

推动管理育人融合，提升三全育人能效 ——以武汉大学土木建筑工程学院为例

肖娴娴

武汉大学土木建筑工程学院

DOI:10.12238/er.v8i8.6339

[摘要] 高校的根本任务是立德树人，培养德才兼备、全面发展的社会主义建设者和接班人。管理工作是高校运行的重要一环，在育人事业中发挥着重要作用。本文阐述了管理与育人融合的必要性，分析了当前高校管理与育人融合的现状，以武汉大学土木建筑工程学院为例介绍了推动管理与育人深度融合的对策与实践探索。

[关键词] 管理；育人；融合

中图分类号: G640 **文献标识码:** A

Promote the Integration of Management and Education, and Improve the Efficiency of Sanquan Education——Take School of Civil Engineering in Wuhan University as an example

Xianxian Xiao

School of Civil Engineering, Wuhan University

Abstract: The fundamental task of universities is to cultivate virtue and nurture talent, fostering well-rounded socialist builders and successors who excel in both moral integrity and professional competence. Management is a crucial component of university operations, playing a vital role in the educational mission. This paper elucidates the necessity of integrating management with education, analyzes the current status of such integration in universities, and introduces strategies and practical explorations for deepening this integration using School of Civil Engineering in Wuhan University as a case study.

Keywords: management; education; integration

引言

人才培养、科学研究、社会服务、文化传承为高校的四大职能，其中人才培养是高校职能的核心，育人为高校的第一要务。管理工作作为高校运行的重要环节在人才培养事业中发挥着重要作用。高校的二级学院是人才培养的责任单位，其管理队伍应紧紧围绕立德树人根本任务，在服务学校中心工作、服务学者、服务学生中解放思想、守正创新，在高质量管理服务中发挥育人作用，在推进一流大学建设、教育现代化、中国式现代化进程中展现使命担当。

1 管理与育人融合的必要性

2017年2月27日，国家印发《关于加强和改进新形势下高校思想政治工作的意见》，提出加强和改进高校思想政治工作的基本原则之一——坚持全员全过程全方位育人。2017年12月6日，教育部印发《高校思想政治工作质量提升工程实施纲要》，详细规划高校“十大育人”一体化育人体系，旨在更系统、全面、精细地开展育人工作，进一步从根本上优化育人成效，其中管理育人是“十大”育人体系中

非常重要的一环^[1]。

高校管理人员作为高校教育工作者，决定其工作必须紧紧围绕立德树人的根本任务开展，将人才培养作为管理工作的出发点和落脚点，明确育人导向。只有管理人员真正从思想上认识到育人的根本要求，时刻将自身的管理工作与育人工作相融合，才能自觉提升自身素养、在管理中强化教育引导、主动服务学生的学习成长。同时，管理工作是高校治理的重要环节，覆盖学校建设发展各方面的工作，发挥着重要的桥梁和枢纽作用，管理人员作为高校各项政策和具体工作的执行者，也是与学生联系最紧密、打交道最多的群体之一，服务于广大师生，其工作作风、言行举止和办事态度，都会直接或间接影响学生的学习态度和心理状况，他们虽不像教师、实验人员直接给学生授课，但在日复一日的管理服务中能够发挥“潜移默化”“润物无声”的作用^[2]。

在工作实践中，管理育人理念虽然在不断强调，但管理人员的育人意识和素养、管理工作的育人功能发挥、管理工作向育人工作的延伸等却并未达到理想状态，管理和育人的

融合还有待提高,这种现状不利于汇聚高校合力,提升办学质量和效能。因此迫切需要采取相应对策,实现高校管理与育人的深度融合,落实“三全育人”理念,在建设世界一流大学的征程中贡献管理队伍的力量。

2 管理与育人融合的现状分析

高校管理与育人工作的融合存在管理和育人相对脱节、管理育人的落实相对单薄、管理育人机制不够健全等现象。

2.1 管理和育人相对脱节

实际工作中,除辅导员这支专职学生工作队伍外,大部分其他管理人员习惯于将自己的工作定位为事务管理岗位,将自身的岗位职责限定于做好相应的事务工作,认为做好岗位对应的事务管理工作就是为师生学习工作、学校发展提供保障和贡献力量,对学生的关心、教育、引导不属于本职工范围。这种认知具有一定的局限性,离高校育人主体的要求还有距离,不利于充分发挥管理育人的作用。

