

新时代高职院校行政管理人员综合素质提升策略研究

郑华艺

泉州医学高等专科学校, 福建泉州 362011

摘要: 为了提高高职院校行政管理工作的质量, 缓解各种行政管理事务中的压力, 确保日常行政事务的顺利开展, 须采取科学有效的策略提升行政管理人员的综合素质。本文从新时代背景下高职院校行政管理人员的现状着手, 浅谈高职院校行政管理人员应具备的综合素质, 提出提升行政管理人员综合素质的策略, 加强行政管理人员队伍建设, 提高高职院校的管理水平和效率, 保障高职院校教育事业持续、健康发展。

关键词: 高职院校; 行政管理人员; 综合素质; 提升策略

新时期社会发展日新月异, 高职院校自身的发展唯有与时俱进, 才能更好地为社会输送高素质的优秀人才。当前高等教育工作的信息化、规范化和复杂性等一系列特性, 对学校行政管理人员队伍提出了更高的要求。因此, 新时期下提升高职院校行政管理人员的综合素质势在必行^[1]。

1 新时代高职院校行政管理人员的现状

1.1 对行政管理人员的工作重视不够

高职院校作为教书育人的场所, “重教学科研”无可非议, 但若因此忽视行政管理人员在学校行政管理工作中的重要作用, 则可能极大影响学校正常教学工作的开展。部分领导常常认为行政管理人员只是服务于学校的教学和科研, 只是作为辅助和服务管理部门, 因此在岗位任命、工作培训、绩效分配、职务职称晋升时, 往往忽视对行政管理人员的考核与培养, 这类情况导致行政管理人员觉得自己不被尊重, 被边缘化, 挫伤了行政管理人员的积极性、主动性, 进而导致行政管理效率低下^[2]。

1.2 行政管理人员服务意识淡薄, 工作效率低下

虽然近年来高职院校教职工行政管理队伍在不断提升, 新加入行政管理队伍的人员基本都具有硕士及以上学历, 年龄的结构也更为年轻化。年轻的管理人员想法多样、思维活跃, 但因工作经验不足, 忽略了工作中的处世之道和工作细节, 管理工作较为生疏^[3]。面对琐碎、重复的行政管理工作, 特别是在繁忙的工作中, 常常难以心平气和地解决问题。这不仅导致管理人员的服务高校其他业务的能力大大降低, 同时也影响学校工作的进程, 降低管理工作的效率。

1.3 业务能力参差不齐

对于行政管理人员而言, 只有具备较高的专业知识、操作技能管理技巧和水平才能更好地应对行政管理事务中的压力。目前, 高职院校行政管理人员普遍为各行各业的人员而非管理

类的行政管理人员, 大部分行政管理人员未接受过系统的管理理论知识的学习、管理能力和管理水平不高, 工作技能不强, 仅凭借经验来处理日常行政事务, 在面对新问题、解除突发事件上, 容易出现不科学、不规范、不到位的状况。这大大地提高行政管理的工作成本, 致使行政工作难以高效有序开展^[4]。

1.4 管理人员流动性强, 稳定性不够

部分高校管理人员对管理工作认识不足, 觉得工作过于琐碎, 缺乏挑战性以及发展前景。因此, 不少管理人员在工作不久便出现了与岗位职责不匹配的情况, 进而另辟蹊径申请转岗从事其他教学工作, 甚至是辞职转行。高校管理人员的流动性过强, 稳定性差, 使得同一岗位甚至是同类型工作经常处于交接阶段, 业务工作无法得到较好的承接和延续, 行政队伍管理工作的能力也难以提升, 效率也难以提高^[5]。

2 高职院校行政管理人员应具备的综合素质

2.1 思想政治素质和职业道德素养

高职院校行政管理人员应保持坚定的政治方向政治立场, 坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指引, 坚定共产主义远大理想, 树立正确的世界观、人生观、价值观, 能够运用马克思主义基本原理的观点和方法来处理解决行政管理工作中的问题。同时, 行政管理人员也应具备爱国守法、爱岗敬业、为人师表、终身学习的职业道德素养和规范, 具有高度的事业心和责任感, 坚守行政管理岗位, 兢兢业业, 不忘服务的初心与使命, 甘为人梯, 全心全意为全校师生服务, 全心全意为学校的发展作贡献。

2.2 具备专业的管理技能

作为一名高职院校的行政管理人员, 具备专业的管理技能是有效完成行政管理工作的基础。行政管理人员除了要掌握基本的行政工作事务处理能力, 还要具备丰富的多层次、多领域的知识, 如管理学、社会学、法学、心理学等相关领域知识,

