

高校行政管理人员创新素质的提升研究

吴旋涛¹ 胡池颜²

(1. 四川大学华西医院, 四川 成都 610041;

2. 新加坡国立大学杨潞龄医学院李陈爱礼护理学中心 117597)

摘要: 在新时期, 高校的行政管理人员创新素质的高低对高校管理事业的发展有着重要的影响。如何培养高校行政管理人员的创新素质已经成为高校管理者亟待解决的问题之一。针对此, 本文就高校行政管理人员创新素质的提升进行分析, 希望为广大朋友提供一些有价值的借鉴和参考。

关键词: 高校; 行政管理; 创新素质

对于高校来说, 行政管理人员的创新素养决定着高校的可持续发展, 不仅关系到学校管理的成败, 同时也关系到专业人才的培养。高校为了更好地开展行政管理工作, 保障高品质的教学工作顺利进行, 促进专业人才的成长。因此, 高校管理者必须要重视培养行政管理人员的创新素养, 通过运用各种手段, 强化他们的创新素养, 提升他们的综合能力, 从而提升高校行政管理工作效率, 为实现高校可持续发展提供强大助力。

一、高校行政管理人员的创新素质内涵

高校是进行知识总结和知识传授的重要场所, 承担着为社会以及企业培养人才的重要任务和使命。为了确保高校能够健康、正常的发展, 高校行政管理人员应该要做好行政管理创新工作, 以此来确保高校正常运营的同时, 提升高校管理效率。高校行政管理人员必须具备以下几方面的素养:

(一) 高校行政管理人员必须要具备良好的知识素养

在高校行政管理工作中, 工作人员要以科研教学为工作中心, 自身要树立终身学习的观念, 博闻强记, 不仅要具备强大的职业素养, 同时还要具备良好的综合能力, 在某一专业或者某一领域有着深厚的功底。除此之外, 高校行政管理人员应该具备良好的信息技术素养, 能够熟练操作信息技术设备, 可以轻松掌控现代化办公软件, 比如说 WORD、EXCEL 等基础办公软件, 提升高校行政管理工作的办公效率, 而不是依靠以往的办公经验, 或者手动记录, 严重拖慢了行政管理工作的进程。

(二) 高校行政管理人员需要具备优秀的创造性思维

作为高校行政工作人员的必备素养之一, 创造性思维是一种以发散思维为核心的内容, 这种思维能够激发他们的工作积极性和工作热情, 使他们的大脑时刻保持高速的运转, 能够使他们在进行思路选择上, 还是在行为思考方面都与众不同, 有着更加深刻、独到的见解和认知, 敢于发现工作中存在的新问题, 并且积极尝试去解决它。

(三) 高校行政管理人员需要具备创新和发现的品质

创新素养会对一个人的个人品质有着重要的影响, 一个人的创新素养比较高, 那么这个人会比较活泼、自信、开朗, 考虑问题的方向和角度总是从长远方向出发, 对待过时的事物会勇敢地站出来进行否定和质疑。因此, 高校行政管理人员必须具备这样的创新素养, 这对高校日常行政管理工作具有重要的意义, 可以摆脱传统工作的桎梏, 创新出全新的工作模式。

二、影响高校行政人员创新素养的因素

在新时期, 影响高校行政人员创新素养提升的因素有很多, 本文就以下几个方面进行说明:

(一) 行政人员自身存在的问题

很多高校行政管理人员往往都会存在这样的问题, 他们会对自己的角色定位有所误会, 认为自己的工作成就感很低, 不需要太高的专业素养, 主要的工作内容就是传话跑腿、处理一些简单的事件、开展接待服务等。部分高校行政管理人员没有经过专门的培训, 他们对现代化行政管理工作的认知明显存在误区, 只是凭借以往的工作经验处理问题, 并没有注意提升自身的创新思维, 总是墨守成规, 没有积极吸取先进的工作理念, 改变传统的工作方式, 无法做到与时代同步。除此之外, 个别高校行政管理工作人员还有着强烈的“主角意识”, 错误地认为自己是管理他人的, 往往做事情以自我为中心, 严重缺失服务意识, 要求教师和学生要严格听从自己的指挥。实际上, 人们也常常将高校行政管理工作者当成学校的附属, 这导致学校的行政管理工作者的年纪大部分偏大, 学历普遍不高, 知识结构简单, 这会导致高校行政管理效率愈发的低下。

