

高职院校基层行政管理人员激励机制研究^①

朱晓霞

(无锡商业职业技术学院 江苏无锡 214000)

摘 要:高职院校基层管理人员对高等职业教育工作起着非常重要的辅助作用,对高等教育的教学质量起着很大的作用。因此,如何在高校基层管理工作中提高工作人员的工作积极性,更大限度地提高办学质量,便是很多人关注的重点。本文就高职院校基层行政管理人员激励机制现状进行论述,从而来提出高职院校基层行政管理人员激励机制的相关策略。

关键词:行政管理人员 激励机制 相关策略

中图分类号: G64

文献标识码: A

文章编号: 1674-098X(2019)11(a)-0175-02

高职院校基层管理人员在工作当中遇到的问题有很多,为了能够更好的解决这些问题,为高职院校创设更好的教学环境,提高工作人员的社会地位,给他们更多的教育机会,从而来提高工作人员的积极性,促使工作人员更好的完成自己的任务,更加积极地投入到工作当中。

1 高职院校基层行政管理人员激励机制现状

1.1 基层行政管理工作人员身心压力较大

高职院校行政管理人员每天必须要在短时间内处理很多不确定、突发性较大的工作,这样的工作性质常常给他们带来很大的压力。同时,由于工作突发性较强,工作人员的休息时间常常有所不足,每天的工作时长都有可能延长,甚至在节假日的时候也可能会加班,而这些额外的工作,大部分并没有给他们带来任何报酬,工作性质缺乏一定的劳动补偿,在过长时间的工作下,管理人员身心疲惫,对待工作的事情愈发没有积极性,影响工作任务的顺利完成。

1.2 缺乏科学的培养

高职院校基层管理者对自己的工作认识不足,在工作的时候缺乏一个科学的工作态度。对自己工作的领域认知不够全面,相关理论知识学习的也不足。于是在缺乏丰厚理论作为辅助的情况下,实际工作效率提高不是很明显。

1.3 高职院校考核制度不完善

高职院校在对行政管理人员进行考核的时候,由于考核制度有一定的缺陷,导致大多数考核并没有发挥它真正的作用,考核的过程也只是领导层和被考核人员走走过场,该受到奖励的人依旧没有获得应有的嘉奖,而对待工作不是很认真的人也没有受到一定的批评与教育,从某些方面来说,这样的考核制度不但没有实事求是地反映出工作人员的工作能力,反而打击了一部分工作人员对待工作的积极性。总之,由于考核人员并没有对基层行政管理人员的工作进行仔细地考核,导致考核结果不能使得基层工作人员感到信服,打击了那些认真对待工作却没有获得同等嘉奖工作人员对自己工作的期望,使得整个人在工作期间都处在一种消极懈怠的情绪中。

这样的情况直接导致在接下来的工作进程中,工作人员对自己的工作任务也不能很好的完成,缺乏积极主动服务的工作态度,自己的工作也都是每次都听从领导的布置才会去做,而不是主动地投入自己的职业中,帮助高职院校

校更好地建设做出一步努力。

总之,高职院校的考核工作做的不到位,将影响工作人员在实际工作中的工作质量和效率。

1.4 高职院校基层行政管理人员的社会地位不理想

很多高职院校的基层管理人员在很多人的认知中就是做一些基础工作,为院校里的教师和学生无条件服务的。很多人对他们的工作性质并不了解,认为他们的工作不需要任何技术含量和知识技能,只是单一地处理一些简单的、不需要脑力劳动的工作。导致这些基层管理人员在院校中的地位并不高,没有得到一定的尊重,在这些工作人员与老师和学生进行沟通时,双方通常不能很好地进行交流。

1.5 管理工作人员职位上升不够理想

高职院校行政管理人员每天处理的事务繁多,但是他们的进步空间比较狭小,不能够看到自己在工作当中的前进的动力。伴随着大量工作的同时,他们又不能够在一个合适的、很短的时间之内,看到自己工作的进步。工作职位一直没有变动,使员工在工作当中失去积极性,他们的工作没有任何的成就,对待工作的事情便比较被动了。

2 高职院校基层行政管理人员激励机制相关策略

2.1 完善行政管理机制,提高员工积极性

高职院校的工作种类繁多,不同的工作部分需要不同能力的人员。为了能够让这些工作人员发挥他们的真正实力,在不同工作岗位上的工作要求要更加细化,完善高职院校的考核制度,一方面要差缺补漏,在对员工进行量化的方面,不能只是简单从出勤、成绩、品德、能力等这几方面片面地去观察,而应该确定相关标准,根据不同工作上的任务要求不同,任务的难易程度去进行。

设定量化的指标,同时,在对员工的工作情况进行评价的时候,工作人员不能只是凭借相关管理层人员独自的判断,或者是通过没有意义的关系进行的微信投票选举。而应该根据每一个工作人员的实际情况,跟着相关标准去进行检测,评价主体从部门领导,再到同行同事,以及他们工作对象的不同来评价,以保证对每一个工作人员能够作出全面而综合的评价,实现评价的真正作用。人事工作人员必须经过调研、采访,设立合理的考核制度,尽可能客观地选择出优秀的员工,对这些员工给予相应的嘉奖,并给予一定的荣誉头衔,这些公正而全面的评价,能够让基层工作人员

①作者简介:朱晓霞(1972, 9—),女,汉族,江苏镇江人,本科,研究方向:高职院校校园文化建设及行政管理。

能够感受到自己这份工作的重要性,同样,公平公正能够消除团队中的不良风气,从而激励这些员工能够激励地参与到工作中,提高团队人员对工作积极性。

2.2 提高员工职位发展空间,鼓励员工积极表现

由于高职院校管理工作人员的工作性质,他们自己的工作岗位上工作的时间持久,很难有晋升的机会,难以让自己的工作地位提高。在工作上没有一定的成就感,在各种压力的积累下,在工作当中的焦虑日渐产生,在工作中丧尸了拼搏的精神。

