

“双高计划”背景下高职院校行政管理人员 队伍建设路径研究

桓 瑞

(常州信息职业技术学院数字经济学院 江苏 常州 213164)

摘 要 行政管理人员作为高职院校内部治理的重要参与者与执行者,是“双高计划”各项工作落地实施的协调者,在“双高计划”建设过程中发挥着举足轻重的作用。文章通过探讨“双高计划”建设背景下行政管理人员队伍建设的重要性,分析当前高职院校行政管理人员队伍建设现状,提出行政管理人员队伍建设的优化路径,切实提升其业务水平,有益于提高高职院校的发展质量。

关键词 双高计划;高职院校;行政管理人员;建设路径

中图分类号:G717

文献标识码:A

DOI:10.16400/j.cnki.kjdk.2022.29.007

Research on the Construction Path of Administrative Staff in Higher Vocational Colleges under the Background of "Double High Plan"

HUAN Rui

(School of Digital Economy, Changzhou College of Information Technology, Changzhou, Jiangsu 213164)

Abstract As an important participant and executor of the internal governance of higher vocational colleges, administrative personnel are the coordinators of the implementation of the "Double High Plan" and play a pivotal role in the construction of the "Double High Plan". This paper discusses the importance of the construction of administrative staff in the context of the "Double High Plan", analyzes the current situation of the construction of administrative staff in higher vocational colleges, proposes the optimization path of the construction of administrative staff, and practically improves its business level, which is beneficial to improving the development quality of higher vocational colleges.

Keywords double high plan; higher vocational college; administrative staff; construction path

教育部、财政部于2019年联合出台《关于实施中国特色高水平高职学校和专业建设计划的意见》(以下简称“双高计划”)。集中力量建设一批引领改革、支撑发展、中国特色、世界水平的高职学校和专业群^[1]。“双高”建设的新形势对行政管理工作提出了更高的要求。行政管理工作集教学管理、学生管理、师资管理、科研、办公室常规事务等于一身,是保证学校各项工作顺利开展的保障和基础。行政管理人员的业务水平及工作效率的高低,直接影响学校的正常运转以及高质量发展。因此,加强行政人员队伍建设是提升高职院校现代化治理能力以及实现“双高”建设的重要维度^[2]。

1 高职院校行政管理人员队伍建设的重要性

1.1 行政管理人员队伍建设是实现“双高计划”建设任务落地的必然要求

针对本科院校,国家设置了“985高校”“211工程”“双

一流”等不同梯度的重点建设项目,旨在提高重点大学的建设水平。针对高等职业教育国家有国家示范性院校建设、“双高计划”等重大教育战略举措,旨在加快职业教育发展的步伐。“双高计划”吹响了职业教育新一轮质量革命的号角,是新时代高职教育发展的新目标、新任务和新要求。其建设任务可简单概括为“一加强、四打造、五提升”。“五提升”内容之一是提升学校的治理水平。为此,高职院校应建设一支专业化的行政管理队伍,使其与“双高”建设目标相匹配,为师生提供精细服务,优化工作方式,提高工作效率,把提升学校治理水平的工作落到实处^[3]。由此可见,加强行政管理人员队伍建设是实现“双高计划”建设任务落地的必然要求。

1.2 行政管理人员队伍建设是高职院校内涵式发展的客观需要

《职业教育提质培优行动计划(2020—2023年)》于

2020年由教育部等九部门印发,提出将“实施职业教育治理能力提升行动”作为重点任务,着力打造高素质专业化管理队伍。由此可见,高水平的行政管理队伍对高职学校建设起着重要的支撑作用,是实现高职院校高质量发展的客观需要。

国家号召教育要实现高质量、内涵式发展,意味着除了继续加强教师队伍建设以外,还应加强行政队伍建设。因此,针对行政管理人员队伍的建设开展研究,是新时代教育改革的必然趋势。

2 高职院校行政管理人员队伍建设现状

2.1 行政管理队伍建设力度不够

与专任教师相比,大多数高职院校为了提升教学水平和人才培养水平,各项政策向专任教师倾斜,一定程度上忽视了行政管理人才的培养,认为行政管理工作只是处理繁杂琐碎、程序性的事务,无须进行专业化培养,致使行政人员综合工作能力不足。随着“双高”建设的推进和职业教育改革的深入,行政人员面临更多全新的工作任务,对其专业知识和业务水平要求也就越来越高。然而行政管理人员大多是单一专业出身,缺乏管理学、信息技术及服务专业等方面的综合知识,缺少系统培训和专业训练,这些因素均影响了行政人员的工作水平和效率^[4],也导致其很难适应学校高质量、高水平发展的需要,在工作过程中就会力不从心,这在一定程度上影响了学校的建设和发展。

