

高校行政管理人员能力提升策略探析

包俊婕 王利清

(内蒙古农业大学人文社会科学学院, 内蒙古 呼和浩特 010018)

摘要: 顶级学府的建设需要高质量的高校治理, 而高校治理离不开一个强有力的行政管理人员队伍, 但是现阶段我国高校行政管理队伍建设存在一系列的岗位设置理念落后、职责职能意识淡化以及行政管理人员的外在、内在工作能力不足等问题, 严重影响了高校治理水平, 不利于提升高校教学水平。基于此就需要对高校行政管理人员队伍中存在的问题进行全面化分析, 结合突出问题制定针对性举措, 如强化对高校行政管理人员思想道德教育、加强对高校行政管理人员的专业化培训、引导行政管理人员树立终身学习意识、提高高校行政管理人员内在管理能力等, 从而增强高校行政管理人员的能力, 强化他们的业务素养, 在此基础上提高高校行政管理水平。

关键词: 高校教育; 行政管理人员; 能力提升; 管理措施

中图分类号: F24

文献标识码: A

doi:10.19311/j.cnki.1672-3198.2020.04.025

现阶段我国各大高校正在积极全面推进教育教学改革, 这离不开高质量的师资队伍, 也离不开高质量的管理服务, 而高质量的管理服务就需要高质量的行政管理队伍做支撑。行政管理人员作为高校人才培养和科研事业发展的服务者, 其能力水平在一定程度上影响着大学的高质量建设, 所以行政管理人员队伍需要迎合现阶段教育教学改革的趋势, 全面提升自身工作能力, 增强业务水平, 更好的服务于高校整体发展。

1 高校行政管理人员队伍现状堪忧

目前我国高校行政管理人员在学历上普遍较高, 硕士研究生毕业的大有人在, 并且年轻人在高校行政管理人员中所占的比例较大, 因此目前的高校行政管理人员从整体上来看在思想上较为活跃的, 有着较强的可塑性。但在肯定高校行政管理人员具备思维优势的基础上, 也要认识到高校行政管理人员自身存在的问题。比如管理理念和管理方式较为落后, 特别是工科院校在该问题上更为明显。不少行政管理人员缺少一定的耐心, 年轻化的行政管理人员工作经验不足, 加上快节奏的生活, 行政管理人员面临的压力也不断增加, 因此人员流动上较大, 不利于保证高校行政管理人员的稳定发展。

1.1 行政管理岗位设置理念严重落后

高校在近几年来发展变化较快, 在不断改革和不断创新的过程中, 学校的管理模式发生了显著的变化。但是作为高校管理中非常重要的组成部分行政管理, 其管理水平还有待提升, 其表现之一就是管理理念落后。加上管理方式的不规范、管理制度的不完善性更是影响了高校行政管理水平的提升。目前高校行政管理岗位在设置上, 很大部分是参照国家政府部门的管理模式, 通常分为三个层次, 如部处级管理、院系级管理以及校级管理, 其中直属机关部门和高校党政职能部门是校级的主要部门, 教学、学科以及科学研究等办学实体单位属于院系主要部门。此种岗位设置模式基本上与高校现阶段各项工作需求相适应, 能保障高校机构的有序运行。但是该行政机构的设置, 各个部门之间的分工不明确, 缺少部门之间的有效配合, 在部门协作意识缺失的情况下, 不利于体现出高校行政管理的整

体性。

1.2 高校行政管理层级制度设计不合理

目前校级岗位和院系级岗位之间缺少对称性是各个高校行政管理工作过程中普遍存在的问题。比如有些院系的工作岗位较为繁重, 但是缺少具体的岗位来对应。有的岗位在院系级机构中被设置, 而校级机构中却没有被设置, 这样就影响了校级机构的完善性。此外高校行政管理在制度设计方面对基层部门行政管理人员缺少关注, 为他们提供学习进修的机会较少, 在培训模式不健全的情况下, 也影响了高校行政人员队伍的建设, 行政管理人员普遍存在岗位职责职能意识淡化等问题。

