

高职院校行政人员焦虑心理与对策*

王统娟

(江苏海事职业技术学院 南京 211170)

摘要:高职院校行政人员在保障学校教育教学和促进科研成果产出方面具有基础性作用。当前我国高职行政人员的焦虑心理主要体现在生活焦虑、学历焦虑、记忆力焦虑等方面。受体制机制影响,高职院校行政人员职业发展空间狭窄,加之院校现有激励机制不完善,易引发行政人员的焦虑心理,为改善这一现状,需从内部纾解和外部支持两个维度入手,构筑行政人员健康心理保障机制。

关键词:高职院校; 行政人员; 焦虑心理; 对策

中图分类号: G718.5; G471.7; B849.1

文献标识码: A

文章编号: 8037

The Anxiety Psychology and its Countermeasures of Administrative Personnel in Higher Vocational Colleges

WANG Tongjuan

(Jiangsu Maritime Institute Nanjing 211170)

Abstract: The administrative personnel of higher vocational colleges play a fundamental role in guaranteeing the school education and promoting the output of scientific research results. At present, the anxiety psychology of the administrative staffs in higher vocational colleges embodies mainly in life anxiety, academic anxiety, memory anxiety and so on. Influenced by the system mechanism, the space for the career development of the administrators in higher vocational colleges is narrow, and the existing incentive mechanism of the colleges is not perfect, which causes easily the anxiety of the administrators. In order to improve this situation, it is necessary to start with the two dimensions of internal relief and external support to build a healthy psychological security mechanism for administrative staffs.

Keywords: higher vocational colleges; administrative personnel; anxiety psychology; countermeasures

0 前言

高职院校行政管理人员是指在高职院校中承担事务管理和教学辅助等行政工作的人员。高职院校行政管理工作的主要任务是落实国家和地方政府相关政策要求,为一线教学和科研服务。近年来,随着高等教育的不断扩招,高职院校行政管理人员的工作量迅速增加,但受人员编制和经费限制,从业人员数量并没有同比例增加。高职院校行政管理工作点多、面广、人员编制不足、薪酬偏低、晋升渠道狭窄等问题的长期存在,导致从业人员普遍存在心理焦虑。

1 高职院校行政人员心理焦虑的主要表现

根据高职院校行政管理人员焦虑状况调查问卷分析,焦虑来源于工作压力占比 77.23%,自身健康状况占比 45.54%,经济压力占比 42.08%。

1.1 工作焦虑

高职院校属于我国高等教育的重要组成部分,属于高级知识分子高度集中的领域,目前即使是学生辅导员也基本是硕士学历起步。因此对进入高职院校时间较短且从事一般行政管理岗位的人员而言,往往会存在工作焦虑;对在职时间短且学历低的行政管理人员而言,面对一线教职

员工的优势,会产生自卑,导致自信心不足;对学历低但在职时间长的行政管理人员而言,其工作压力也会使这部分行政管理人员自我肯定缺失,产生心理焦虑。

1.2 健康焦虑

人类的健康在青少年时期达到峰值后开始逐渐减退,这是健康发展的客观规律。相关调查数据显示,高职院校行政管理人员健康焦虑产生的平均年龄约为 40 岁,这与其他人群统计数据显示的健康由峰值开始下降的年龄基本一致。健康焦虑是行政管理人员对本职工作要求较高与自身健康不足间存在矛盾产生的,客观上可能也与行政管理工作烦琐、压力较大等因素有关。

1.3 生活焦虑

即经济压力产生的焦虑,根据高职院校行政人员焦虑状况调查问卷的调查数据显示,35 岁至 45 岁之间的高职院校行政管理人员普遍存在生活焦虑,这一调查结果与中国人民大学相关调查数据基本一致。这一年龄段人群往往面临来自房产、交通工具购置,孩子教育和老人养老等方面的经济压力,而由于高职院校行政管理人员收入偏低,部分人员在生活中面临较大经济压力导致的心理焦虑。

