

高校行政管理队伍激励机制的科学构建及创新途径

陈韵婷

广州工商学院

DOI:10.12238/er.v4i9.4184

[摘要] 高校行政管理者肩负着保证教学科研工作顺利进行、为师生提供指导服务的责任,具有促进高校发展和建设的职能和作用。他们的工作状态、工作质量和工作能力将影响到行政服务和管理的质量,制约着高校人才培养的整体质量。对此,高校要结合新时代的发展理念和时代的要求,制定切实有效的激励机制,促进和提高高校行政管理者的工作质量,改善工作状态,提高服务水平,确保师生在良好的教育环境中全面发展。

[关键词] 高校; 行政管理; 激励机制; 科学构建; 创新

中图分类号: G658.5 文献标识码: A

Scientific Construction and Innovative Ways of Incentive Mechanism of Administrative Team in Colleges and Universities

Yunting Chen

Guangzhou College of Technology and Business

[Abstract] University administrators shoulder the responsibility of ensuring the smooth progress of teaching and scientific research and providing guidance services for teachers and students, which has the function and role of promoting the development and construction of universities. Their working condition, quality and ability will affect the quality of administrative service and management, and restrict the overall quality of personnel training in colleges and universities. Therefore, colleges and universities should combine the development concept of the new era with the requirements of the times, formulate effective incentive mechanisms, promote and improve the work quality of university administrators, improve their working conditions and improve their service level, and ensure the all-round development of teachers and students in a good educational environment.

[Key words] Colleges and universities; Administrative management; Incentive mechanism; Scientific construction; innovate

行政管理人员在高校教学管理工作中占据重要地位,科学有效的激励机制能够良好地调动行政高校行政管理者的潜力,促进他们主动参与到工作中。高校招生数量持续增加,行政管理工作的难度加大。切实发挥行政管理工作在高校整体工作中的优势和正面作用,需要不断激发行政管理人员的工作潜力和积极性,这其中就需要发挥激励机制作用。

1 高校行政管理队伍激励机制科学构建与不断创新的重要意义

1.1 当前高校行政管理队伍迫切需要科学构建与不断创新激励机制。我国高校管理普遍实行刚性行政手段,这种管理方

式主要是自上而下的形式,过分强调领导的权威性,管理体制过于单一,不够灵活。其弊端将随着高校的进一步发展而逐渐显现,阻碍管理部门的健康运行。因此,为了提高管理效率,提升行政办公水平,调动广大行政人员的积极性,行政部门应在刚性管理的基础上,整合柔性管理因素,科学构建激励机制,把刚性管理体制转变为柔性管理体制。高校管理部门要在保证组织正常任务完成的前提下,充分考虑不同管理岗位的工作特点,研究制定一套符合岗位工作实际的科学激励制度,既有刚性又有弹性,有好有坏。

1.2 稳定和吸引并留住优秀人才。高

校教师尤其是高层次人才流动性较大,他们具有扎实的理论基础、较强的实操能力、产学研合作经验等,成为各行各业激烈竞争的主要对象,只有实施科学、合理、有效的激励机制,才能让优秀人才进得来、留得住、带得动,减少人才流失,同时把握好新时代新时期人才发展的规律,真正做到“用好已有人才、留住核心人才、引进重点人才、培养骨干人才”。高校人力资源是高校的重要资源、宝贵财富,激励机制处于高校人力资源管理中的核心地位,科学、合理、有效的激励机制能够促进高校的可持续发展,稳定的师资队伍建设更是高校发展的强有力支撑。因此,

完善现行的激励机制,及建立更加规范合理、科学有效的激励机制至关重要。

2 高校行政管理者的发展现状

2.1工作效率低下。在高校管理发展的过程中,高校行政管理者的作用、地位、内容和职能发生了深刻的变化。但是,与以往相比,高校行政管理者必须承担更多的责任,完成更多的任务。从行政管理人教职工作的性质可以看出,他们的工作内容琐碎复杂,具有较强的突发性和专业性。因此,在这样的状态和内容的影响下,会导致高校行政管理者心理压力增大,工作效率降低,且长期高负荷、机械重复的工作内容,很容易让教职工出现各种心理生理疾病,影响工作质量。

2.2服务意识淡薄。现阶段,我国高等教育机构虽然采取绩效考核的方法,提高了高校行政管理者的工作积极性,调动了高校行政管理者的主观能动性。但是,行政人员的绩效不能量化,高校很难真正评估和评价行政人员的工作成效,这使得绩效考核逐渐成为一种形式,极大地挫败了教职人员的积极性和主观能动性。然而,一些高校行政管理者长期处于服从状态,很难明确自己的成长方向和发展目标,导致他们缺乏热情、服务意识和责任感,影响了行政工作的质量和效率。

