

高职院校行政管理人员职业倦怠问题研究

张赫

天津滨海职业学院 天津 300457

摘要:作为高职院校教育管理有效运转重要组成部分的行政管理人员,如何缓解职业倦怠问题,最大限度地发挥其工作的积极性、主动性、创造性是一个重要课题。本文以高职院校行政管理人员职业倦怠的实际工作表现为依据,分析高职院校运行中行政管理人员职业倦怠存在的问题,探索有效缓解高职院校行政管理人员职业倦怠的保障措施。

关键词:高职院校;行政管理人员;职业倦怠

随着高职院校办学规模的不断扩大,办学层次的不断提升,高职院校的行政管理人员的挑战越来越多,工作压力也越来越大,这些长期积累的工作压力得不到有效的释放会严重影响行政管理人员的身心健康和工作质效,长此以往将影响高职院校教育教学目标的有效运行,因此解决好高职院校行政管理人员职业倦怠问题刻不容缓。

1 高职院校行政管理人员职业倦怠及其表现

1.1 职业倦怠的含义

1974年,美国心理学家弗普顿伯格首先提出职业倦怠的含义,职业倦怠是一种消极的心理和工作状态,主要是在职业领域中,伴随个体情绪衰竭、情感疏远和个人成就感的降低,所构成的一种生理上、心理上多维度的综合性症状。高职院校行政管理人员职业倦怠,是指管理人员未能应对工作压力而产生对工作失去兴趣、疲惫感以及不满意等不良情绪。高职院校日常行政管理工作琐碎繁杂,工作程序性强,个人的自主性与创造性往往受到抑制,长期从事这样的工作容易使人感到浮躁、厌烦、失落,无法体现自身价值,容易导致职业倦怠。

1.2 行政管理人员职业倦怠的表现

以马斯拉池的三维度观点为理论基础,当前高职院校行政管理人员职业倦怠主要表现在三方面,即情绪衰竭、去个性化和成就感。

1.2.1 情绪衰竭

情绪衰竭是最具代表性的职业倦怠指标。行政管理人员一旦产生职业倦怠就会表现为对所从事的工作缺乏动力,丧失热情和兴趣,工作态度消极,工作投入不足,责任心不足,工作满意度低。

1.2.2 去个性化

去个性化属于职业倦怠的人际关系维度,具体表现在行政管理人员面对工作对象时表现出暴躁、冷漠,不愿意与同事合作,会选择封闭自己,远离他人,易形成紧张的人际关系。

1.2.3 低成就感

低成就感属于职业倦怠中的自我评价层面,具体表现为行政管理人员对自身的工作能力评价较低,回避工作中遇到的挑战,不愿创新发展,自我职业认同感与成就感低。

笔者通过对10所高职院校共计150名行政管理人员的职业倦怠情况进行调查,调查结果显示,有43.7%的院校行政管理人员职业倦怠情绪衰竭程度较高,31.9%认为去个性化在职业倦怠上表现突

重,在项目的设计中还要注意设定部分难点重点,从而培养学生对于难点出现之后的创新能力,促进学生对于问题的解决能力,提高学生对于知识的实际运用能力,综合促进学生能力的提升。

项目教学法创造了学生主动参与、自主协作、探索创新的新型教学模式。项目教学法区别于传统教学方法的主要一点就是在项目教学法的过程中,教师不再是一个主导的地位,教师更重要的是一个学生在学习过程中的辅助作用,在学生需要帮助的时候适当引导和提醒,作为一个向导类的角色对学生的学习提供帮助,引导学生在践中发现问题、解决问题,在解决问题的过程中对新知识不断的掌握和思考,学生才是整个项目教学法中的主体,学生通过对项目的理解和独立的完成过程把理论基础与实际操作充分的结合,对于理论知识有了更深刻的理解,对于实践操作也提高了水平,并且随着教师有意的引导还在项目教学的过程中潜移默化的培养了合作、创新、自主解决问题的能力,为学生之后的发展奠定了良好的基础,项目教学法作为师生共同完成的项目尤其是在职业学校的教学中具有很大的发展潜力。

在实施教学之前,教师需要准备一些切合实际应用的项目来让学生选择,如在PPT的教学中,以“学雷锋活动”、“游戏的作用”、“红色沙家浜”等为主题。在项目实施时,将学生分成若干小组,每个小组自选一个任务明确的开发项目,合理分配小组成员各自的工作。同时,教师需要准备一个成熟的案例,在教学中演示该案例的功能,让学生直观感受PPT的优点,然后具体了解一个项目所需要完成的各个功能模块,自然地引导学生进入项目制作过程。