1.3 高校行政管理人员工作能力不足

高校行政管理工作复杂, 需要工作人员具有较强的综合应用能力。本文将分为外在能力和内在能力两个方面。外在能力包括的内容较多, 如团队协作能力、协调事务的能力、礼仪服务能力、综合处理事务的能力等。现阶段高校行政管理人员外在能力有待加强是普遍存在的问题。一半以上的行政人员不具备团队协作意识, 在人际沟通和协调能力上存在较大问题。内在能力的涵盖面也很广泛, 如分析解决问题的能力、组织业务的能力、自主学习的能力、领导的能力以及创新能力等。现阶段高效行政管理人员自述具备上述能力的不足一半, 不少行政人员普遍反映自己在分析能力、研究能力以及自主学习能力上存在较大问题。特别是在网络信息化的时代背景下, 不少年龄偏大的行政人员显然已经落后与时代的发展, 自身的业务能力远远不能满足现代化行政管理的要求。

2 影响高校行政管理人员能力提升的因素

2.1 行政管理人员的个人因素

行政管理人员在缺少创新精神和自主学习意识的情况下, 常常安于现状, 缺少对新知识、新技术的学习和研究, 导致的结果就是在实际工作中无法使用先进的管理设备来开展工作, 严重影响高校行政管理工作方式方法的改进和效率的提升, 造成现阶段高校行政管理水平难以适应高校其他方面的发展。

作者简介: 包俊婕(1992—), 女, 蒙古族, 内蒙古鄂尔多斯人, 内蒙古农业大学人文社会科学学院研究生, 行政管理专业研究生; 王利清(1974—), 女, 汉族, 内蒙古鄂尔多斯人, 博士, 内蒙古农业大学人文社会科学学院教授, 研究方向: 民族地区公共政策。

2.2 人岗匹配存在偏差

一些高校在行政管理过程中人员岗位安置环节上存在严重问题,不少行政管理人员负责的工作岗位与自身学历水平和工作经验明显不符。在行政管理人员工作能力与岗位职责不相匹配的情况下,很难做到人尽其才。加上受事业编制的影响,更是降低了行政管理人员的工作积极性,进而不能提高高校行政管理工作的效率。

2.3 社会对于行政管理人员的影响

高校行政管理需要依靠社会的大力支持,现阶段高校行政管理中社会支持的力量还偏弱。具体表现为高校行政管理工作硬件设备存在严重的落后性,缺少先进化的管理设备,难以提高行政管理工作效率。社会力量的缺失对高校行政管理人员来说是影响其工作效率的重要原因。

3 提升高校行政管理人员能力的路径思考

3.1 加强行政管理人员综合素质培养

3.1.1 加强对高校行政管理人员的专业化培养和培训

高校行政管理人员与大学教师存在明显不同,但两者对职业技能和职业素养都有较高的要求。比如,财务部门的行政管理人员需要熟悉学生在学费、奖学金、助学贷款等方面的问题,并熟悉现阶段的国家政策。学生管理部门的行政管理人员要关注学生学籍、勤工俭学、课程设置等方面的问题,并了解与之有关的国家政策。就业管理部门的行政管理人员则需要配合好学校的发展,积极宣传国家在大学生就业上制定的扶持政策,为灵活就业的学生提供帮助。由此可见不同部门的行政管理人员重点掌握的知识是不一样的,要想提高行政管理人员的专业工作能力,就需要对他们加强入职前和入职后的专业培训。而且高校行政人员自身工作岗位要与自身学历相符合,建立明确的岗位制度,鼓励行政人员继续学习,为他们创造继续教育的机会。定期为行政人员创造实用性较强培训的机会,如高校行政人员互派交流学习、出国访问等,强化他们行政管理业务能力。

