

高校行政管理人员创新素质的提升探究

晏道剑

(玉林师范学院, 广西 玉林 537000)

[摘要] 教育改革的深入发展对高校行政管理工作提出了更高的要求, 而高校行政管理人员的素质直接影响行政管理质量。因而, 需要加强行政管理人员的创新素质, 使其在工作中做到与时俱进, 为行政管理工作提出更多创造性思路, 推动高校行政管理改革。

[关键词] 高校; 行政管理人员; 创新素质; 提升

[中图分类号] G647.2

[文献标志码] A

[文章编号] 2095-168X(2022)10-0112-03

提升高校行政管理人员的创新素质是新时期高校建设的重要内容, 也是推进教育改革的关键。而要想实现这一目标, 需要高校和行政管理人员的共同努力。通过优化行政管理模式, 制定激励制度, 加强继续教育等方式来深化行政人员的思想认识, 激发创新思维, 进而提升创新素养, 并从思想品质、工作能力、专业技能等方面综合考核行政管理人员, 促进行政管理人员创新素养的提升。

一、高校行政管理人员素质的重要性

行政管理工作是高校系统正常运行的保障, 不仅对高校教育活动具有重要影响, 而且在维护高校总体运行当中发挥着关键的支持效果。而行政管理人员是行政管理工作的主要执行人和组织人, 其素质直接影响行政管理工作的效果, 进而对高校教育体系产生连带反应。再加上我国正处于改革的关键时期, 经济各方面发展还未突破瓶颈, 提高行政管理人员的素质, 有利于为改革工作增添推动力。高校教育改革也是如此, 高校行政管理人员综合素质的提升不仅可以提升办公效率, 而且能够促进高校教育改革的进一步发展。同时, 强化高校行

政管理工作人员的职业素养, 对行政管理工作本身和高校学生成长都具有重要价值。此外, 在高校日常行政管理中, 需要行政管理人员具备较高的素质来灵活处理各种问题和错误。这也表明高校行政管理人员素质提升的重要性。而高校行政管理人员的素质培养和提升, 与高校发展机制、高校行政管理制度以及校园建设等因素有很大的联系。因此, 要想提升高校行政管理人员的素质, 必须从高校行政建设、校园运行等方面入手, 进一步建立健全校园行政管理制度, 提升校园建设质量等。

二、高校行政管理人员应具备的创新素质

(一) 知识素养

高校系统不同于一般的系统, 其是国内高等教学和科研的重要场地, 因此高校行政管理人员必须具备良好的知识素养, 拥有扎实的知识功底。同时, 树立终身学习的意识, 不断提升自身的行政能力和知识水平, 为学生和教师提供良好的行政管理服务。这样才能充分发挥行政管理共组的价值和作用, 促进教育事业新发展。如果高校行政管理人员没有高水平的知识素养, 则很难在知识密集型高校工作场所有序开展工作, 很容易因为



问题中存在的知识盲区而导致工作失误或中断。所以, 行政管理人员应具备良好的知识素养。同时, 根据行政管理工作本身的要求, 行政管理人员还应拥有一定的管理专业素质。这个管理专业素质需偏向于教育领域, 即教育管理专业素质。并能够与时俱进, 掌握一定的现代信息技术应用能力和常用计算机软件操作能力。这样才能有效提升行政管理的质量和水平, 实现现代化行政管理。

(二) 创造思维

创造思维是决定一个人思维能力高低的主要依据, 也是保证开展创新的核心要素。高校教育改革不断深入, 对行政管理工作的要求越来越高, 这就要求行政管理人员对传统行政管理模式进行优化和完善, 创造出一个新的适应时代发展和改革要求的现代化行政管理工作模式。而只有具备创造思维才能够实现。因此, 行政管理人员应具备创造性思维, 摒弃落后的管理思想, 接受和吸收教育体制改革下带来的新思想、新理念, 进而将其付诸于行动中, 创造新的行政管理方法和思路, 从而提升行政管理的工作效率和工作质量。此外, 高校教育系统随着教学科研的更新而不断升级, 而如果高校行政管理工作无法跟上系统升级步伐, 这会延缓高校教育发展节奏, 影响高校教育改革, 不利于高校价值的实现。在行政管理人员创造思维下, 不断推动高校行政管理工作向前发展, 贴合高校系统升级, 进而为高校改革添加推动力。因此, 行政管理人员应积极更新观念, 接受新思想, 创造更多更有效的行政管理路径, 从而使管理工作更具有高效性和实用性。