学校应该建设一定的升职机制,根据不同部门规模的大小,工作性质的不同,组织发展的需求等等方面,科学设计相应的职位。其中,在提升员工职位的同时,要求员工竞争上岗,对员工的综合能力进行评价。对员工不同能力的要求进行设定,完善相关的机制,从多个方面,对基层管理人员的文化水平以及工作能力进行综合评价,选取优秀的工作人员,给予他们一定的晋升机会。

2.3 尊重高职院校行政管理人员,建立人员对工作单位的归属感

高职院校行政管理人员的工作量大,工作任务繁重,在长时间工作着重重复内容的情况下,工作人员会感到自己身体疲惫,心力交瘁,久而久之对待工作的热情便会有所不足。

高职院校除了要关注工作人员身心健康之外,还要注重改变其他教师与学生对基层工作人员的看法和认知,让他们了解基层工作人员的工作性质,了解基层管理者对校园建设的重要性,知道每一个工作人员不管在什么岗位上都应该得到其他人的尊重,教师与学生必须知道这些工作人员在学校工作中工作才能为他们提供一个良好的教学和学习环境,正是因为这些基层管理的人员的努力付出,学校的其他琐事才能够得到一个很好的解决。

只有尊重基层管理工作人员的工作,才能为学生老师提供一个良好的工作环境,让他们能够在自己的岗位上工作时更加有激情,提高工作人员的工作地位,给予他们关怀与认可,一定层面上使得工作人员对工作单位有了归属感。

同样,为了能够提高行政管理人员对自己工作的热情度,让工作人员从内心表示出对自己这份工作的重视感和自豪感。高职院校要培养工作人员接受学校组织的,专门为工作管理人员开设的相关活动,比如说高职院校组织体育比赛,为工作人员创设一个积极阳光的工作环境和娱乐活动,让他们能够在工作之余,可以有其他的活动方式提升生活质量,促进工作人员之间的良好交往,促使不同工作岗位上的员工之间的交流,让他们能够打破原来局限的工作环境和人际关系,认识其他的工作伙伴,领导与工作人员相互接触,消除了隔阂感,使得领导对自己的员工有一个更加全面的认识,在娱乐中共同进步,更加了解对方。

关注基层管理工作人员的身心健康,满足工作人员的基本生存需求。

工作中,基层管理工作人员由于工作性质的原因可能会在工作方面,交友方面以及生存方面遇到不一样的问题。比如说,工作人员的工作环境以及所需求的工作保障,甚至包括心理需求以及他退休后的安全保障。因此,高职院校应该为工作人员提供良好的生活和工作环境,让他们能够更加专心地去完成自己的工作内容,并完善相关的福利策略,为工作人员提供良好的生活和工作环境。

境,是消除基层管理人员情绪懈怠的最基本措施。

另外,在为基层管理工作人员提供了最基本的生存环境之后,也要关注他们的心理健康。比如,在高职院校设立专门为管理工作人员提供的心理咨询的部门,基层管理工作人员可以在心理咨询室或者加上心理老师的微信之后,与心理咨询师进行沟通交流,释放自己的压力,有效调节内心的情绪。心理咨询室为管理工作人员提供了一个在高职院校中发声的地方,在这里,心理咨询人员可以对他们的心理状态进行调节,使得管理工作团队的人员负面情绪减少,促进团队之间的友好交往。

2.4 培养员工学习先进的理念,提高员工的工作能力和学习能力

院校应该为基层工作人员提供大量的学习机会,让他们能够在自己的青春时光里学习更多的知识,了解自己工作方面更多的科学知识和技术,了解更多优秀专业领域的工作经验,从而使得基层管理人员能够在自己的领域之内有更强专业的知识。

院校可以通过进行远程教育培训的方式,或者是聘请优秀教师来学校展开面授培训,不定期地组织工作人员进行培训和学习,提高他们的工作能力,学习科学先进的工作理念,有一个更好的工作能力和工作态度,使得工作人员能够对自己的工作任务有更更新的认识,学习更多理论知识。工作人员学习知识的同时也可以挑选合适的学习资料,为工作人员提供相关的书籍,让员工对自己工作领悟有更深层次的理解,使员工在学习与实践当中发现自己的优势,将理论知识和实践工作相结合,在长时间学习当中给自己制定学习目标与职业目标。掌握更多先进的专业知识,能够持久性地保证工作人员对待工作人员在自己岗位上工作的热情。

另外,为了能够促进工作人员之间良好相处,也为了能够使得工作人员对自己的工作任务有更深刻的认识。高职院校应该不定期地组织行政管理人员之间进行交流合作。扩展他们的视野,促使管理人员内部协调工作更加有序进行,让他们能够得到更多的工作经验,提高行政人员的工作素养,丰富他们的工作经验。

3 结语

基层管理者在高职院校的教学中起着不可或缺的作用。如何能够让这支特殊的工作者在高校中最大化地发挥他的作用,不但要为其提供教育工作方面的问题,还要为他们提供更多教育的可能性,从而让他们学会用更加科学的理论来工作,提高工作效率,帮助他们完善自己的人格,找到自己的人生目标。

参考文献

- [1] 强晓华,金本能.高职院校行政管理人员专业化的现实困境与实现路径[J].天津中德应用技术大学学报,2019(4):39-42.
- [2] 滕菲.谈高职院校基层行政管理人员的职业现状与改革思路[J].才智,2019(19):41.
- [3] 袁德龙,唐义武.高职院校行政管理人员激励机制存在问题与应对措施[J].滁州职业技术学院学报,2018,17(4):12-14.