2.2 管理育人的落实相对单薄

在履行好管理岗位职责的基础上,部分管理人员在管理工作中拓展了工作的内涵,工作中除了为学生办理所需事务之外,还主动与学生沟通交流学习生活情况、思想状态等,在管理工作之余对学生起到教育引导作用。在具体工作中,也以严格的自我要求、严谨的做事风格、良好的服务态度影响学生,营造积极良好的育人环境,充分发挥管理服务队伍在“三全育人”中的作用,这是管理育人的一种重要体现。^[3]但管理育人的落实仅在事务工作的过程中,育人工作还不够主动全面,落实相对单薄。

2.3 管理育人的机制不够健全

据了解,大部分高校对管理人员的考核标准主要为岗位职责的落实情况,而岗位职责大多仅与其业务工作内容相关,比如教学管理、学生事务管理、人事管理、财务管理、科研管理、安全管理、后勤保障等,对育人工作的体现大都体现在服从学校学院工作安排的公益活动期间,育人投入及绩效考核内容相对较少和边缘,考核与激励机制不利于管理队伍育人意识的增强,也不利于激发管理队伍育人工作的积极性和主动性。

3 推动管理与育人深度融合的对策与实践

如何推动管理与育人深度融合,不断扩大管理育人的内涵和外延,将管理育人落到实处,最大限度地发挥管理育人的功能和作用,是当前高校管理队伍落实“三全育人”理念的重要课题。武汉大学土木建筑工程学院结合工作实际,在管理育人工作中开展了一些思考与实践。

3.1 强化管理队伍的育人意识

首先,管理队伍应明确定位,作为一名高校管理者,应努力坚持自我提升,做好岗位事务管理工作,致力于构建

一体化高效能保障体系,为人才培养、科学研究、社会服务、文化传承等提供有力支撑,为学校事业高质量发展保驾护航,这是间接参与育人工作。其次,使整个管理队伍认识到高校的管理工作必须服务于学校育人的头等任务,做到教育与管理相融合、教育与服务相融合,在学校管理服务工作中全程融入教育,科学管理,高效服务,形成教书育人、管理育人、服务育人相辅相成的良性育人格局,这是直接参与育人工作。同时,除了上述两点外,管理人员还应提高认识,积极主动、尽己所能地参与到人才培养的各个环节,不断强化对育人事业的认识。从岗位业务保障、管理环节育人、主动参与全过程育人等,全方位服务、参与、投入到高校的人才培养工作中,凝聚强大合力^[4]。

3.2 提升管理队伍的育人素养

管理队伍统一了思想、提高了认识后,要想更好地发挥育人作用,必须不断提升管理人员的育人素养,这里的素养不仅包括政治理论素养、思想道德素养,还包括严谨的思维能力、优秀的表达能力、全面的综合素质和解决问题的魄力与执行力。^[5]为此,除了学校组织的相关管理队伍培训外,武汉大学土木建筑工程学院采取了一系列举措全面提升管理队伍的育人素养。如每两周一次的办公室例会制度,3名办公室主任作限时PPT工作汇报,汇报前两周工作总结和后两周工作计划,2名办公室人员分享工作认识与心得,选择实际工作中的具体内容小切口、深分析,讲述故事、畅谈感想、挖掘价值,从最初的压力与紧张到如今的坦然与自如,办公室管理人员的思想认识、表达谈吐、工作状态都得到显著提升。再如办公室人员的读书交流会活动,利用工作之余开展经典阅读分享会,推荐阅读经典书目,每次由一名分享人主讲,除了讲述经典本身内容外,结合工作和生活中的真实故事谈对书本内容的理解与运用,随后开展自由交流与讨论,不断提升大家的思想高度、人生境界,帮助大家以更积极的心态和更进取的行动笑对工作和生活。平日工作中,学院领导经常与管理人员谈心谈话,关心关注管理人员的思想、工作、生活状态,增强其所从事事业的神圣感与使命感的认识。通过常态化的培训与交流使管理人员具备育人的素质与能力,在对学生进行教育引导时能够既接地气又有深度,做到游刃有余。

