

■教育经济与管理

新建本科师范类高校管理人员专业化建设对策

史策

(陕西学前师范学院人事处,陕西西安 710100)

摘要:近年来,高等教育平民化、大众化的进程中,涌现出一批新建本科高校。在其发展过程中,行政管理人员的个人素质不高、发展空间受限、缺乏系统性培训、服务意识淡薄和福利待遇偏低等问题急需解决。针对以上问题,本文提出解决高校管理人员专业化建设的相关对策:一是加强服务意识,注重日常工作创新;二是创造良好的工作环境;三是管理人员的专业化培养培训;四是提高福利待遇,增强管理人员认同感;五是树立有序合理的人才观,扩宽学校各类人员的发展空间和晋升渠道。

关键词:高校行政管理人员;专业化建设;新建本科高校

中图分类号:G471.7

文献标识码:A

文章编号:2095-770X(2016)08-0123-04

PDF 获取: <http://sxxqsfxy.ijournal.cn/ch/index.aspx>

doi: 10.11995/j.issn.2095-770X.2016.08.028

A Study on How to Make Professional Personnel Development and Management Policy of New Normal University

SHI Ce

(Shaanxi Xueqian Normal University, Xi'an 710100, China)

Abstract: In recent years, a number of newly-built undergraduate colleges and universities emerged with the plebification and popularization of higher education. In the process of its development, some problems of administrative staff need to be solved, such as personal quality not improved, limited development space, the lack of systematic training, thin service consciousness and low benefits. Aiming at above problems, relative countermeasures are put forward for university management personnel specialized construction in this paper. Firstly, strengthen the service consciousness and pay attention to the innovation of daily work. Secondly, create good work circumstance. The third point is increasing training of professional talents. Fourth, improve the welfare benefits and enhance the recognition of administrative staff. Finally, establish proper concept of talent and expand the routes and space of school's faculty and instructors.

Key words: administrative staff of colleges and universities; specialization construction; newly-built undergraduate colleges and universities

随着国家进一步推进高等教育平民化、普遍化,大批高职高专及成人教育学院纷纷改制升本,建立了带有明显区域特点的普通师范类高校。然而,2000年前后开始的本科高校升格潮,致使近十多年内大批办学目标相近、人才培养同质化及教学管理还不成熟的新建本科高校出现。办学层次的提高,必然对教师教育教学能力、教辅人员实验能力及行

政管理人员管理服务能力的提高的提出新的要求。行政人员管理、规划、服务水平的高低,直接影响着一个学校办学的好坏。新建本科高校,其行政管理人员专业化的程度还比较低,基本上还延续着过去陈旧的管理模式,缺乏日常的培训、专业性的指导及个人发展的规划。因此,新建本科高校应该重视行政人员的管理专业化建设^[1-2],努力提高行政人员

收稿日期:2016-03-01;**修回日期:**2016-05-24

基金项目:陕西学前师范学院科研基金项目(2015YBKJ088)

作者简介:史策,男,陕西咸阳人,陕西学前师范学院人事处工程师,主要研究方向:计算数学、人事管理。

的管理水平、方法及服务意识。

一、新建本科高校管理人员在大学中所处的地位

高等学校泛指对国民进行高等教育的学校。高校是为广大学生提供教学、研究条件和授权颁发学位的高等教育组织,包括大学、学院、高职高专等的学校。截至2015年5月21日,中国大陆高等学校共计2845所。其中,普通高等学校2553所(含独立设置民办普通高校447所,独立学院275所,中外合作办学7所),成人高等学校292所。

在当代高校中,教师是每个高校最宝贵的资源,是教育教学的主体,肩负着培养大学生的历史重任。然而,行政管理人员作为每个学校必不可少的组成部分,主要的工作就是为日常的教育教学工作服务的。行政管理作为高校教育的重要组成部分,制度化、专业化^[3]的行政管理队伍建设为高校又快又好的发展提供着必要的保障^[4]。

高校行政管理是指依靠一定的机构和制度,采用一定的措施和手段,发挥管理和行政职能,带领和引导师生员工充分利用各种资源,有效地完成学校工作任务,实现预定目标的组织活动。随着高校办学规模的不断扩大、办学层次的不断提升,办学水平的不断提高以及内部管理体制的不断深化,行政机关的地位和作用更加突出。行政管理队伍的工作效率和工作质量直接影响着学校各项工作的效率和质量,更关系到高校的社会形象与信誉。因此,抓好行政管理队伍自身建设,提高工作效率,才能保证高校改革发展各项工作的顺利完成。

