

高校行政管理存在的问题及对策研究

徐崇钊

(延边大学 吉林·延边)

摘要:高校的办学宗旨就是为了更好地培育学科人才,提升科研水平,服务于国家,服务于社会。行政管理工作主要负责处理日常行政事务,而高校的教育功能、社会功能是否能够有效实现,取决于行政管理效率能否满足基本需求。本文从高校行政管理的重要性出发,分析我国高校行政管理的问题,并提出几点对策。

关键词:高校行政管理;重要性;问题;对策

一、高校行政管理的重要性

1.高校行政管理为高校管理改革提供重要保障

在新时期,我国高校响应国家号召,近年来也在不断地摸索、获取发展之路,在人员、机构的精简问题上稍有起色,但总体来看改革仍存在着一定的进步空间。因此,必须从行政管理入手,提升高校管理改革的实效性。

2.高校行政管理是打造高校品牌的重要手段

高校的行政管理工作具备以下职能:培育职能、科研职能以及服务职能。其中,服务职能是建立在培育、科研两大职能有效发挥的基础上的,是高校与外界沟通的桥梁。若行政管理不能满足科研和教育的需求,会造成高校服务功能弱化,使高校的名誉、形象受到影响。所以,行政管理是提升高校外界形象、打造品牌效应的有效手段。

3.高校行政管理为高校持续发展奠定基础

各地教育水平均有着不同程度的发展,各高校也同样面临着一个重要问题,即竞争力问题。行政管理是高校教育管理的基础,其管理效率直接决定高校的竞争力,也是高校持续发展的保障,因此,加强高校行政管理能力是十分必要的。

二、我国高校行政管理存在的问题

1.管理松懈、体系滞后

就现状而言,我国高校行政管理体制严重滞后,规章制度虽然井井有条,然而严重缺乏制度活力,利用按期完成考核指标的方式来规范人员行为,无法发挥行政管理者的创新创造能力,挫伤了管理人员的工作热情。如此,管理人员只是按部就班地完成常规任务,服务质量严重下降,加之个人竞争意识不强,导致行政管理工作难以有效开展。

2.行政管理职权弱化

一直以来,我国高校行政管理奉行集中化的管理机制,机构、部门、人员的所属权责较为明确,其框架类似“正三角”,即权力的分配由上至下、由高至低逐渐衰

减。该管理机制体现了高校行政管理的严谨性、规范性,然而其产生的问题也是十分明显的:上级掌握行政管理的实权,工作人员面对上级管理者唯唯诺诺,行政部门职权日益弱化,影响行政管理决策的科学性与民主性。再者,上级权力过大,致使人力物力等资源无法做到合理分配,教育教学、科学研究等核心工作也会因此大受影响。

3.机构交叉重叠、人员分配不合理

目前,我国高校行政管理的人员、机构设置十分不合理,相关职能、责任并未落实到具体的部门与个人。比如,多个部门同时参与某项事务处理,日后如涉及责任追究,由于涉事部门较多,工作人员互相推卸责任,类似事件均会造成行政管理效率低下。当前,我国各大高校不断扩充生源,事务繁多、环节复杂,行政管理机构的规模也在壮大,如若不能在短期内解决机构、人员的职能分配问题,将加剧高校行政管理的难度。

4.管理手段陈旧、效率低

我国高校行政管理手段过于陈旧、传统,管理队伍习惯按照老思维、老办法去处理新事务,很多管理人员缺乏创新精神、缺乏竞争意识,对新理念、新知识、新思想缺乏充分认知。而行政管理任务量大、事务复杂、范围较广,传统行政管理手段效率差、水平低,无法满足当前的工作需求。

5.行政管理缺乏足够重视

高校的教育教学能力和科学研究水平能否得到有效提升,往往取决于基础工作的落实程度,可见行政管理是教学与科研的重中之重。我国高校历来重视教学和科研的投入,行政管理处于被“冷落”的位置,其所需人力物力均难以达到工作要求,特别是行政队伍的整体素质仍需进一步提升。

三、提升高校行政管理效率的对策

1.增强效率理念,重视行政管理

长期以来,我国高校行政管理形成了“等、靠、要”的工作思想,影响着行政管理效率的提升。为此,

要改变这一现状,必须对行政管理给予高度重视,让“效率”成为一种理念、一种文化,植根于管理人员心中,在意识、行为上做出应有的改变。通过精品课程学习、高校管理研讨、行政思想教育等形式,确保行政人员意识到高校行政管理需要应对全球化、市场化的挑战,应实现科学管理,切实加强行政管理水平。