* 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)。

2 高职院校行政管理人员焦虑心理的主要成因

高职院校行政管理人员自身所具备的道德素养和专业知识,与其所从事岗位的能力要求间存在差距,这是高职院校行政管理人员存在焦虑心理的重要原因;同时,由于高职院校的行政化管理模式,在一定程度上不利于高校教学和科研工作地开展,也使部分高职院校行政管理人员对高职院校未来发展忧心忡忡。

2.1 行政管理人员自身能力不足易导致焦虑心理

高职院校行政管理人员与一线教职工相比,从事的工作内容更为烦杂,且难以从琐碎的工作中获得成就感。高职院校行政管理人员专业知识和能力储备,难以与高校一线教职工相提并论,高职院校行政管理人员普遍存在技能恐慌,容易产生心理焦虑。

2.1.1 高职院校行政管理人员专业知识学习的积极性和主动性不足

当前我国大部分公立的高职院校仍属于事业单位性质,高职院校行政管理人员属于事业编制。由于高职院校自身教学和科研为核心的职能定位,行政管理部门更多的是为一线教学和科研做好服务,不属于核心部门。这就导致部分高职院校行政管理人员主观上学习意愿不强,自身知识技能与一线教职工差距越来越大,容易出现职业危机,导致心理焦虑;

2.1.2 高职院校行政人员管理能力方面

高职院校行政管理人员管理素质和能力水平,是行政管理工作开展的重要基础。高职院校作为教育类的事业单位,其管理方式方法与企业等经济组织不同,与重点高校和普通本科院校也存在较大差异。高职院校管理工作开展,应与其自身发展规律相适应,努力做到职业教育与学历教育的结合、理论教学与身体力行的结合、高校自身发展与市场人才需求间的结合。在行政管理人员和一线教职员工的共同努力下,努力提升高职院校毕业生的就业能力。

2.2 高职院校激励考核机制不完善易导致焦虑心理

当前我国公立的高等教育机构均属于事业单位性质,部分中央直属重点高校的主要负责人行政级别甚至是正部长级;即使是地方高职院校的校长,很多也都具有党委或政府的从政经历。高职院校的行政化,一方面确保了在精神文明建设领域,主流价值观能够牢牢占据主导地位,但同时也导致高职院校行政管理人员中官僚习气蔓延,与高职院校以教学、科研为主的整体氛围格格不入,阻碍行政与教学工作的融合,对高职院校教学效果产生严重不良影响。或由于自身所在职位较低,或由于自身属于既得利益者,部分高职院校行政管理人员意识到上述问题的存在后,却无力或不想改变现状,导致部分高职院校行政管理人员对高校未来发展产生心理焦虑;此外,高职院校行政管理工作绩效考核缺失,行政管理人员人浮于事、效率低下。学术和行政是高职院校内部员工的两条主要晋升通道,而以教学、科研为核心工作的高职院校内部,学术往往比行政工作更受重视,长期以来高职院校行政管理人员面临被边缘化的危险;同时由于行政管理工作难以

推行绩效考核,行政管理部门内部职能交叉重叠,管理效率低下,从业人员晋升通道狭窄,这也加重了行政管理人员的心理焦虑。

3 高职院校行政管理人员焦虑心理的纾解对策

如何解决好高职院校行政管理人员的心理焦虑问题,是推动高职院校教学和科研工作开展的重要前提,具体来说,应主要从提升行政管理人员道德水准和专业能力入手,通过优化高职院校组织结构,逐步淡化其行政色彩^[3],使高职院校职能真正回归到教学和科研上面。

3.1 提高行政管理人员道德素养和心理调节能力

3.1.1 高职院校管理层应进一步增强对提升行政管理人员道德素养的重视程度

德为才之先,高职院校管理层在干部选拔任用过程中,应将良好的职业道德摆在比业务能力更加突出的位置。行政管理人员道德素养水平的高低,对高校整体教学成果具有潜移默化的影响。高职院校管理层只有建立起行政管理人员道德素养培育与职务升迁、薪酬调整的关联制度,才能切实调动行政管理人员提升自身道德素养的积极性;