2.3明显的工作倦怠。职位晋升是高校行政管理者发展的重要激励机制,它能有效地提高教职工的工作积极性和积极性。与薪酬激励相比,职位晋升具有较强的激励效果。然而,在传统的人事管理体制下,年轻高校行政管理者很难获得有效及时的晋升机会,严重打击了高校行政管理者的积极性和积极性,也导致一些误区,认为他们因为不合格、太年轻而不能升职。从长远看,会导致“干坏事、干得好”的错误心理,严重影响行政管理的质量和效果。

3 构建高校行政管理人员激励机制的策略

3.1激励机制的构建要遵循人性化、竞争性的原则。在构建高校行政管理人员激励机制的过程中,要严格秉承人性化、竞争性的原则。其一,秉承人性化的原则。高校行政管理人员激励机制的建立,一定

要体现“以人为本”的思想,高校要尊重本校的行政管理人员,让他们产生一定的职业价值感和自豪感,调动他们工作的热情和积极性。任何工作的付出都希望得到别人的认可,高校行政管理人员也不例外,他们也希望自己的工作得到校领导和广大师生的认可,这种肯定的认可其实就是一种鼓励和激励,将会激发工作人员内心更强烈的工作热情。因此,在高校激励机制构建过程中,一定要秉承人性化的原则。其二,秉承竞争性的原则。公平、公正的竞争可以促进发展,其实质也是一种隐性的激励。高校在管理中,一定要敢于改革创新,积极构建激励机制,倡导个体间的良性竞争,激发每一位行政管理人员的潜在能量,表现优秀的、付出多的、工作能力强的工作人员将会收获更多。

3.2明确激励机制的对象。在高校的很多日常工作中,都包含着行政管理人员的辛勤付出,他们为广大师生提供各种服务,因此,高校要重视行政管理工作,整合各种资源,积极为行政管理人员营造好的工作环境。另外,还要加强对他们的管理,高校领导要多关心他们的工作和生活,注重与他们的沟通和交流,多听取他们的可行性建议等,将人性化的管理落实到日常的管理工作中。在双一流的背景下,高校要努力建设有特色的行政管理队伍,真正体现出专业化、规范化、高效化、精细化及国家化的特点,深入激发行政管理人员的活力和潜力,发挥他们的主体作用,为“双一流”建设提供优质、高效的服务,营造出人人参与“双一流”建设的氛围,切实增强行政管理工作人员的责任心和使命感。

3.3采取多样化的激励手段。其一,肯定和信任激励。校领导要给予行政人员更多的肯定和信任,从而激发他们内心的工作热情。其二,职务激励。高校行政部门要爱才、惜才,用职务激励的方式让优秀的人发光、发热。其三,目标激励。高校要将学校的发展目标和行政人员的个人目标相结合,提升他们的使命感和责任感。

3.4不断完善考核机制。在高校发展中,考核其实也是一种激励。要想充分发挥考核机制的功效,最重要的是,要建立

起完善的绩效考核机制,对考核的内容、范围、标准及流程等作出明确的规定,同时将行政人员的工作量和工作强度,以量化指标的形式表现出来,便于参与绩效考核。值得注意的是,高校要重视绩效考核结果的运用。首先考核结果要体现出公正性和公平性,能够得到考核者和相关人员的认可,并将此作为行政人员职务晋升、提升福利待遇的重要参考依据。

3.5引入现代企业管理理念激发教职工作积极性。在新时期,要摆脱传统制度的束缚,引入现代企业竞争性招聘制度,坚持择优录用、按需设岗的原则。在规范机制、加强管理的过程中,推进公开招聘和考试工作的发展进程,提高行政管理的有效性和针对性。在激励制度制定层面,高校需要将目标激励与绩效激励相结合,使其在发展过程中形成鲜明的目标体系,进而在日常管理工作中更有激情和自信。例如,“竞争性晋升”与“绩效考核”相结合,可以有效地提高行政高校行政管理者的积极性,使其更加重视日常管理的质量,提高服务意识,使之成为促进高校健康发展的基石。

4 结论

新时代标志着社会经济和科技进入了新的发展阶段,标志着教育体制改革深入和快速发展。然而,在新时期的影响下,高校行政管理者面临着巨大的压力和挑战。因此,高校行政管理者应结合激励机制建设的理论,充分分析高校行政管理者的期望和愿景、问题和现状,通过转变观念、优化制度、实施培训,形成长期激励机制。从而提高行政管理人员的积极性和积极性,提高行政工作质量。

[参考文献]

[1]程桂萍.关于高校行政团队建设若干思考[J].淮北煤炭师范学院学报(哲学社会科学版),2019,31(4):164-166.

[2]尹虔硕,陈菲,黎红中,等.我国高校行政管理队伍建设机制构建——以新加坡南洋理工大学为例[J].江淮论坛,2019,(6):49-53.

[3]黄志真.党的群众路线教育实践活动统领下高校行政管理队伍建设的若干思考[J].才智,2019,(33):248,251.