2. 行政管理体制的健全与创新

行政管理工作要符合精益求精的原则,要改变机构部门臃肿、职能交叉这一问题,冗余人员及相关部门要做到精简高效,部门之间、人员之间要明确具体职责,并加强合作交流,建立良好的协作机制。

同时,上级管理者要“放开”权力,为行政管理团队提供一个相对宽松的工作空间,任何制度的更改与设立,都要做到集思广益、献计献策,采纳行政管理机构及相关部门的合理建议;制度的落实需要行政队伍亲自完成,通过制度规范个人行为,并加强对彼此的管理、监督,确保行政管理人员不断深化法律观念。此外,要创新多种工作制度,比如文书制度、激励制度、干部值班制度、责任制度等,将敷衍、搪塞、推卸等不良行为根除,防止权利泛滥、责任不明等现象发生。

3. 加大管理队伍建设力度

高校领导在行政管理工作中扮演着举足轻重的角色,其管理水平及其管理素养是高校行政管理成败的关键所在。完善行政管理队伍结构,加强高校教育管理的实效性,确保决策科学合理。提升管理者的行政素质,使行政管理机构健康、持续运作,提升办事效率。负责制定行政管理人员素养建设、业务培训等活动项目和制度内容,真正发挥领导的带头作用。

加大行政管理团队的建设力度,结合高校行政管理现状来看,通过完善并落实激励措施,可最大限度激发行政人员的工作热情。行政管理是高校教育管理的基础、保障。教育竞争国际化、全面化,高校为提升自身竞争力、彰显行政管理成效,必须从行政队伍的素质入手,提升他们的业务能力和文化水平,能够运用理论知识解决实际问题。再有,行政管理效率与团队的知识能力、专业能力以及实践能力有着直接的联系,其人员结构配置要合理化,方能真正提升行政效率。

4. 加快行政管理信息化建设

高校行政管理要做到推陈出新、与时俱进,对现代化管理模式进行分析认证,可使用信息技术提升管理效率。行政管理信息化指的是利用计算机或其他电子技术完成常规管理工作,基于计算机强大的系统处理能力,确保行政管理精确、无误、便捷、效率,可解决一直以来高校行政投入大于产出的难题。行政管理工作当前存在的困境与不足,需要信息技术予以完善,比如建立行政信息库、搭建校园网以及传真设备等,大力应

用现代化科学技术,可有效缓解行政管理人员的压力,利用信息共享功能,确保行政机构与各部门迅速完成信息交流,提升办事成效。高校要着眼于实际,从自身实际条件出发,循序渐进地增设管理设施,在一定期限内实现信息化、现代化办公水平的提升,使之满足行政管理体系、制度革新的需求,确保行政效率快速提升。

5. 绩效考核的构建与完善

国内外高校在面对提升行政效率这个问题时,通常会考虑到管理成本与效益产出二者之间的关系,如何使用激励手段来提高效率,可通过以下方式进行。第一,考察行政管理部及其工作人员一段时期内的工作情况,考核工作人员是否遵照职能需求来完成工作,以及工作效率,这种方法称之为行政职能测试。第二,不同因素对高校行政管理产生深远影响,如成本、体系、制度、手段以及人物力资源等,每种因素都具有特定的属性与作用。首先将因素进行项目区分,并设置具体分数,例如考核A人员时,将所有项目分数累积相加,得出总数即效率值,人员各项目分数由部门领导、部门成员及相关部门协作评测,目的是体现出考核评价的公正性,这种方法称之为因素考核法。绩效考核激发了行政管理的效率、活力,可强化行政管理人员的服务意识、创新意识和竞争意识。

6. 合理调配、流动,实现人员与岗位的最大协调

确保行政人员充满干劲、力争上游,就要切实考虑到人员自身利益。合理使用激励政策,结合行政人员的业务能力差异以及行政管理工作具体性质的不同,严格落实层次化管理体系,当岗位人员通过考核标准、具备晋升条件时,行政部门管理者要合理安排岗位调配;当岗位人员无法通过考核测试,则说明人员素质有待进一步加强,需进行待岗培训、深造,再次达到考核指标后方可允许上岗。通过这种方式,确保人才真正符合岗位需求,有利于激发行政人员的潜力。

参考文献

1. 苏明.关于提高高校行政管理效率的研究.赤子,2015(9).
2. 陈远.互联网时代高校行政管理改革创新.经营管理者,2016(3).
3. 张礼超.高校行政管理执行力建设的伦理思考.遵义师范学院学报,2015(3).
4. 张艺.提升高校行政管理人员素质的途径探究.教育教学论坛,2016(33).
5. 梁文富.管理方格理论视角下提升高校行政管理人员素质的途径研究.襄阳职业技术学院学报,2016,15(2).

(责任编辑:王文龙)