

“立德树人”视阈下高校行政管理队伍素质研究

□ 赛汉其其格

【摘要】作为高校的重要要素之一,行政管理队伍素质的提升关系着高校的平稳运行、健康快速的发展以及高校自身的声誉。针对高校行政管理队伍素质的现状,文章在“立德树人”的视阈下提出了高校行政管理队伍素质提升的新内涵,以期促进高校加强行政管理队伍建设。

【关键词】立德树人;高校;行政管理队伍;素质提升

【作者简介】赛汉其其格,集宁师范学院助理研究员。研究方向:思想政治教育。

【中图分类号】G647

【文献标识码】A

【文章编号】2095-5103(2018)01-0064-02

科学有效的管理是高校平稳运行、快速发展、建立自身良好声誉的基础和支柱。许多高校在行政管理队伍素质提升上也作出了努力,例如:提高行政管理队伍的准入门槛等。但是在诸多方面还有待加强。

一、高校行政管理存在的问题

高校日常事务涉及到教师、学生、后勤、服务等,而维持这些部分运转的正是高校行政管理组织。这一组织的人员构成通常分为三类:第一类是通过常规考试和应聘而被吸收进高校从事行政管理工作的高校大学毕业生。第二类是由于多重原因而留在高校工作的文化水平和知识水平较低的行政管理工作。第三类是在一定程度上为了配合高校人才引进项目而针对引进人才的配偶或家属采取的行政管理人员安置工作。近年来,高校响应国家政策号召,在提高校内行政人员素质方面进行多方面的改革,高校行政管理人员的专业素养、能力素养也得到了提高。但是高校行政管理依旧需要继续深入改革。主要存在的问题如下:

1.高校行政管理人员思想上存在的问题

高校行政管理人员还存在着角色认知不足、服务意识淡薄的现象。对于行政管理的地位认识,过于强调其“附属”“服务”等功能,从行政管理人员的自我定位上来看,他们常认为自身应是高校教学和科研的辅助人员,而与教学育人、科研育人、文化育人相比,管理育人的观念尚未树立,地位认识不足,行政管理人员无职业荣誉感反而起不到提升人员服务意识的作用;在对行政管理的专业化认识上,高校行政管理人员普遍存在学术权力与行政权力混淆的现象。而现代大学制度的内在要求是“改善内部管理结

构,合理配置好高校内部行政权力和学术权力”。

2.高校行政管理方式上存在的问题

高校行政管理体制不健全造成内外部激励机制不协调,从而工作效能低下。从人才引进到人才培养到人才使用,需要完善的薪酬机制、职业发展规划机制、绩效评价机制,与明确的工作岗位职责相互配合高校行政管理方能顺利高效运行。当下,高校行政管理还存在以下问题:

(1)薪酬激励机制缺位。高校行政管理人员工资相对专职教师来讲普遍偏低,且存在干多干少、干好干坏都是同样的薪酬待遇的现象。这就容易造成行政管理人员素质参差不齐,再加上行政工作多而杂,重复繁琐压力大,同时,高校还存在着尸位素餐的现象。

(2)职业发展规划机制不够完善。近年来,高校行政管理人员的准入门槛变高,硕士研究生的学历要求已成为常态。但是学历的要求提上去了,相应的对专业人才的专业培养没有到位。相对于专职教师来说,行政管理人员的晋升机会少、途径单一,外出进修的机会更是少之又少。这就影响到了管理人员的价值实现,所以,但凡有更好的实现人生价值的机会,很容易促使他们转岗或离职。这就造成了行政管理结构的变动与不稳定,从而影响到高校的正常运转。

(3)绩效评价机制不尽合理。高校教师可以通过项目和科研成果评定绩效,实现多劳多得,但是行政管理人员若按照与教师相同的方式去评定绩效,就会面临加班加点地工作,却没有相应绩效的尴尬境况,这恰恰是高校行政管理过程中存在的问题。

(4)行政管理缺乏跟踪问效。总体来说还是由于行政

管理人员权责不明, 监查机制不够健全。这一问题体现在, 高校行政管理重部署、轻落实, 对于上级重要文件和重要会议精神, 往往停留在口头强调、文件转发。往往存在以会议落实会议, 以文件落实文件, 许多政策到了基层推不动、难落地。有些管理部门作风虚浮, 作出决策前往往以会议代替调研, 发出的文件不认真落实, 形同虚设。