2.5 网络教学

科技的发展使得网络成为一个非常重要的工具,对于教育来说也可以充分的应用,尤其对于计算机的教学来说,我们可以建立网络教学的教学系统,充分利用方便大量的网络教学资源,发挥虚拟教室、远程教学等现代化教学方式的优势,例如充分利用网络开展网络课堂选修,网络课堂的测评等,通过网上选修课的开展能够很大程度上拓展学生的知识面,并且学生可以通过自己的需求自主选择,这种教学方式对于学生的选修人数和时间空间都较为灵活,学校就可以集中优秀教师主要放在对学生进行指导或对网上辅导作补充等。

3 结语

教育是一个长期的过程,作为教师我们有一个引导教育的任务,这就需要我们自我开始,不断提高自己的教育能力,总结教学经验,不断提高学生创新能力和实践能力,为学生的发展奠定基础,为社会输送高质人才。

参考文献:

- [1]孙文慧.浅谈中职教育的计算机教学[J].中华女子学院山东分院学报,2010(1):92-93.
- [2]汪克宇.浅谈中职教育计算机教学观念和方法[J].城市建设理论研究,2014(9).
- [3]胡维然.多媒体技术在中职计算机教学中的应用探索[J].新课程·下旬,2015(1):84-84.
- [4]陈晔.中职计算机教学不利因素以及对策分析[J].内江科技,2011,32(2):184,183.

出,23.1%认为工作中低成就感表现明显(如表1),由此可见,加强高职院校行政管理人员职业倦怠的研究对于提高行政管理工作效能,促进和谐校园建设具有十分重要的意义。

表1 高职院校行政管理人员职业倦怠的表现

职业倦怠	调查结果 (%)
情绪衰竭	43.7
去个性化	31.9
低成就感	23.1
其他表现	1.3

2 高职院校行政管理人员职业倦怠原因分析

导致行政管理人员职业倦怠的原因很多,有社会环境、高校体制、行政管理人员个人等多方面因素的影响,通过对10所高职院校共计150名行政管理人员的职业倦怠原因进行调查,可以清楚地看到形成这种职业倦怠的主要原因来自于三个重要的方面:一是高职院校行政管理工作体制和工作环境;二是高职院校管理人员自我职业规划和能力;三是院校的绩效考核与激励机制的欠缺(如图1)。可以说,这三个方面的原因就构成了高职院校行政管理人员职业倦怠形成的最主要的原因。

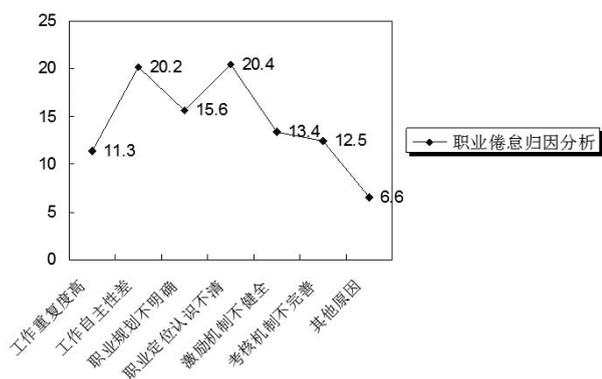


图1 高职院校行政管理人员职业倦怠原因

2.1 高职院校行政管理体制不健全

高职院校行政管理工作内容纷繁琐碎、重复性高,其工作步骤和流程有着严格的管理规定,行政管理人员长期从事这种枯燥而缺乏弹性的“流水线”工作,从根本上压制了行政管理人员的积极性、自主性和创造性。同时,高职院校的行政管理工作人员面临着多重工作任务,需要在诸如组织者、信息传达者、被咨询者、服务者等不同工作角色中转换,过多的角色一旦超出个人负荷力和胜任力,便会产生角色模糊甚至是角色冲突,造成工作的重大失误。

2.2 高职院校绩效考核制度不完善

大多数高职院校对于行政管理人员和专业技术人员都采用同一套绩效考核指标,即考核往往侧重于德、勤、能、绩几方面,这样的统一的考核标准缺乏针对性,损害了考核结果的公正性与有效性,忽视对实际效能、工作业绩、科研能力等方面的考量。这种不完善的考核机制压制了行政管理人员的工作积极性、自主性、创造力,逐渐萌生不求无功,只求无过的工作原则。特别是近些年各大高职院校人事制度改革,各高职院校在进修培训、评优奖励等方面倾斜于专业技术人员,这无疑增大了行政管理人员的不平衡感和失落感,打击了他们的工作热情和工作积极性,导致行政管理人员感到付出与回报不成正比,且工作缺乏动力和目标,从而找不到自己的价值所在。

