

高校青年行政管理人员的发展问题及改善建议

沈 婧

(苏州工业园区服务外包职业学院 江苏·苏州 215123)

摘 要 随着社会经济发展,我国高等教育体系改革不断深入。高校需要加强行政管理科学建设工作,特别是加强青年行政管理人员的能够为高校改革发展带来机遇。应加强对行政管理人员的重视程度、职业认可、个性化培养,以灵活的指导思想指导青年人员的职业发展,提升职业能力。

关键词 行政管理 青年教师 职业发展

中图分类号: G471.7

文献标识码: A

DOI:10.16400/j.cnki.kjdz.2021.01.010

On the Development of Young Administrators in Colleges and Universities and Suggestions for Improvement

SHEN Jing

(Suzhou Industrial Park Institute of Services Outsourcing, Suzhou, Jiangsu 215123)

Abstract With the development of social economy, the reform of my country's higher education system has continued to deepen. Universities need to strengthen the scientific construction of administrative management, especially the strengthening of young administrators can bring opportunities for the reform and development of universities. It is necessary to strengthen the importance, professional recognition, and personalized training of administrative personnel, and guide the professional development of young personnel with flexible guiding ideologies to enhance their professional capabilities.

Keywords administrative management; young teachers; professional development

学校行政管理是高校管理的基础,即包括学校管理科室部门的工作人员,也包括教学单位的行政秘书、教学秘书、科研秘书等从事管理服务工作人员的人员。行政人员日常工作琐碎,工作量大,评价难度大,每年只是定性考核,积极性难以调动,甚至产生负面影响,较难激发其工作热情(梁佳,李勉,2020)。不少年轻的行政人员入职后缺少职业规划和职业关注,很难激发其工作热情。

1 行政管理现状分析

高校行政管理一般是指通过组织、计划和实施等一系列组织行动在对打限度上发挥高校人力、物力和财力的应用作用,从而更好的实现整个学校的管理发展目标。高校行政岗位的良好发展可以帮助学校更好的完成整体的发展目标。近年来,随着高校规模发展的扩大,在度过初期的开创阶段后需要面对新的问题。行政人员数量超过合适的比例(李天一,2020),高校行政管理人员层次多样化的特点(陈誉,2020)带来了行政人员职业素质、职业技能等有待提高等问题。

1.1 行政管理缺乏重视

行政管理人员对于自身不够重视。行政人员从思想上没有认识到自身的重要性,认为行政人员就是完成上级下

达的各项任务就可以(杨海燕,2019)。学校对于行政管理人员也不重视,认为其主要是完成一些下达式的任务及琐碎性工作,很难有高水平的发展和创造性的教学成果,对促进学科建设 and 教学科研工作的作用有限。

杨文娟,许丽英(2018)针对行政管理相关的调研发现,约四成的高校没有定期培训制度且缺乏相应资金支持。行政管理人员职业能力提升缺乏整体规划。

1.2 行政管理缺乏个性

目前,很多高校的行政人员招聘要求也较以往有所提升。入职的行政人员很多都具备研究生或是博士学位,具备一定的基础教学和基础科研的能力,能够承担起一定的科研任务。同时,在规章制度撰写、汇编、项目申报等工作中具有一定的经验,能够较有质量的完成有难度的任务。但是目前对于行政管理人员的潜力激发不够,往往工作岗位固化、管理经验固化,造成力资源浪费,行政管理人员多数只完成日常基本工作,对科研、教学管理等都缺乏一定的动力(冯金钟,段文美,2020)。

1.3 行政管理缺乏认可

高校行政工作各部门一般职责比较单一,如科研、教学、

人事、党建等,不同科室的工作职责不同,工作量和难度不一,造成行政各部门之间的差异。但在其评价时,现有的条例和机制很难用统一的标准进行衡量。间接导致了行政管理人员的个人价值得不到认可,容易引起部门间的不均衡和不和谐。

1.4 行政管理缺乏灵活

高校行政工作往往专人分管,业务很少交叉或者互换操作,导致行政工作任务缺乏灵活性,工作人员自身思维被固化,人才发展可塑性被限制。以教学核心部门教务处为例,一般考务、学籍、申报都有专一人员负责,而这些工作重复性高,缺乏创新动力,加剧了相关行政人员的业务能力固化、工作倦怠等问题。