3.1.2 引导行政管理人员树立终身学习意识

在网络信息化的时代下高校行政管理人员需要树立终身学习的意识。云平台、网站管理等各大高校行政管理工作中被广泛应用。依靠云平台和网站管理可以促进高校各部门之间的信息共享,能将学生学籍管理、课程管理、后勤管理以及就业管理等统一纳入系统中,提高信息之间的共享性。高校行政管理人员灵活运用这些先进的信息管理技术,就需要不断学习,强化自身在网络信息技术的专业素养,树立终身学习意识,秉持创新进取的意识,开拓行政管理的新途径,提高行政管理水平。

3.1.3 在学习和实践中培养多种能力

针对现阶段高校行政人员行政管理能力较低的问题,需要加强对行政人员多种能力的培养。首先需要培养行政人员团队协作的能力。为了提高行政人员的团队协作意识,可以定期组建团队性的实践活动,注意团队活动形式的多样性,培养他们的团队协作精神。再者培养行政人员协调事务的能力。此种能力主要是促使行政人员将院内院外、上下级以及各部门之间的关系处理好。其次增强行政人员礼仪服务

意识。可以加强对行政人员的礼仪教育,也可开展相应的礼仪服务实践活动,为全校师生提供礼仪服务。在日常工作中行政人员要规范自身言行,使用礼貌用语,提高自身礼仪服务意识。最后提升行政人员综合处理业务的能力。所谓综合业务处理能力是指行政人员要善于认识、分析并解决问题,强化对特定问题全面性的看法。

3.2 完善制度环境形成良好的考核机制

马斯洛需求层次理论认为,自我实现是个人最高层次的需要,自我实现的需要包含职业发展的需要。在国内,有研究指出职业发展需要是高校管理人员最高层次的需要,也是评价和激励制度的核心。为了提高高校行政管理人员的内在工作能力,需要从绩效考核制度上进行分析。影响高校行政管理人员工作积极性和创新性的重要原因是现存工作人员的事业编制。高校行政管理团队中编制人员占据较大比重,事业编制人员在薪酬待遇固定的情况下,不利于提高自身工作积极性,阻碍了自身创新意识的培养。基于此就需要将绩效纳入行政人员的考核中,为行政管理人员创造良好的工作环境,培养他们创新意识,提升他们自我发展的能力。

3.3 加强合作,积极争取社会力量的支持

高校可以通过合作的方式加强与社会各界的联系,积极争取企业、社会组织、社会团体等对高校行政管理工作的经济和技术上的支持,比如可以依靠社会的力量为各大高校创建校园网、电子图书馆等,硬件化的设备可为高校行政管理人员提供良好的工作条件,对提高行政管理人员工作效率非常重要。再者,在社会的扶持下各大高校还要构建交流互动平台,在交流互动平台上行政管理人员可以分享彼此的工作经验,强化新老员工之间的互动交流。行政管理人员经常性的互动也可以消化自身负面情绪,促使行政管理人员保持积极稳定的情绪投身行政管理工作。

4 结论

综上所述,高校行政管理人员能力提升是目前高校教育改革过程中至关重要的一环,尤其是近几年来高校教育教学改革被国家和政府部门尤为关注。因此,本文通过对高校行政工作过程中各方面存在问题的分析,积极探索当前高校教育教学改革形势下提升行政人员管理能力的有关措施,希望改变高校行政管理工作现状,提升行政管理工作效率和人员综合素质,为高校综合改革发展助力。

参考文献

- [1] 李隽华,柳欠欠.大学行政人员管理能力提升策略探析[J].延边教育学院学报,2018,32(4).
- [2] 宋艳清.研究型大学行政管理人员队伍现状与趋势研究[J].环球市场,2017,(35):49.
- [3] 杨军.大学行政管理人员激励现状及原因分析[J].教育现代化,2017,4(31):208-209.
- [4] 张峰玮.浅析研究型大学行政管理人员队伍现状与趋势[J].人才资源开发,2017,(2):58-59.
- [5] 缪杨.大学行政管理人员激励现状及原因分析[J].中国培训,2016,(018).
- [6] 吴艳云.高校管理人员职业发展评价与激励[J].高教发展与评估,2015,(1).
- [7] 张宏军.浅谈大学机关行政人员的管理与激励[J].教育界,2015,(30):15-15.