

# 新时代高校行政管理人员的守正创新

肖志红

(湖南中医药大学第一附属医院 湖南长沙 410021)

**摘要:**新时代高校行政管理人员应该守正创新。守正首先是守素质之正,包括守思想政治素质、知识结构、业务素质之正;其次是守角色与工作之正,包括守教育者和受教育者的合二而一之正,守管理者与被管理者的合二而一之正。创新主要体现在两个方面:以服务育人为核心职能的高校行政管理认知创新,以服务育人为核心职能的高校行政管理工作创新。

**关键词:**新时代;高校;行政管理;守正;创新

新时代,我国高校发展进入了快车道,这对高校行政管理人员的工作提出了更高的要求。一方面,党的十八大以来,高校的思想政治教育工作开启了全新的局面,高校行政管理人员属于高校育人“全员”的一部分,在管理育人、服务育人方面负有重要职责,需要提高思想政治方面的素质,在思想政治教育方面发挥更大的作用。另一方面,高校的“双一流”建设,对高校行政管理人员从事的教学、科研服务工作的要求不断提高,相应地对行政管理人员的业务方面的素质与能力提出了更高的要求。笔者认为,这两方面的

要求概而言之,就是新时代高校行政管理人员必须做到“守正创新”。

“守正创新”是习近平总书记针对党的理论创新和实践创新、党的自身建设提出的新要求。守正,就是坚守正道,遵守规律;创新,就是改变旧的、创造新的。概括而言,守正创新就是把握事物规律,根据一定的目的改变现存事物、创造新事物。本文拟就什么是高校行政管理人员的守正创新以及高校行政管理人员如何做到守正创新,谈谈不成熟的看法。

---

作者简介:肖志红(1968—),女,湖南中医药大学第一附属医院纪检监察科正科级干事,中级政工师,研究方向:党群关系。

## 一、高校行政管理人员的守正

### (一) 守素质之正

#### 1. 守住思想政治素质之正

高校行政管理人员不仅是学校办学思想、办学方向重大问题的决策者，而且是各项政策的具体落实者，掌握全校的各项人力、物力资源，这就要求高校行政管理人员必须具备较高的政治素质及良好的思想觉悟。具体地说，就是要具有政治意识、大局意识、核心意识、看齐意识，要坚定中国特色社会主义道路自信、理论自信、制度自信、文化自信，坚决维护习近平总书记党中央的核心、全党的核心地位，坚决维护党中央权威和集中统一领导。作为育人者，高校行政管理人员还须为人师表，须具备高尚的情操、优良的师德。

#### 2. 守住知识结构之正

高校是人才荟萃之所，要做好高校的育人工作和管理工作，管理人员要有相对广博的知识，要对管理学、教育学、心理学等方面的理论知识有比较深入的了解。

#### 3. 守住业务素质之正

伴随着改革的全面深化，我国的高等教育事业改革也在稳步地迈向深水区，要求管理人员与时俱进，具备越来越全面的业务素质和综合能力。一个优秀的高校管理人员需要熟知政策法规，掌握必要的管理科学知识和技能，熟谙教育发展规律，熟悉现代办公设备的操作使用，等等。对于高校行政管理人员而言，只有不断提升自身业务素质和能力，才能更好地做好自己的本职工作，树立模范形象。

### (二) 守角色与工作之正

高校行政管理人员通常担当着教育者与管理者两个角色，但与此同时，他们往往又是被教育者和被管理者，因此，必须守住角色与工作之正。

#### 1. 守住教育者和受教育者的合二而一之正

首先，新时代高校行政管理人员必须守住政治之正。具体来说，就是深刻领会习近平总书记在全国高校思想政治工作会议、全国教育大会和学校思想政治理论课教师座谈会上的一系列重要讲话精神，全面落实中共中央、国务院《关于加强和改进新形势下高校思想政治工作的意见》，坚定不移地执行党的十八大以来以习近平同志为核心的党中央对高校思想政治工作做出的一系列重大决策。坚持党对意识形态工作的领导权不动摇，坚持马克思主义指导地位不动摇，坚持社会主义办学方向不动摇，坚持社会主义核心价值观引领不动摇，坚持狠抓意识形态工作责任制落实不动摇，确保意识形态工作在大学校园中始终立场正确、方向正确、道路正确。