3.3 拓宽管理队伍的育人途径

管理队伍具备了育人的意识与能力,还应思考可以通过哪些途径发挥育人作用。首先,在平时与学生事务工作接触中可适时对学生进行教育,比如负责财务工作的管理人员在财务报销工作中经常与学生直接接触,除了按照要求审核外,也对学生开展财务报销相关材料填写规范性的讲解,特别向学生强调相关资料真实性的重要性,让他们从报销这件事情

中了解到遵守规则和坚守诚信的重要性；负责教学管理工作的人员除了为学生办理选课加课、成绩管理等事务外，还主动帮助学生分析学习情况，引导学生树立学习目标、制定学习规划、加强具体实践，用自己所学为国家和社会做贡献；负责行政后勤工作的人员除了认真为学生提供良好的学习环境和条件之外，还积极引导增强主人翁意识，加强对学习场地的管理，人人都主动承担，将公用学习室当成自己的家，共同打造干净整洁、美观舒适的学习空间。

学生助管是高校中不可或缺的勤工助学群体之一，他们既是学生成长的实践者，也是学校管理的参与者，在服务高校建设发展中锻炼自我、成就自我，是“全员育人”理念的重要体现。武汉大学土木建筑工程学院高度重视学生助管队伍的教育和培养，组织全体学生助管成立了学生社团“自强学社”，相应办公室的老师对所在办公室的学生助管负责，全体学生助管每周定期开展交流分享会，办公室管理人员也参加交流，召集人实行办公室和学生助管轮值制，每次3-5名学生助管作PPT主题分享，结合自己助管工作中的具体内容谈认识、感想、不足与改进思考，起初不少助管深感压力，随着工作的常态化推进，思考、总结、分享工作已经成为全体助管轻松掌握的基本技能，这项工作很好地实现了师生互动、朋辈互动，育人效果良好。

武汉大学土木建筑工程学院还积极动员管理人员参与到学生工作中，比如担任本科生班级导师、党员管理人员一对一帮扶困难学生、党委委员和组织员与学生发展对象入党前谈话、参加学生交流论坛、参加学生代表面对面活动等，通过这些工作，管理人员更全面地了解了当下大学生的实际情况与特点，在发挥其育人作用的同时也能进一步有针对性地优化自身管理工作，提升管理工作效能。在一对一帮扶困难学生工作中，管理人员跟踪困难学生，通过每天的坚持交流与学生建立起牢固的信任关系，帮助学生树立学习目标、转变学习状态、掌握学习方法、优化学习效果。最后，土木

建筑工程学院还动员管理人员积极参加学校招生工作，除了平时招生工作中直接面向高中学生外，还全方位参与到这些学生进入武汉大学后的学习和成长，跟踪关注、全程指导，做好招生工作的后半篇文章。通过上述途径的深度参与，在一定程度上实现了管理与育人的深度融合，更好地推动管理育人的落地落实。

4 结语

一所大学的办学水平如何，最终体现在其人才培养的质量上。因此在高校的人才培养工作中，全体教职工无论是教师，还是管理人员、教辅人员，应各负其责、团结协作、凝聚合力，致力于人才培养质量的提升，为党育人、为国育才。管理队伍更应在深化改革中加大管理与育人工作的深度融合，在拔尖创新人才培养、世界一流大学建设中有新作为和新贡献。

[参考文献]

- [1] 梁佳, 王刚锋, 叶敏. “三全育人”视域下高校管理人员与辅导员协同育人机制研究[J]. 西部学刊, 2025(1): 134-139.
- [2] 方萍, 李凤. 党的二十大精神指引下的高校管理育人质量提升路径研究[J]. 科技资讯, 2025(1): 9-13, 17.
- [3] 杨阳. “三全育人”视域下新时代高校管理育人研究[J]. 中文科技期刊数据库(全文版)教育科学, 2025(1): 83-86.
- [4] 马志强. 立德树人视域下高校管理育人的实践路径[J]. 科教导刊, 2022(22): 141-143.
- [5] 谢静琪. 高校办公室行政人员协同育人问题及对策[J]. 教育观察, 2021(9): 74-76.

作者简介:

肖嫻嫻(1983.08-), 女, 汉族, 湖北钟祥人, 硕士研究生, 主要研究方向为高校行政管理、思想政治教育。