作者简介: 郑华艺 (1987—), 男, 福建泉州人, 研究实习员、人事处干事, 硕士研究生, 研究方向: 人事管理。

才能更好地服务学校师生的需求,保障行政管理工作的开展。

2.3 具备良好的沟通协调力

高职院校行政管理工作中,部门与部门之间工作容易有交叉与配合,有时会产生相互推诿的现象,如何更好推进行政管理工作则需要各部门建立起有效的沟通保证信息沟通的准确、顺畅,增进部门与部门之间的协同效应,确保行政管理工作的顺利开展、有效推进以及人力资源的合理配置。

2.4 应具备服务意识

新时代学生和教师的需求对学校管理人员提供的服务也呈现出多样性的要求。高职院校行政管理人员的主体工作就是服务,服务学校的师生、教学和科研,保障学校教学活动正常有序开展。在日常细致、琐碎的工作中,每位行政管理人员除了需做好自己的本职工作外,还应换位思考,懂得设身处地为在校师生考虑,做好服务工作。因此,行政管理人员要具备较强服务意识、服务能力、服务热情,营造和谐美好的工作环境和校园氛围。

3 高职院校行政管理人员综合素质的提升策略

3.1 强化专业培养,提升行政管理人员整体素质

强化行政管理人员专业培养。一是加大继续教育力度。实行行政管理人员继续教育年度验证制度,并将行政管理人员接受继续教育情况作为考核和职称聘任晋升的重要依据。二是完善行政管理人员培训体系。将校内与校外培训相结合、境内和海外研修相结合、学历与非学历提升相结合岗与职后培训相结合,注重行政管理人员的培养,出台新入职行政管理人员三年培养计划,应对新形势、新需求,打造专业性强的行政管理队伍。三是构建不同类别行政管理人员的培训计划。结合学校实际,通过各种培训方式,加强正面宣传教育和引导,以需求为导向,加强行政管理人员的职业培训,科学设置培训项目和培训内容,提高培训的实效性和针对性,有助于行政管理人员熟练掌握行政管理工作的职业技能熟悉各项工作的流程,提高行政管理工作的适岗能力,提高管理人员的工作效能、管理能力和整体素质。

3.2 搭建平台,促进高职院校行政管理人员整体素质的提升

打造高职院校行政管理人员交流沟通平台。三人行,必有我师。采用信息化手段,依托现代网络技术平台,鼓励高校行政管理人员利用新媒介集思广益,跨区域开展同类型工作内容的交流,举办工作经验的分享沙龙,促进高校行政管理人员以另一种形式了解最新政策、解读政策、掌握更科学的管理方法。通过发散式的探讨和交流,打破固有的管理思维,创新管

理方法,改进管理措施,进一步提升了高校行政管理人员的自主学习能力及创新能力。另一方面,构建新老行政管理人员搭配干活的管理平台。年龄大的行政管理人员工作经验丰富,阅历深,在从事高职院校行政事务时考虑更为周全细致,但受到固有工作模式的限定,行政管理工作常常缺乏创新。而新进的行政管理人员思想活跃,接受新事物的能力更强,精力也更为旺盛,可塑性也更高。通过新老管理人员搭配工作,可以促进行政管理人员扬长避短,互补不足,相互促进,从而建立起推动高职院校管理人员素质提升的良性机制。

3.3 建立科学有效的激励机制

一是拓宽行政管理人员的晋升渠道,通过职务上的晋升和职级上的晋升两种方式,突出管理人员的个人表现和发展,为其谋划晋升通道,使其更好掌握提升自身素质的方法和努力的目标。二是建立科学有效的绩效工资等分配制度,对行政管理人员坚持按劳分配,多劳多得、优绩优酬的分配原则,将行政管理人员的绩效工资与其岗位职责和工作业绩相结合,依据个人的业绩、贡献大小等给予享受待遇,让行政管理人员付出与收获成正比,实现对行政管理人员的正向激励。三是制定完善的绩效考评体系,建立一套科学、合理、具有可操作性的绩效考评指标,引导个人发挥主观能动开展工作,激发行政管理人员的工作热情和工作积极性,进而提高行政管理工作的质量和效率。

4 结语

高职院校行政管理人员是保障日常教育教学工作的顺利开展的基础,是确保学校良好运行、目标更好实现的助推器。因此提升高职院校行政管理人员的综合素质,有助于其实现自我价值和个人成长,也有助于高职院校高素质专业技术人才的培养工作,更是推动学校办学水平的提高和稳步向前发展的重要工作。

参考文献

- [1] 姜晓琴.新时期高校行政管理人员素质提高的途径探析[J].太原城市职业技术学院学报,2017(12):154-155.
- [2] 成义.提高高校行政管理人员素质,加强建设高校行政管理团队[J].才智,2011(16):353-354.
- [3] 席宏晔.探究高校行政管理人员素质的提升路径[J].吉林广播电视大学学报,2017(11):142-143.
- [4] 成庭羽.新时代高校行政管理工作规范化路径研究[J].现代交际,2020(2):139.
- [5] 张艺.提升高校行政管理人员素质的途径探究[J].教育教学论坛,2016(33):14-15.