其次，提高思想政治素质，是党和国家对高校全体教职员工的共同要求。就高校行政管理人员而言，一方面，他们是教育者，负有提高学生思想政治素质的职责；另一方面，他们又是受教育者，要不断地接受学校党组织的教育，要加强自身的学习，同时，还必须在相关工作中，实现与教学、科研人员的互动互促、共同提高，实现与学生的“教学相长”。守住教育者和受教育者的双重身份之正，才能在工作中不断提升自身的思想政治素质。高校行政管理人员从事的思想政治教育，是通过管理工作和服务工作实现的，是一种春风化雨式的无形的教育。因此，必须牢牢把握教育规律和行政管理规律，深入了解受教育者的思想状态，在实践中不断深化服务育人、管理育人的认识。

#### 2. 守住管理者与被管理者的合二而一之正

高校的行政管理不同于地方党政部门的管理，也不同于企业单位和其他事业单位的管理。高校的行政管理工作就是通过合理的计划安排，对学校的各项资源进行优化配置，使其发挥最大的效用。随着高校教育的不断深入，行政管

理人员在高校中的作用日益突出。在很多情况下,高校行政管理人员除具有上述的教育者和受教育者的角色外,还具有管理者与被管理者角色。

守管理者与被管理者的合二而一之正,一是要防止角色间错位,即防止高位低移、低位高攀和平位失序。学校领导班子是学校各项工作的决策者和组织者,应根据学校具体情况,做好学校的各项发展计划,做好领头羊的角色;中层干部是高校发展的管理者和推动者,也是校内各项方针政策的制定者和传递者,要扮演好承上启下的角色;普通管理人员是负责落实政策、执行决策的人,要扮演好政策执行者和师生服务者的角色。<sup>[1]</sup>在这当中,学校领导班子成员对中层干部、普通管理人员来说是管理者,对上级党政部门来说是被管理者;中层干部对普通管理人员而言是管理者,对学校领导班子成员而言是被管理者;普通管理人员对全校师生而言既是管理者,又是服务者。二是要防止角色内错位。角色内错位有两种:一种是角色心理的错位,如普通管理人员,理应以人为本,尽心竭力做好师生的服务工作,但有部分人,却莫名其妙地以“官”自居;另一种是角色职能的错位,高校行政管理人员的根本职能应该是服务,为学校的发展服务,为师生服务,但部分学校领导班子成员和中层干部,却利用手中的行政权力或学术权力,为个人谋取利益。

## 二、高校行政管理人员的创新

从严格意义上说,高校行政管理人员的创新包含了学校领导班子成员的创新、中层干部的创新和普通管理人员的创新。考虑到行政管理工作的创新一般呈现为集体行为,故本文不再分类叙述,而仅一般性地谈谈高校行政管理工作的创新。有学者认为,当前我国大学管理改革面临三

个基本矛盾,即一体化管理结构与双重管理结构的矛盾、大学决策的外部影响力和内部影响力之间的矛盾、大学内部管理集权和分权之间的矛盾,这就要求在大学管理模式上创新,构建一种在学术共同体与大学行政之间保持平衡的共同治理制度。<sup>[2]</sup>当然,不论是变革为学术共同体与大学行政的共同治理,还是延续现在的以行政为主的治理,高校行政管理工作的创新都是必须的。笔者觉得,这一创新主要应围绕高校行政管理工作的核心职能即服务育人来展开。