二、新建本科高校管理人员专业化建设存在的问题

行政管理人员作为高校传统意义上教学、行政管理及工勤三支队伍其中的一支,在日常的教育教学管理中起着至关重要的作用。近些年来,普通高校的行政管理人员招聘层次逐年拔高,一般都要求应聘者具有硕士研究生学历。但是,新招聘的硕士研究生其管理专业性不强、工作积极性不高,往往眼高手低,心里易产生落差。高校行政管理人员主要面临以下问题:

(一)发展受限,晋升困难

高校的行政管理人员主要发展有两条途径,一是通过日常努力的工作,得到领导的肯定和赏识,在岗位有空缺的时候,经过组织部门的考察从而得到“提拔”。二是通过自身努力的工作学习,结合本职工作从事一些相关领域的科学研究,通过学校组织的职称评审提高个人待遇。

随着高校领导专业化要求的提高,越来越多的

教授、专家被提拔行政管理的中层位置,从而堵塞了基层行政管理人员的上升之路。学校缺乏对行政管理人员的职业规划及培养培训,致使部分人员在职称评审及职务提拔上受挫后,消极懈怠难以集中精力努力工作。

大学在职称评审中,一般都要偏重于教学第一线,整个的风气可以归为学而优则仕。教而优则仕,没有意识到管理的专业性。没有将管理专业和教学人员专门化,对纯粹的行政人员的未来发展规划引领不够到位,一定程度忽视了行政管理人员的职称评审需求,从源头上减少了行政管理人员职称评审的比例。同时,行政管理人员由于自身学历低及工作繁重等问题,本身很难发表高水平的论文或从事相对专业的科学研究。

(二)专业不精,工作热情不高

高校的行政管理人员大部分所从事的工作与所学的专业不符。一方面,行政管理人员为了应对日常的管理服务工作,一般都要放弃自己所学的专业;另一方面,管理工作不是动动电脑、写写文件就行,高校的行政管理工作要求工作人员必须要有正确的政治观、良好的服务意识及准确把握各级各类方针政策的能力。

行政管理工作相比教师教育教学工作的自主性,更多的时候是固定死板的,对于一些政策的解释只能按照上级部门或者学校相关的规定进行说明。繁杂而又重复性的工作很容易使得行政管理人员产生职业倦怠,造成工作热情不高、情绪低落、服务意识淡漠和创新性不强,不安心本职工作。部分管理人员通过考取博士研究生转岗分流或者申请调岗至教辅岗位,留下的管理人员无心工作,管理队伍难免人心惶惶,从而严重影响正常的行政管理工作。

(三)日常工作繁杂,得不到重视

高校行政管理人员从事着繁杂而又琐碎的日常工作,经常需要阶段性的集中加班,如学校职称评审、科研项目集中申报、学校全员岗位聘用等。与此同时,行政管理人员由于其本身的工作性质及高校的特点,导致行政管理人员职业地位不高、自我认同感及福利待遇方面都低于高校教师。高校的办学主体是教师,一切的工作都是围绕教师如何教书育人来展开的,行政管理人员的工作就是围绕教师的教育教学及科学研究来服务的。管理人员无论是从数量上还是从福利、地位上都要远低于主体地位的教师。

(四)管理工作的精细化、职业化、专业化有待提高

高校的行政管理工作一般分为两类,一类是学校机关各职能处室的工作,另一类则是学校各二级

院系的办公室工作。第一类工作相对专业化、精细化程度较高、工作面相对较窄,主要是针对某一方面制定学校发展、学科建设规划、教师教学科研培养及教师学生服务工作等。第二类工作相对繁杂、精细化程度不高、工作面相对较宽,主要针对各院系教师教学、学生的日常管理服务及执行学校相关政策规定等。

校、院系二级行政管理干部肩负着学校发展的政策制定、落实及解释服务工作,其日常工作的好坏直接影响学校的办学发展。现阶段,许多高校行政管理干部既从事日常的行政管理服务工作,还兼任一定量的教学工作量。换言之,既要完成繁琐复杂的日常行政工作,还要参与教育教学及教研科研工作。因此,这类人员无法集中更多的时间精力去学习钻研所从事的管理工作。

