力所在，进而通过制度创新、机制创新、工作方式方法创新，为高职院校行政管理人员营造更好的工作环境，减轻高职院校行政管理人员的工作压力，形成良性互动机制，进一步增强高职院校行政管理组织的凝聚力。

（三）社会协助策略：构建长效压力减负机制

社会因素也是高职院校行政管理人员出现焦虑心理的重要影响因素，因此有必要从社会角度出发，构建长效压力减负机制，帮助高职院校行政管理人员战胜焦虑心理，给予高职院校行政管理人员更多的社会性支持和认可。一方面，要构建更为完善的社会支持系统，能够让高职院校行政管理人员在烦躁时获得倾诉的途径和对象，更好的帮助高职院校行政管理人员战胜生活中的困难。另一方面，国家应结合当前高职院校改革实际需要，进一步提升高职院校行政管理人员的社会地位，给予高职院校行政管理人员专项福利补贴，增加高职院校行政管理人员的经济收入，减轻高职院校行政管理人员的生活压力。同时，要对高职院校行政管理人员的工作成绩进行广泛宣传，切实提高高职院校行政管理人员的社会地位，进而增强高职院校行政管理人员信心，促进高职院校行政管理人员健康全面发展^[3]。四

基金项目：江苏高校哲学社会科学研究指导项目“高职院校行政管理人员焦虑心理成因及干预机制研究”（2018SJA0692）。

参考文献：

- [1] 经月美. 高职院校行政管理人员职业倦怠成因及对策研究[J]. 劳动保障世界, 2019, (036):41-42.
- [2] 谢鸣. 高职院校行政管理队伍建设的问题与对策研究[J]. 贵州广播电视大学学报, 2019, (01):36-39.
- [3] 李俊. 高职辅导员职业发展困境及应对策略[J]. 岳阳职业技术学院学报, 2019, (01):22-24.

（作者简介：徐浪，无锡职业技术学院副研究员，教育学博士，研究方向：职业教育，教育管理；王统娟，江苏海事职业技术学院副研究员，硕士，研究方向：职业教育，教育管理）