2 行政管理人员的现状改善建议

2.1 发掘青年行政管理人员潜力

目前高校行政办公室具有人员年龄层较大、学历水平相对较低、人员流动小的特点。每年的招聘也主要在流失率较高的一些岗位中,如高校辅导员等,无法形成较为稳定和积极的环境,一般很难主动进行自我调整和更新。行政人员入职时基本以自主学习为主,业务往往是试错,缺乏系统的培训流程。需充分发挥学校政策引导作用。首先可整理出基本工作内容和基本流程,然后利用青年教师的创新意识,使用现代化的手段进行融汇,充分调动工作积极性,促进行政人员共同达到自我提升。

2.2 提升行政管理人员工作价值认可

高校行政管理人员容易产生职业倦怠,职业认同感和幸福感普遍偏低(冯金钟,段文美,2020),甚至存在行政人员地位低下的情况。特别是二级学院行政一般作为中心管理部门和二级学院教师沟通的存在,往往会成为两者之间矛盾爆发时直面冲突的缓冲区域,造成行政人员压力大,接收的负面情绪高,工作幸福感低。在这种大背景下,促进行政管理人员工作价值认可或提出相应的改革办法可以成为改善高校行政管理人员“态度差”的一个有效途径。

2.3 为行政管理人员提供提升平台

随着我国高等职业教育事业全面深化改革,对于行政管理人员的业务素质和综合能力的要求也越来越高,仅靠以往的从业习惯和工作经验已经很难面对信息化时代下的高校管理。需要为行政管理人员提供提升平台,不论是岗位提升还是岗位轮换等,以有效的激励措施为行政管理在岗位人员注明上升通道,为行政管理人员能够充分的结合自身能力和岗位目标提供内在和外在的动力。

2.3.1 信息化背景下的能力提升

目前,高校都在进行信息化改革,校园信息化建设等项目陆续开展。高校搭建专门的在线办公平台支撑校园信息

化环境,部分人工智能设备已经实践运用。这不但需要专业教师能够在线授课,更要求高校行政人员能够形成与之匹配的信息化操作能力。行政人员不但能够会用系统,也要能用系统创造新的价值。所以对于行政人员基本的信息化工作素养培养也需重视。

2.3.2 行政管理人员的职业提升

高校各级行政管理人员时具体落实各项政策的组织者和实施者,其本身的职业能力也会限制高校整体的发展可能。关注青年专任教师的职业发展的同时,年轻行政人员的职业发展也非常重要,高校行政人员的服务质量对学生和教师产生直接的影响,有助于促进高校行政管理整体的提升。打通行政管理人员工作晋升渠道或职业更新途径,促进职业认同感的提升和职业满意度的提升。

3 总结

大学是高等教育单位,行政管理人员是高校正常运行的保障。如何用好行政管理人员,特别是青年行政人员是保障高校管理的重要内容。高校应提供更多机会,让青年行政教师更快成长为高校发展和创新的主力军和先锋军。根据高校行政工作特点、高校行政人员特点,更新工作观念和岗位理念,提升职业的认同感,才能更好的提高高校行政管理水平,促进高校教学目标的有效实现。

★基金项目 2019江苏高校青蓝工程优秀教学团队培养对象项目“现代服务BPO教学团队”(苏教师函[2018]42号);2018年苏州工业园区服务外包职业学院骨干教师项目培养对象(苏园外院教字[2018]59号);2017年度苏州工业园区服务外包职业学院校级科研立项的研究成果(编号ky-xjz704);2019年江苏省高职院校教师青年教师企业实践培训计划(编号2019QYSJPX230)

参考文献

- [1] 陈誉.关于高校行政管理队伍建设的几点思考[J].科技经济导刊,2020,28(18):221.
- [2] 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):58-59.
- [3] 李天一.新形势下高校行政管理体制创新分析[J].辽宁经济,2020(09):88-89.
- [4] 梁佳,李勉.高校二级学院办公室行政管理人员绩效考核方法研究[J].教育教学论坛,2020:32-33.
- [5] 杨海燕.高校行政管理人员绩效考核相关思考[J].行政事业资产与财务,2019(22):20-21.
- [6] 杨文娟,许丽英.我国高校管理人员继续教育调查研究——以福州市五所高校为例[J].当代继续教育,2018,36(06):56-60.