2.3 行政管理人员自我职业发展能力不足

自我职业发展能力是建立在行政管理人员职业素质的基础上,是一种能够适应经济和职业发展要求而不断获得增强和发展的职业能力。高职院校行政管理人员进入高校,工作伊始大多仅仅进行

简单的入职培训,培训内容也多为校本培训等院校基本历程、办学理念等基础知识,缺乏对高校行政管理工作这一岗位的内涵剖析,更缺失对行政管理岗位自我职业发展能力的有效指导,这也就造成高职院校行政管理人员对自身工作的根本情况缺少了解和重视,对于行政工作的规划和发展认识模糊,自我职业发展能力止步不前。

3 缓解高校行政人员职业倦怠的对策

3.1 深化高职院校行政管理体制改革

深化高职院校行政管理体制改革的目的是充分调动和发挥高职院校行政管理人员的积极性、自主性与创造性。在行政组织机构上,高职院校应当打破传统金字塔式的等级构架,构建矩阵式组织机构或是混合式的组织机构形式,切实减少管理层次,降低管理成本,从而提高行政管理人员的工作效能与效率。在行政人员结构上,应当优化行政管理人员结构队伍,拉开梯度层次,实现老中青1:3:2的比例搭配相应的工作职责,形成互相支持、互相支撑的良好工作氛围和环境,激发起行政管理人员的工作积极性和主动性,切实提高胜任力与竞争力。同时,要为行政管理人员营造平等、和谐、向上的工作环境,使其摆脱枯燥、一成不变的思维模式,拥有更多工作发展和晋升的机会。

3.2 加大行政管理人员的培训教育力度

高职院校人事部门要加强对行政管理人员职业能力的培训,加大职业技能和效能的培训力度,为其提供系统的、全面的培训学习机会。在培训中,做好行政管理人员职业能力水平测评,对每名行政管理人员未来职业发展进行合理规划,结合工作实际和水平测试结果为每名行政管理人员定制适合其发展的培训项目和培训内容。在培训过程中,行政管理人员可根据自身培训效果及时调整培训内容,培训后及时提交培训心得和情况报告。在培训内容上,注重行政管理人员的工作实际相关的知识更新和能力培养,使其能够不断适应本职工作需求提高自身素质,提升行政管理人员的知识水平和职业能力,提高其自我认同感和自我价值感,为未来职业发展的精确定位和规划奠定良好的基础。

3.3 建立有效的绩效考核与激励机制

建立并完善绩效考核机制,通过制定可量化的行政管理人员绩效考核指标和标准,细化各项工作指标,在行政管理人员德、能、勤、绩等相关要素基础上增加工作效能、工作业绩的考评,加大考核结果的梯次和影响,将绩效考核结果与职位晋级、评奖评优、工资分配相挂钩。在绩效考核的基础上,建立并完善物质和精神双向激励机制,要切实贯彻“合理、适时、适度”的物质激励原则;在精神激励上,高职院校要加强与行政管理人员的沟通与交流,让各个行政管理人员在工作中感受到学院的人文关怀,从而激发其内在动力、热情和工作责任感。在职称评聘和津贴分配等方面,要与校内其他专业技术人员机会均等,建立一套多样化、多层次、多方位的考核激励体系。理顺绩效考核反馈机制,以绩效考核为手段,力争使考核标准化、量化程度科学化,考核方式规范化。

总之,高职院校应当对行政管理人员职业倦怠现象给予足够的重视,积极采取有效的引进、培养和稳定行政管理人员的有力措施,将行政管理人员职业倦怠心理减少到最低程度,尝试帮助他们走出职业倦怠,找到自我存在的价值,才能最大限度地发挥工作的主动性、积极性和创造性。

参考文献:

- [1]吴铁坚.高校行政管理人员职业倦怠探析及对策研究[J].赤峰学院学报(自然科学版),2011(8):185-187.
- [2]伍哲臻.论高校行政管理人员职业倦怠及克服[J].现代企业教育,2013(3):36.
- [3]单坚.摆脱职业倦怠提升自我价值感——高校行政管理人员职业倦怠现象的探讨[J].南京广播电视大学学报,2009(1):157-158.