3.1.2 高职院校行政管理人员自身应增强提高道德素养的紧迫感

高职院校是高等教育的重要组成部分,是高级知识分子的聚集地,高职院校工作人员整体应具备较高的道德素养。因此,高职院校行政管理人员作为高职院校教职员工的有机组成部分,高职院校管理层应针对如何提升其道德素养制订具体的发展规划,并通过在高职院校内部建立绩效考核机制,将管理人员道德素养培育与其自身职业发展联系起来,使高职院校行政管理人员进一步认识到提升自身道德素养的重要性和紧迫性。

3.2 提高行政管理人员的专业素质和自我管理能力

3.2.1 完善高职院校行政管理体制,理顺管理关系,落实行政管理部门各岗位职责

高校行政管理工作是教学、科研工作开展的重要支撑,其管理水平和能力的高低,对高职院校核心工作具有重要影响。因此,要解决高职院校行政管理人员技能恐慌和心理焦虑的问题,一方面需要高职院校管理层通过严格划分各行政管理部门岗位职责,通过落实岗位责任制,避免人浮于事;另一方面,行政管理与教学、科研虽相辅相成,但毕竟属于两个不同的条线,高职院校管理层应通过完善制度设计,理顺行政管理与高校核心工作间的关系,为不同条线的从业人员设计好各自的晋升渠道,缓解行政管理人员的职业危机感;

3.2.2 切实提升高职院校行政人员的管理素质和能力

(1) 高职院校行政管理工作,应突出高职院校的实践特色

高职院校行政管理工作在开展过程中,应充分重视教学实践基地的建设。高职院校行政管理部门应积极与企业和政府相关部门对接,维持良好的外部关系,为高职院校教学实践工作的开展奠定基础;

(2) 努力推动高职院校教学与地方经济发展需求间的对接

教学的最终目的是运用,高职院校行政管理工作开展的最终目的,是提升毕业生运用所学知识满足市场需求的能力。高职院校行政管理部门应针对社会人才需求定期开展调研,为高职院校专业设置和确定科研方向做好参谋。

3.3 优化高职院校行政管理人员激励考核机制

高职院校在当今创新型技术人才培养的社会环境下,其重要性更加凸显、承担的社会责任也更大。因而,高职院校管理者应树立正确的用人导向,发挥好行政管理人员对学校管理与发展中的积极作用。

3.3.1 优化行政管理人员激励机制

将物质激励与精神激励相结合,基于行政管理人员的差异化需求,采取有针对性的激励措施。结合本地经济发展情况和物价水平,适当提高行政管理人员收入,帮助缓解行政人员由于生活压力带来的焦虑情绪。组织团体活动,促进行政管理人员与其他岗位人员间的交流和互动,打造学习型团体或互助型团体,为行政管理人员表达建议和想法创造机会,也为行政管理人员自身的成长创造更多有利的条件。增加面向行政管理人员的培训和教育活动,鼓励行政管理人员不断学习,提升自身的管理能力,为日后的职业发展奠定基础;

3.3.2 改善高职院校现有考核机制

逐渐淡化唯学术化、唯论文文化的考核评价方式,构建多元化评价指标体系;同时吸纳多主体参与行政管理人员

的绩效评价中,以更为公正、客观的方式进行评价。增强行政管理人员对组织的信任感和归属感,并能积极、主动地为组织贡献一份力量。高职院校在管理过程中,还应致力于减少行政管理与教学、科研间的冲突和内耗,为行政管理人员工作创造良好的支持环境,缓解高职院校行政管理人员对院校发展的焦虑情绪。

4 小结

高职院校行政管理人员承担着政府教育政策落实和开展高校日常行政管理工作的重要职责,其焦虑心理一方面来自对自身工作状态和未来职业发展的不确定;另一方面,来自现有高职院校激励考核机制带来的心理压力。为此,高职院校行政管理人员焦虑心理需引起足够的重视,并由高职院校管理人员共同拟定对策,为行政管理人员提供更多的精神层面的支持。