(三) 创新品质

创新指根据现有思维模式提出不同常规的见解和想法, 并利用现有资源改进和创造出新的事物, 如方法、路径、行为、效果等。行政管理人员应具备创新品质, 能够结合教育改革特点和行政管理工作内容, 提出新的管理策略, 并勇于质疑和抛弃陈旧的管理内容, 进行思想解放, 在实际工作中践行自己提出的管理策略, 在打破常规规章制度束缚下, 不断探索, 直到摸索出适合高校行政管理的新方法、新路径。这样有利于最大限度地激发高校行政管理活力, 提升管理效率, 提升高校行政办公流程的有效性, 推动高校系统的高效运行。

三、高校行政管理人员素质提升的阻碍

(一) 不受重视, 待遇较低

教育改革不断深入, 教育从业者的地位随着提升。但是在高校系统中, 行政管理人员作为重要的教职人员,

其地位和待遇远远不符合预期。很多行政管理人员处于高校教育金字塔的底层, 不受上级重视, 且待遇和地位极低。行政管理工作也被冠上“重复”“简单”“技术含量低”等标签, 普遍认为是一种单一的体力劳动, 没有多大的价值。同时, 高校上级领导的不重视, 导致行政管理人员工作积极性不高, 从而给高校行政管理体制改革带来不利影响。

(二) 缺乏意识, 效率不高

虽然高校教育体制不断完善和优化, 逐渐走向现代化和高效化, 但是, 在行政管理方面, 行政管理人员思想保守, 管理方式落后, 无法适应现代化行政管理体制。体系超前于人员思想, 导致行政管理整体工作的效率低下。同时, 行政管理人员落后的管理思想在一定程度上阻碍了高校人才培养计划和教育改革工作的发展。此外, 随着教育的发展, 高校教育管理独立出来, 成为一门专业学科, 进而要求高校教育管理人员大多具有丰富的专业知识, 掌握较高的管理技能、分析和研究能力、问题处理能力等, 能够充分胜任教育管理类工作。而这也从根本上导致学历高的年轻人员不愿意从事管理工作, 认为其没有前途, 高学历高级职称人员则会同时担任多种职务, 如教育和管理, 无法全身心地投入到行政管理工作中。高校为了保证行政管理的正常运行, 只能放低门槛, 聘请低学历低水平年龄较大的人员来专职管理, 这就导致高校行政管理水平不高, 效率较低。对于学校引进的信息技术设备和机器, 由于管理人员的能力欠缺, 无法熟练使用, 从而导致资源、财力的浪费, 不利于构建现代化行政管理模式。

(三) 结构混乱, 责任不明

当前, 很多高校行政管理工作中都存在结构混乱的情况。具体来说: 第一, 年轻管理人员较少, 大多数为资历较老的兼职管理人员, 思想较为保守。第二, 兼职人员需要兼顾其他方面的工作, 放在行政管理上的精力和时间较少。第三, 评选机制方面对年轻人的提拔不够, 且存在一些不公平不透明的现象。此外, 在具体行政管理工作中, 人员的岗位工作不明确, 很多人员的工作内容出现交叉, 导致一旦出现问题无法第一时间找到负责人进行处理, 从而降低了行政办公效率。

(四) 制度缺失, 动力不足

在高校行政管理中, 行政管理人员的待遇较低, 且没有额外的收入。同时, 由于行政管理工作大多是处理事务, 不能从中体现个人价值, 难以晋升。此外, 对于行政管理人员的考核方面, 没有科学合理的指标, 导致考核随意性过大。根本原因在于行政管理方面的激励制度不完善, 无法激发行政管理人员的工作动力, 导致

工作质量和工作效果不佳。

四、促进高校行政管理人员创新素质提升的策略

(一) 调整角色定位, 提升管理地位

在高校行政管理中, 行政管理人员应清晰地认识到自身工作职责性质, 做好对学生、教师以及其他事务的管理服务。行政管理不同于教育教学, 其更偏向于辅助工具, 常常有行政管理人员没有充分认识到这一点, 在身份定位上存在误区。一个人在社会中身份是一种特殊标志, 有时体现一定的权利, 有时代表一定的责任。而行政管理人员要明确了解自己的身份, 从心理和思想上做好自身角色的正确定位认识, 进而在高校行政管理工作中充分发挥好自身的作用, 并不断学习和积累, 提升自身的行政管理能力。同时, 加强服务意识, 落实为师生服务的原则, 履行自身的职责, 并树立正确的从业观, 积极在高校教育改革中发挥自身的创造性。在面对教育改革潮流时, 要积极吸收和接受新思想、新方法, 将其与实际行政管理工作相结合, 推动行政管理工作的进一步发展。此外, 高校领导人员应给予行政管理工作更多的重视度, 提升行政管理人员的地位, 为行政管理改革奠定良好的外在条件。