### (一) 以服务育人为核心职能的高校行政管理认知创新

从管理学角度看,高校行政管理人员的管理工作都是为高校的育人这一中心职能服务的。

“三育人”即教书育人、管理育人和服务育人,其本意是指学校不同岗位上的人员在本职工作之外,还应担负起育人的责任,即教师要教书育人,管理人员要管理育人,教辅人员及后勤工作人员要服务育人。“三育人”的提出是对我国高等教育长期实践探索的经验总结,但在目前的实践中,三个方面的育人工作还未能充分融合构成一个有机整体,其原因在于人们容易仅仅根据高校工作板块和性质,人为地将三者割裂开来。如很多高校行政管理人员就简单地认为服务育人只是后勤、图书馆等机构的工作,这种理解是偏狭的。从根本性的意义看,教书育人、管理育人也属于服务育人的范畴。因为高校的各个工作部门都和学生紧密相关,所有工作都具有服务学生的意义,因而都有育人功能,都具有服务育人义务。<sup>[3]</sup>所谓全员育人、全方位育人、全过程育人,其核心旨要即在于一切为学生服务,一切为立德树人。因此,高校的管理工作只是手段和形式,其实质则是服务。高校行政管理人员应紧跟时代的步伐,牢记服务育人的使命,不断刷新对服务育人的时代内涵的认知。

## （二）以服务育人为核心职能的高校行政管理工作的创新

### 1. 服务育人的模式创新

高校服务育人体系中的人员与组织构成较为复杂，大体包括高校（含相关机构及在职服务人员）、社会服务力量及高校学生等主体要素。<sup>[4]</sup>高校行政管理工作部门作为其重要的组成部分，应创新性地构建起高校行政管理的服务育人模式和制度。这一模式及制度应保证育人主体激活联动、育人过程全程贯穿、育人方位有机融合<sup>[5]</sup>，大体应包含如下内容：一是确定具体的育人目标，即界定高校的行政管理工作可以在育人的哪些方面起到其他服务育人主体所不能起到的作用，并根据这些不同的方面，分别确定不同的目标。二是制定与其他服务育人主体协同的制度以及行政管理内部协同的制度，规定在高校服务育人这一通盘的计划与相关措施中行政管理应担负哪些职责，在行政管理内部哪些部门应重点担负什么责任。

### 2. 服务育人的方式创新

高校行政管理的服务育人是通过具体的管理工作实现的。服务育人的成效如何，与管理工作的优劣、管理人员素质的高低密切相关。高校行政管理的创新，应以“学生高兴不高兴”“学生满意不满意”为标准，在如下方面狠下功夫：第一，提升行政管理人员服务育人的能力。要通过系统性、经

常性的教育培训，强化行政管理人员对新时代服务育人的理解，促进其对服务育人规律的把握和运用；要健全考核激励机制，落实服务育人责任；要通过示范引领，促使行政管理人员跳出“舒适圈”，充分发挥服务育人的积极性。第二，要以不断发展的信息化技术手段，提高服务育人的科学化水平。如可以通过大数据技术，建立学生管理系统、在线学习平台和课程管理平台，实现服务育人的精准性、全面性和个性化；可以将人工智能技术融入服务育人过程，提高资源整合效率，实现服务育人的科学化。第三，着力打造自身独特的管理文化，强化高校管理文化的育人功能。高校管理文化有着“以美育人”“以文化人”的独特功能，不同高校的管理文化，有着不同的历史传统和当代传承。新时代高校管理文化的创新，一要构建和谐和谐的行政和学术文化氛围，处理好行政权力和学术权力的关系，实现大学精神的回归与升华；二要构建以育人为本的管理制度文化，形成灵活的、柔性化的管理制度体系和运行机制，坚持正确的价值导向、信念支持和情感凝聚，实现高校管理的育人功能；<sup>[6]</sup>三要构建多元化管理育人文化，要允许质疑、允许争论，使学生在开放中进步，在比较中形成正确的世界观、人生观和价值观。

## 参考文献：

- [1]李明达. 试论高校行政管理人员的角色定位和素质[J]. 长江丛刊, 2016(20): 221.
- [2]王英杰. 大学内部管理体制改革: 守正与创新[J]. 探索与争鸣, 2017(8): 36-39.
- [3]冯刚. 服务育人理念在学生事务管理中的融入和深化[J]. 高校辅导员, 2017(5): 3-9.
- [4]王胜本, 刘旭东, 李鹤飞. 新时代高校服务育人: 重要价值、优化图景、推进路向[J]. 国家教育行政学院学报, 2021(11): 53-59.
- [5]王东红, 高雪. 新时代高校管理育人: 内涵、特征及优化路径[J]. 现代教育管理, 2021(11): 19-25.
- [6]罗曼. 高校管理育人载体运用探究[J]. 教育教学论坛, 2021(48): 53-56.