(二) 高校行政管理人员学历、职称偏低

随着我国教育改革的推进, 高校行政管理工作也迎来的改革的新浪潮, 高校管理者也意识到了行政管理工作的的重要性, 也都采取了相关的措施提升行政管理工作效率, 甚至有些高校开设行政管理专业, 专门培养行政管理人才。现今, 高校行政管理人员不仅需要具备扎实的高校行政管理知识理论基础, 同时还要具备熟练的管理技能, 有着强大的创新能力和分析能力, 能够将及时地发现问题, 并且快速地处理好。但是在实际的行政管理工作中, 越来越多的年轻人和高学历人员不愿意担任高校行政管理工作, 他们普遍认为这份工作并没有太大的前途, 自身得不到良好地发展, 高学历人员经常担任两份工作他们既承担高校行政管理工作, 同时还要肩负起沉重的教学任务, 久而久之, 这会对他们的工作造成极大的压力和负担, 同时, 还会使他们很难将工作重心放在行政管理上面, 从而影响行政管理工作的内容。全职的高校行政管理工作人员一般年龄比较大, 并且他们的学历相对较低。在这个全新的时代背景下, 他们并没有积极地紧跟时代的步伐, 与时俱进, 而是保持着一种传统的工作态度和工作方式, 很少进行自我学习和提升, 导致他们无法获取更高的职称。除此之外, 部分高校甚至在行政管理方面没有进行职称评定, 这也使得一部分高校行政管理工作者失去了工作的积极性和工作热情。

(三) 缺少有效的激励制度

高校行政管理工作人员的薪资水平相对较低, 其他收入来源非常的少。因此, 他们想要实现自身的价值非常的困难, 并且他们每天需要处理的行政管理工作并不轻松, 内容负责、烦琐, 这使他们在工作中无法享受到工作成就感, 同时也无法全面地展现出自身的

优势。此外,高校缺少对行政管理人员的科学考核机制,缺乏合理的评价标准和评价方式,很多学校的考核工作只能从几个简单的方面进行,无法考虑周全。高校行政管理人员的晋升通道也是十分的单一,使得高校行政管理人员的升迁变得极为困难,很多高校行政管理工作者在自己的工作岗位上干就是十几年而无法晋升。

三、高校行政管理人员创新素质的提升路径

(一) 明确角色定位,提升创新素养

为了更好地解决上述之中的问题,高校行政管理人员应该积极正视自身的位置和角色,角色是人们在社会工作中所承担的地位和身份,同时也是义务以及权利的象征。高校行政管理人员的角色定位会与高校的行政管理水平有着直接的关系,也与高校管理工作的开展有着密切的联系。因此,高校行政管理人员应该准确定位自身的角色,在实际的管理工作中,放低自身的姿态,虚心接受他人的建议和批评,全身心地扮演好服务人员的角色,做一个高校优秀的行政协调者和管理者。通过这样的方式,高校行政管理人员才能更好地认识到自己的身份,树立明确的工作意识,在行政工作中保持积极乐观的工作态度,发挥出自身的创造性、积极性,更好地提升自身的创新素养,强化行政管理工作效率。

现今,已经进入到全新的时代,这对高校行政管理工作由提出了更高的要求 and 标准。作为高校行政管理队伍中的主要力量,高校行政秘书需要贯彻高校的相关政策,确保各个二级学院的正常运转。高校是培养专业人才的重要基地,同时也是对学生进行思政教育的主要阵地,高校行政秘书应该积极落实“立德树人”的根本任务,严格要求自己,严于律己,坚定自身的政治立场和政治信念,坚持自己的政治导向,对于国家的时事政治要关心和了解,时刻关注管家教育改革的方向,熟知高等教育的相关政策和仿真,严格遵守高校内的各种规章制度。此外,行政秘书还应该通过各种方式,深入到行政管理的第一线,对行政管理工作的各个环节进行熟悉,并且实事求是的向领导进行汇报,针对管理过程中存在的问题,要及时地给予正确的建议和方案,为院校领导作出决策提供一手材料。

(二) 加强继续教育,提升自身素养

为了更好地促进高校行政管理人员的创新素养,高校应该对相关的工作人员进行继续教育,可以从以下几个方面参考:

1. 要求高校行政管理人员要认识到时代发展的紧迫感,提升他们的责任意识,使他们深刻认识到学习的重要性,不断提升自身的学习能力和学习意识,不仅要从事教学课程、书本上学习专业知识,同时还要深入到实践之中,提升自身的实践能力,以此来提升自身的创新素养。
2. 高校要建立和完善行政管理人员继续教育的相关制度,将继续教育制度化,从而提升他们的综合能力和创新素养。
3. 高校应该拓展多种方式进行继续教育,比如说积极利用互联网手段,拓展继续教育的渠道。也可以给高校行政管理人员安排专项培训班,以此来提升他们的创新素养和职业素养。

高校行政管理人员的工作杂而多,需要他们一天内随时在岗,让他们脱岗去接受继续教育显然是不现实的。因此,高校行政管理工作需要对工作形式进行创新和优化,在确保完成工作的同时,以在岗学习为主要内容,尽可能避免脱岗学习。针对青年行政管理人员,高校应该积极鼓励他们进行在职攻读,可以根据他们所学习的专业和专业方向,攻读硕士学位和博士学位,并且可以给他们一些学习方便,让他们去管理相应专业的学院,方便他们接受更高层次的教育,提升学习效率。在授课形式上,高校

可以采用课堂教学或者专题讲座的方式,让广大青年行政管理者参与其中,让他们利用多余的时间参加社会实践。部分高校也可以利用网络手段,选择网络培训的方式对其进行培训,利用丰富的网络资源,从视觉、听觉方面打造一场内容丰富、方法独特的教学帮助行政管理人员提升综合能力和创新素养,同时还可以利用网络课程的优势,使他们可以重复进行学习,提升学习效果。

(三) 建立激励机制,激发工作热情

为了更好地激发行政管理人员的积极性和工作热情,高校应该建立合理、科学的激励机制,通过运用各种方式,将高校行政管理人员的个人需求与目标的实现结合在一起,满足他们的个人期望和目标,以此来激发他们在行政管理工作中热情,引导他们在以后的工作过程中要积极努力工作,提升行政管理工作效率。为了更好地提升他们的创新素养,高校应该建立健全考核机制,根据学校的实际情况和行政管理工作的性质、特点,对他们进行考核,从而选择高质量人才到更高的行政管理工作岗位上去,这是提升高校行政管理人员创新素养的重要的一个环节,同时也要建立公共投诉平台,让全校的职工一起参与,共同监督。对于激励机制,高校应该建立一个科学的激励机制,从多方面进行评判,比如说出勤率、业绩、个人品德以及职业能力等方面。最终的评判结果要与年终津贴绑定,通过这样的方式,激发高校行政管理人员的工作动力和工作激情,提升行政工作的效率,为高校可以持续发展奠定基础。高校为了进一步完善分配制度,应该对现有的分配制度进行优化和改革,建立科学的薪资管理体系,提升行政管理人员的工资上限,使他们的收入朝着教学一线倾斜的程度,将其控制在合理范围之内,尽可能缩短教学人员与行政管理人员工资之间的差距,提升工资待遇水平,用奖励物质的方式提升他们的满足感,让所有行政人员在日常的工作中更加充满激情和热情。

四、结语

总之,随着我国经济实力的发展,高等教育逐渐被社会中的各个领域所关注,为了培养出更好的专业人才,提升高校教育管理水平,实现高校可持续发展,高校管理者应该要意识到高校行政管理人员创新素养的重要性。在新时期,高校应该采取新思维、新思路,来打造全新的行政管理人员创新素养提升新局面,多措并举,结合现实存在的问题进行详细的分析,积极寻找相关的解决思路和解决方式,采取激励机制,激发行政人员的工作热情,调动他们的积极性,同时对他们进行继续教育,帮助他们形成终身学习的观念,为高校管理事业的发展提供强大助力。

参考文献:

- [1] 崔伟春. 关于提升高校行政管理人员素质的思考 [J]. 决策探索(中), 2021(08): 86-87.
- [2] 王志强. 高校行政管理人员创新素质提升策略分析研究 [J]. 作家天地, 2020(22): 105+107.
- [3] 张巴如. 新时期高校行政管理人员职业素质提升研究 [J]. 办公室业务, 2020(19): 47-48.
- [4] 冯金钟, 段文美. 高校行政管理人员管理育人素质提升研究 [J]. 劳动保障世界, 2020(18): 58-59.
- [5] 张莹璐. 民办高校行政管理人员素质提升研究 [J]. 教育信息化论坛, 2019(02): 24-25.
- [6] 翟朝霞. 高校行政管理人员创新素质提升浅议 [J]. 陕西广播电视大学学报, 2018, 20(03): 80-82.