二、立德树人的内涵

党的十八大报告明确提出“把立德树人作为教育的根本任务”, 党的十八届三中全会进一步强调“坚持立德树人”。不仅指明了我国教育工作的总方向, 而且凝聚了党和国家对人才培养的总要求, 是我国高等教育的根本使命。大学教育中的立德树人, 重点应在“立四德、三树人”。“立四德”即立政治品德、社会公德、职业道德、生活美德, “三树人”即树人的社会责任感、创新精神、实践能力。由此也可看出, “立德”培育的是德行, “树人”是培养什么样的人, 培养的是有着好德行、有着综合素质的“人才”。立德树人的总要求是对高校教育发展的精神引领, 这一号召不仅针对高校教师, 高校行政管理工作者也应涵盖在内, 并在其中发挥着重要作用。

三、高校行政管理队伍素质提升新内涵

人本主义心理学家马斯洛提出人的五种基本需要, 其中包括生理需要、安全需要、归属与爱的需要、尊重的需要、自我实现的需要。通常情况下, 低级需要得到满足的情况下, 个体才会追求更高层级的需要, 并且个体都有追求更高层级需要的愿望。给予高校管理队伍素质提升的启示是: 管理人员素质提升既要重视内部激励, 满足员工的低级需要, 也要重视采取恰当的外部激励措施, 满足员工对高级需要乃至实现自我价值的追求。“立德树人”不能简单地概括为对个体的精神规范, 它应是具体的切实可行的内外部激励措施。这样才有可能突破传统的素质提升举措的局限, 切实提高高校行政管理队伍的素质。由此, 在“立德树人”视阈下, 我们可将高校行政管理队伍素质提升的新内涵概括为以下几点:

1. 建立完善的薪酬机制和绩效机制

对于高校行政管理队伍的薪酬, 不应采取一刀切的省事方法, 这不仅不利于提高高校的正常运行效率, 也不利于行政队伍自身的长期发展。应采取绩效制, 对于优秀人才, 能做到使其发挥自身优势的同时得到同样可观的收入, 不挫伤其进取的劲头, 对于不适应岗位的员工应酌情转岗培训, 有竞争、有激励, 管理队伍才有活力。实行绩效制, 首要的就是要将行政人员的绩效管理方法与教师的绩效管理方法区分开来, 明确各个岗位的具体职责, 按其岗位职责, 制定相应的详细标准。使绩效评价结果、师生评价结果与管理人员的晋升和进修机会挂钩。

2. 健全高校行政管理队伍的职业规划

引入高学历人才并不是提升行政管理队伍素质的根本解决之道。管理队伍需要的往往是相应岗位的经验, 因此, 对于人才的完善职业规划才是促进管理队伍专业化、高效化的重要一步。从招聘、培训、上岗到员工在岗位上实现自身价值, 才是职业规划的最终目标。其中落实培训和重视员工自我价值的实现是高校应重视起来的两个方面。对于行政管理人员来说, 获得培训的机会相对较少, 且因缺乏激励机制而又从事重复繁琐的工作, 极易产生职业倦怠。故而, 除了采取老带新的传统培训方式, 高校还应当给予行政管理人员外出交流参加培训拓展的机会, 使得员工在一段时间的输出后能得到营养补给, 得到自我提升, 感受到自身奋斗的价值。

3. 摆正角色, 树立榜样

高校行政管理队伍有负责组织教学工作的, 还有负责院校后勤工作的。以往管理人员中常存在两种错误的自我认知: 一种认为, 行政管理人员负责统筹协调, 处于领导者的角色; 另一种认为, 行政管理人员只是高校教学的辅助人员, 自身地位、作用不可与教师相比。由此常出现的情况是要么“门难进、脸难看、事难办、话难听”, 要么认为自己的工作就是“打打杂”“跑跑腿”, 对于工作的态度就是“庸懒散浮拖”。行政管理是高校三大要素之一, 行政管理人员既不是领导者也不是简单的辅助者, 而是校、生、家的重要沟通者, 作用不可小觑。高校应建立评优机制, 制定详细标准, 为管理团队树立学习榜样, 明确自身努力的方向。

4. 丰富活动, 促进交流

管理是一门理解人、发现人的学问。一方面, 管理队伍自身要有合作精神和创新精神, 高校应为行政管理人员定期举办团建活动, 培养团队内部的合作精神, 也应在科研方面分配资金项目给优秀的管理工作者, 促进团队创新发展。另一方面, 应打破教师、学生与管理工作者之间的壁垒, 通过定期的沟通机制, 聆听彼此的声音, 这样不仅有助于树立行政管理团队良好的声誉和形象, 还有助于管理队伍素质的提升。

参考文献:

- [1] 张峰玮:《浅析研究型大学行政管理人员队伍现状与趋势》,《人才资源开发》2017年第2期。
- [2] 薛昭曦:《深化综合改革视阈下高校行政效能提升的路径研究》,《福建医科大学学报》2017年第2期。

责任编辑: 邓菁