三、新建本科高校管理人员专业化建设应采取的措施

(一)加强服务意识,注重工作创新

学校行政管理人员的工作就是为教育教学工作服务,为教师学生做好后勤保障。要从根本上改变传统的大机关思想,从思想上提高认识,要树立高度的敬业精神,全心全意把工作做好。坚决摒弃广大教职工对学校行政管理人员一张报纸,一杯茶,一顿饭的不良印象。强化服务教师、服务学生的意识,为学校平稳高效的发展提供最为有力的保障。

创新是高校行政管理工作发展的需要。一是要创新行政管理制度,从源头上改变日常行政管理工作中的问题。精简人员提高工作效率是未来行政管理工作发展的方向。高校在机构改革和岗位聘用中,要做到定编定员,控制行政管理岗位的职数。建立岗位竞聘和转岗分流的机制,按岗选择合适的人员,做到物尽其用人尽其才。二是要创新考核制度,注重岗位,强化考核,淡化身份,最大程度挖掘行政管理人员的潜能,提高其工作的积极性和主动性,从而进一步提高高校行政管理的服务水平。

(二)创造良好的工作环境

一个良好的工作环境对于高校的管理干部至关重要。良好的工作环境,能激发其工作热情,激励其工作干劲,增强其团队凝聚力和创造力。学校不仅要加强办公自动化、办公电脑、校园网及无线设备的建设,更要加大对行政管理信息化这个软环境的投入。强化行政管理人员信息技能的培训与管理。行政管理干部是一支特殊的队伍,相比教学人员教学科研工作,管理人员工作的要求更为细致严格。既要有强烈的责任心,还要有有条不紊的合理安排规划。因此,良好的工作环境可以提高学校管理队伍的整体素质水平。

(三)加强管理人员专业化培养培训

管理人员的培养一定要摆脱师傅带徒弟的传统模式。相比教师的培养培训工作,管理人员也需要相应的专业化培养规划。加强对管理人员的岗位培训,是提高行政管理人员工作水平的重要途径。要树立不断学习的理念,引导鼓励行政管理人员不断学习,提高管理效率与管理水平。对不同的岗位类别,举办具有针对性的专业技能培训。从长远看,培训应注重针对性、专业性和发展性。应给管理人员创造外出进修学习的机会,外派行政管理人员前往国内重点大学学习锻炼,开拓眼界,学习先进的管理理念与制度。通过岗位培训、外出进修、专家教授、观摩学习等方式进行培训,从而提高行政管理人员的管理层次和工作水平。只有行政管理人员拥有丰富的业务知识、极强的工作能力,良好的服务意识、较高的个人修养及交流沟通能力,才能成为一支政治立场坚定、管理水平高、服务意识服务观念强、适应高等教育未来发展的行政管理队伍。

(四)提高福利待遇,增强管理人员认同感

学校应该建立起一套行之有效的管理人员晋升及相应的收入分配制度,切实提高行政管理人员的个人待遇。将工作绩效、工作业绩与个人晋升联系起来。通过有效的奖惩机制,鼓励满足行政管理人员的合理需求。强化岗位与薪酬的关系,推进高校行政管理职员制的建立,打破职务终身制,以岗定薪、强化绩效、薪随岗变,切实落实管理人员的福利待遇。要充分的肯定行政管理人员的工作,增强对其工作的认可、尊重和理解。要通过各种渠道增强学校教师、学生及其他人员对行政岗位的了解及重要性的认识。只有在职称评审、职务晋升、绩效工资分配等方面与教学人员、科研人员平等,才能使行政管理人员安心本职工作,保持一个平稳有序的心态。

(五)树立有序合理的人才观,扩宽学校各类人员的发展空间和晋升渠道

高校只有树立起平等、有序、合理的人才观,才能使教师安心教学,行政管理人员潜心研究管理业务,提高管理服务水平质量。一味的高学历、教而优则仕不可取。管理是专业,做学问好,不一定协调能力强。单兵作战可以,不一定群体作战就强。学校应拓展各类教职工的发展空间和晋升通道。对于教师岗位人员,通过制度性的安排建立职称评定、提拔晋升、人才流动等方面的合理机制,拓宽教师的职业发展空间,有效地激发整个队伍的工作积极性。对于行政管理岗位,积极推行行政管理人员职员制,拓宽个人晋升空间。增强管理人员的工作信心,提高行政管理工作效率。