此外,与辅导员相比,行政管理人员缺乏职业生涯顶层设计。近年来,随着职业教育的发展,对高职人才培养质量的要求不断提高,国家对从事学生管理工作的辅导员愈发重视。而行政管理人员基本是“老带新”直接进入角色工作,缺乏专业培训,大多是靠自我摸索^[5]。如此鲜明的对比,致使行政管理人员产生了极大的心理落差,进而影响其工作积极性和主动性。

2.2 行政人员职业倦怠明显,缺乏有效管理措施

近年来,行政人员职业倦怠现象受到普遍关注。行政人员肩负多重角色,既是“客服”人员、又是“后勤服务”人员。负责学校师生关于政策、教学安排等的咨询,也负责办公设备故障的报修等琐碎事务。有来自领导的压力,也有来自老师的不理解,地位的不平等和价值认同度低,致使行政人员感受不到尊重,挫伤了工作积极性,甚至产生了心理疾病。同时,行政人员的工作性质决定了其很难将繁杂的工作直接转换成研究成果,加之大部分时间都在处理日常事务和突发状况,没有足够的时间和精力参与专业理论研究,也就无法完成职称评聘所要求的指标。此外,

行政类职称竞争激烈,晋升空间受阻,自我价值实现困难,且待遇低于专任教师,感受不到职业成就感和幸福感,导致一些行政人员工作积极性受挫,从而影响工作质量和效率。导致职业倦怠的原因既有学校管理层面的因素,也有个人层面的因素,很难消除。

2.3 行政人员工作效率低,基本素养有待提高

随着信息产业技术的飞速发展,计算机技术的普遍应用给行政工作带来了前所未有的动力和便利^[6]。与此同时,对行政管理人员的信息化水平也提出了更高的要求。然而,部分行政人员只能进行简单的工作处理,没有享受到信息技术发展带来的红利^[7],致使工作效率低下。

随着“双高计划”等任务的推进,行政管理人员的工作强度不断提高,工作压力增加,行政人员只是机械式地完成工作任务,对工作缺乏思考和创新意识。此外,部分行政人员缺乏学习意识、责任意识和服务意识等基本素养,这些因素均不利于高职院校行政管理人员队伍的创建。

3 行政管理人员队伍建设路径

3.1 教师队伍与行政队伍均衡发展,提升人才整体水平

在“双高计划”建设中,行政队伍与教师队伍对高职院校的发展有着同等重要的作用。因此,学校在注重教师队伍建设的同时,也应重视行政管理队伍建设。“双高”建设取得阶段性成果,与行政人员的勤恳工作和默默付出密不可分。学校要具有协同发展的理念,在顶层设计上均衡发展两支队伍,以提高两支队伍与“双高”建设的适配度,进而促进学校全面发展,提升人才培养质量。

学校需加大行政管理人员的培训力度,积极探索各种培训方式,为行政管理人员业务水平的提升提供有力的保障。可以采取“走出去”的形式,派送基层行政管理人员外出参加相关的专业培训,或派其去兄弟院校实地考察,借鉴其好的管理模式和工作方式。还可以将校外专家“请进来”给行政人员传授经验,提高其办事效率。由于疫情原因,“走出去、请进来”的方式受限,为了拓宽培训路径,也可采用“线上+线下”混合式培训方式,为行政管理人员提供更多的学习机会,使其掌握最新的专业知识,并应用于自身工作实践中。考虑到行政人员的工作性质,可以开展公文写作技巧、接待礼仪、沟通艺术、信息素养等课程,进行针对性的培训。

此外,学校要根据自身发展情况,制订人才引进机制,引入专业行政人才。如针对师资秘书岗位,需要配备具有秘书学专业背景的人才;针对教学管理岗位,则需要配备具有教育学、管理学专业背景的人才。同时还应该充分考虑行政人员

的职称、学历等因素,构建合理的梯队结构,激发团队潜能。

3.2 营造良好的工作氛围,建立科学的激励机制

基于“以人为本”的管理理念,建立科学的激励机制。通过建立灵活的考勤管理体系,鼓励行政管理人员在高效、高质量完成自身工作的前提下,参加体育活动或团队拓展活动,以缓解身体的疲劳、释放压力。这样不仅不会耽误工作,还可以激发其工作的积极性和创造性,发挥其潜能,提高工作效率,增强团队凝聚力。同时学校领导和老师应给予其充分的尊重和理解,认可他们的劳动、给予其鼓励和关注,减轻其思想压力,使他们能在自己的工作岗位上发挥出最大的潜能。此外,学校要及时关注行政管理人员的心理健康,针对心理负担过重的人员,及时请专业人士给予疏导。同时营造宽松的办公环境和人事关系,使其心情愉悦地工作,提升工作幸福感。