参考文献

- [1] 邢晖, 郭琦姝, 王维峰. 高职院校内部治理结构现状及优化研究[J]. 国家教育行政学院学报, 2019(02): 31-39.
- [2] 金霁. 基于ERG理论的高职业院校管理人员激励措施研究[J]. 职业技术教育, 2019(26): 57-59.
- [3] 王俊杰. 高职混合所有制改革的困境与厘清: 基于员工持股的探讨[J]. 中国职业技术教育, 2019(31): 58-63.

作者简介

王统娟(1982-),女,籍贯:江苏连云港;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。

(上接第15页)

7 结语

实践教学体系是构建公安高等教育模式的重点之一。构建完善的公安高等教育实践教学体系,全面提高公安高等教育教学质量,培养符合公安实战需要的合格人才,对促进公安高等教育教学质量,更好地满足和服务于公安现实斗争和公安队伍建设具有积极意义。教学贴近实战,是公安高等教育的基本方向。对公安工作而言,不仅需要具有广博的知识,更重要的是具备超强的知识运用能力、科技运用能力和实战能力。

公安高等教育人才培养计划应本着“知识教育是基础,实践能力是关键”的原则进行。因此,应将实践教学各个环节(实验实训、实习实践、创新训练、毕业论文等)科学设置好,形成一个有机的整体。

参考文献

- [1] 龚怡祖. 论大学人才培养模式[M]. 南京: 江苏教育出版社, 1999: 16.
- [2] 黄炳超, 李运生. 地方应用型本科院校“三位一体”人才培养体系的构建[J]. 大学(研究版), 2015(7): 18-24.
- [3] 胡海山, 许林. 创新人才培养模式下的高校实践教育新路径[J]. 实验室研究与探索, 2017(12): 198-201.
- [4] 吴奇, 李瑞娟. 地方应用型本科院校校企协同育人的模式刍议[J]. 实验室研究与探索, 2017(9): 247-250.
- [5] 宋福荣. 构建公安院校实践教学保障体系的思考[J]. 湖北警官学院, 2016(3).

- [6] 佟国忠. 当前公安高等职业教育存在的问题与对策[J]. 湖北警官学院, 2016(4).
- [7] 薛怀祖. 公安院校实践教学活动优化研究[J]. 铁道警官高等专科学校学报, 2011(1).
- [8] 杨宜民. 浅析公安职业教育实践教学的岗位实训环节——以安徽公安职业学院为例[J]. 浙江警察学院学报, 2016(3): 96-100.
- [9] 蔡炎斌. 论公安高等职业教育人才培养目标的实现途径及保障体系[J]. 湖北经济学院学报(人文社会科学版), 2011(06): 160-161.
- [10] 韩敏, 李天明. 公安高等职业教育实践教学体系构建的探索与实践[J]. 北京警察学院学报, 2007(05): 90-94.
- [11] 习近平. 坚持中国特色社会主义教育发展道路——培养德智体美劳全面发展的社会主义建设者和接班人[EB/OL]. <http://edu.people.com.cn/n1/2018/0911/c1053-30286253.html>.
- [12] 习近平出席全国公安工作会议并发表重要讲话[EB/OL]. http://www.gov.cn/xinwen/2019-05/08/content_5389743.htm.
- [13] 涵盖92个本科专业类587个专业,涉及5.6万多个专业点首个高等教育教学质量国家标准发布[EB/OL]. http://www.moe.gov.cn/jyb_xwfb/xw_fbh/moe_2069/xwfbh_2018n/xwfb_20180130/mtbd/201801/t20180131_326068.html.

作者简介

沈琦士(1984.10-),男,浙江宁波人,上海公安学院教务处助理研究员,公共管理硕士,法学学士。研究方向:公安高等教育管理。