团员,二十多人次被评为校级三好学生或礼仪标兵……2013年、2014年连续两年被评为安阳市先进班集体,班主任连续两年被评为安阳市优秀班主任。

研究发现,125107班部分学生还存在学习自主性较差或关怀能力较弱等问题。班主任应加强人文关怀队伍建设,建立一支包括班主任、任课教师、学生和家長在内的人文关怀队伍,增强人文关怀的力量;加强就业指导,引导学生制定职业发展规划,增强自主发展的主动性,不断提高专业素养,为高质量就业做好准备;加强对后进学生的指导,引导她们树立正确的思想观念,理解、尊重他人,关心、支持班集体和学校的发展,在各种活动中提高关怀能力;班主任应努力提高人文关怀素养,提高人文关怀的科学性和实效性,更好地促进学生的成长和发展。

[参考文献]

- [1] 苏静. 被关怀者道德品质的培育[M]. 杭州:浙江教育出版社,2009:17.
- [2] 侯晶晶,朱小蔓. 诺丁斯以关怀为核心的道德教育理论及其启示[J]. 教育研究,2004(9):36-43.

- [3] 班华,等. 发展性班级教育系统[M]. 南京:南京师范大学出版社,2000:70.
- [4] 王慧. 论融合正义与关怀的班主任管理[J]. 教师教育研究,2014(6):6-10.
- [5] 苏霍姆林斯基选集:第四卷[M]. 北京:教育科学出版社,2001:24.
- [6] 滕守尧. 对话理论[M]. 台北:扬智文化事业股份有限公司,1995:22.
- [7] 李森. 吉标师生对话的特点及意义[J]. 西南师范大学学报(人文社会科学版),2004(5):88.
- [8] 巴班斯基. 教育学[M]. 李子卓,等译. 北京:人民教育出版社,1986:393.
- [9] 戴本博. 外国教育史:下[M]. 北京:人民教育出版社,1990:246.
- [10] 马卡连柯. 马卡连柯教育文集:下[M]. 吴式颖,等译. 北京:人民教育出版社,1985:59.
- [11] 埃尔菲·艾恩. 奖励的惩罚[M]. 上海:上海三联书店,2006:149.
- [12] 傅维利. 论教育中的惩罚[J]. 教育研究,2007(10):12-18.

[责任编辑 朱毅然]

(上接第125页)

为了更好的扩宽学校各类人员的发展空间和晋升渠道,就要坚定不移的深化人事制度改革、勇于突破创新。要逐步实现以下几个方面:第一,要进一步的深化人事制度改革,完善专技、管理及工勤人员的岗位聘用制度。要坚持“按岗聘用,薪随岗变”,重视聘用,淡化身份。第二,管理岗位积极推行职员制,将学校所有管理人员纳入职员制体系当中,做好职员职级、聘用条件、考核制度、激励制度和培训制度。通过职员制的建立实施,拓宽管理人员发展空间,走职员专业化发展方向。第三,构建各类人员交流转换平台,引导高学历、高职称人员走专技岗位。在岗位聘用中,尽量控制高层次人才“从政”问题。严格控制“双肩挑”人员管理。最后,建立合理完善操作性强的聘后考核制度。岗位聘用最终落实到位,取决于考核制度设计。随着高校岗位聘用工作的逐步推进,聘后的管理工作就显得非常的重要。对于教师岗位而言,通过教学工作和科研工作考核,定量考核所占比重较大。对于管理及工勤岗位人员,主要依据岗位职责履行情况进行考核,定性考核所占较大比重。只有掌握好聘后考核这把“尺子”,才能使学校各类人员积极、主动、高效、热情的参与学

校的每一项工作当中。

行政管理工作在高校的日常发展中起着举足轻重的作用,不仅是对教师教育教学工作、学生的学习生活的服务,还扮演者学校改革发展的先锋队的作。高校应该为广大的行政管理人员建立一个相对公平的竞争环境和较为舒心的工作环境。让行政人员意识到,只要努力工作、认真负责同样可以得到晋升,福利待遇同样可以得到提高。高校的行政管理人员要不断提高自身的管理服务水平和意识,推动高校各项事业又好又快的发展,从而适应十三五期间高校发展的时代要求,增强学校的办学能力。

[参考文献]

- [1] 杨光琼,肖祖仁. 加强高校管理人员专业化建设的思考[J]. 价值工程,2011(31):132.
- [2] 韩军. 论高校管理人员队伍专业化建设[J]. 技术与教育,2014(1):13-15.
- [3] 陈浩. 高校行政管理人员的专业化建设[J]. 教育科研,2014(2):211-212.
- [4] 彭学文. 高校管理人员专业化研究述评[J]. 湘潮,2013(1):168-169.

[责任编辑 朱毅然]