为消除行政管理人员的职业倦怠,可通过轮岗等方式,使其在不同的岗位上得到锻炼,找到自身施展才能的平台和空间,进而满足行政人员实现自我价值的需求。

3.3 提升行政管理人员的四个意识

首先是学习意识。行政管理人员要想得心应手地处理好各项工作,就需要不断更新自身的知识结构,增加知识储备,拓展知识的宽度与深度。一是学习科学发展观和中国特色社会主义思想,不断提高政治觉悟,培养责任心和奉献精神;二是掌握最新的教育方针政策,了解法律法规,提高政策理论水平,培养政策解读能力;三是注重信息技术的学习。利用互联网的优势提高行政工作效能是信息化社会的必然趋势,基层行政人员要有娴熟的网络办公业务能力,以便跟上社会的发展,提高工作效率^[8]。四是注重专业知识的学习。结合自身工作岗位的实际情况,学习专业的管理知识,如行政文秘知识等。在工作过程中及时总结经验、反思不足之处,勤于向身边人学,向专家学,向有经验的同行学。在积累经验的同时,积极思考,不断创新,努力成为一名专业的行政管理人员。

其次是服务意识。行政管理工作核心是“服务”,这就要求行政人员要具备兢兢业业的服务理念和全心全意的服务精神。在工作过程中,行政人员始终要把“服务”两字放在首位,强化服务意识,转变工作思维,变被动服务为主动服务,保持工作正能量。对一些常规性、阶段性的确定工作,要有预见性,把问题想在前面,把工作做在前头,主动做好超前服务,而不是坐等别人来咨询。对应急性、突发性的非确定性工作,要打破陈规陋习,全面掌握新问题、新情况,冷静高效地提出解决方案,解决学院师生的后顾之忧。同时,工作中

坚持求真务实,实事求是,公平公正地对待每一位老师和学生是基层行政人员的基本工作准则。

再次是团队协作意识。行政管理人员要具备顾全大局、团结协作的意识。尽管都有明确工作职责和岗位分工,有“单打独斗”的工作,但更多的是要依靠团队的力量共同完成。因此,在办公室内部建立同事间友好和谐的工作关系,形成互帮互助、共同合作的办公氛围尤为重要。最大限度地发挥团队的力量,以提升办公室的凝聚力,提高办事效率。

最后是创新意识。基层行政人员虽然要有很强的“执行力”,但同样也需要“创新力”。创新思维是每个基层行政人员都应该培养和具备的能力。应将创新能力列入行政人员应具备的基本素质中。有了创新思维,才能满足和适应学校在国家职业教育的发展、变化中所提出的新要求。以创新为主旨,在工作中要有创新意识,主动去探究、发现问题,解决问题,注重工作方法、方式等的创新。

4 结语

行政管理人员是服务学校师生不可或缺的中介,是保证学校正常运行的重要动力,是推进高职教育发展的重要力量来源。高职院校要以战略的眼光把行政队伍建设放在重要的位置,努力构建一支专业化、高水平的行政管理队伍。这不仅是高职院校实现高质量发展的客观需要,也是“双高”建设的根本保障,更是我国从“制造业大国”走向“制造业强国”的需要。目前行政管理队伍建设虽然面临诸多困难和问题,但只要学校和个人共同努力,完善制度建设,转变工作观念,行政管理工作就一定会走上一个新的台阶,为职业教育的发展奉献力量。

参考文献

- [1] 惠雪花.基于“双高”建设背景下高职院校图书馆学科服务创新策略探讨[J].内蒙古科技与经济,2021(24):138-139.
- [2] 王朝阳.“双高”建设背景下高职院校行政人员激励思考[J].湖北开放职业学院学报,2021,34(20):54-55,70.
- [3] 张国民,梁帅.“双高”语境下高水平高职院校治理能力提升路径研究[J].职业技术教育,2020,41(31):11-17.
- [4] 卢远.熵与耗散结构理论视角下高校二级学院综合办公室管理探析途径研究[J].教育教学论坛,2019(26):22-23.
- [5] 杨宏.新时代对高校二级学院办公室队伍建设的思考[J].工作指导,2018(6):17-18.
- [6] 陈洁.新形势下加强高校二级学院党政办公室建设路径[J].智库时代,2020(2):17-18.
- [7] 李莹,梁硕.新时代加强高校二级学院办公室工作管理与建设的思考[J].厅室建设,2021(7):10-11.
- [8] 龙艳琼.浅析高职院校二级学院综合管理办公室工作人员素质的提升[J].现代职业教育,2018(27):214-215.