(二) 加强继续教育, 培养创新素质

要提升高校行政管理人员的创新素质, 必须加强继续教育, 提升人员的专业管理能力和综合素养。随着教育形式的改变, 高校行政管理人员也要与时俱进, 学习更多先进的工作思想, 了解更多管理策略, 掌握更多专业技巧, 从而丰富和增强自身的管理综合能力。这样既有利于提升个人价值, 又有利于促进高校行政管理工作的创新发展。同时, 高校要牢牢抓住继续教育和培训, 结合当前改革局势和行政管理着重点, 构建现代化行政管理模式。利用社会企业、其他高校优秀行政管理经验或案例进行学习, 了解各种问题的解决办法, 并根据本校行政管理工作实际情况, 更新管理方法, 进一步改进管理技巧, 从而实现突破, 推动发展。此外, 高校还应组织多样培训会、交流会和探讨会, 加强各个高校之间的联系, 让各个高校的行政管理人员共同探究遇到的难题, 制定出适合时代发展的管理方案, 从而提升管理效率。同时, 尽可能地为行政管理人员提供外出交流学习机会, 不断增进其管理经验和知识储备, 从而促进人员创新思维发展, 增强人员的创新能力。

(三) 完善激励机制, 增加工作动力

在新时期, 高校要进一步完善行政管理激励机制,

激发人员的工作动力和热情, 使其全身心地投入到行政管理工作中。通过激励措施, 促使行政管理人员不断创新, 增强行政管理工作的效率性和新颖性, 推动高校系统的稳定运行。同时, 高校行政管理人员在激励措施下, 会不断改进工作不足, 发挥管理优势, 提升管理工作效率, 进而促进行政管理创新发展。对此, 学校可以制定相应的考核内容, 科学合理地从行政管理工作的各个阶段进行考核, 从而督促行政管理人员不断提升专业技巧, 主动学习管理知识。对于表现良好的行政管理人员, 学校可以给予丰富的物质奖励。同时, 将晋升与考核挂钩, 从而最大限度上激发人员的工作热情和动力, 促进人员综合素养的提升。此外, 在考核部分, 可以从思想品德、绩效成绩、工作态度、个人能力这四个方面入手, 促进行政管理人员职业素养和创新素养的发展。

(四) 梳理人员结构, 明确工作职责

为了保证行政人员创新思维的形成, 应调整和树立行政管理部的人员结构, 做到有序化、规划化和合理化, 充分发挥出行政管理价值。同时, 明确人员的工作职责, 避免工作内容交叉, 保障管理的有效性。这样行政管理人员在明确的工作范围内不断增进自身的管理能力, 并基于常规事物积极创新, 提出新的工作方法, 进而充分增强行政管理效率。且有利于增加行政管理人员的自由创新时间, 使其有更多精力进行思考, 从而有效促进行政管理人员的创新素养发展。

综上所述, 要想提升高校行政管理人员的创新素质, 高校必须加强校园建设, 完善行政管理模式, 为行政管理人员创新素养发展提供必要的客观条件, 并加强继续教育和培训, 不断增进行政管理人员的专业能力, 激发创新意识, 提升创新能力。此外, 行政管理人员要充分认识到自己的角色, 履行好管理和服务职能, 在自己的岗位上发光发热。通过不断学习, 创造性地提出新的管理路径、方法, 推动高校教育改革。□

参考文献:

- [1] 王志强. 高校行政管理人员创新素质提升策略分析研究[J]. 作家天地, 2020(22):2.
- [2] 刘秀凤. 高校行政管理人员创新素质的提升管窥[J]. 人文之友, 2020.
- [3] 冯金钟, 段文美. 高校行政管理人员管理育人素质提升研究[J]. 劳动保障世界, 2020(18):2.

(责任编辑: 张婧怡)