

高校行政管理人员培训体系优化策略

刘学辉

海南省三亚学院, 中国·海南 三亚 572022

【摘要】行政管理是高校日常管理体系中不可缺少的重要组成部分, 高校行政管理人员的素质决定了高校管理的效率, 行政管理人员综合素质的提升对于深化教育改革、推进高校教育管理水平的提升具有重要意义。当前, 能力组织的教育培训得到了高校的高度重视, 如何打造高校行政管理人员培训体系成为关键。本文聚焦高校行政管理人员培训工作开展现状, 就如何实现培训体系的优化提出策略建议。希望通过本文的研究能够为高校行政管理人员的培训提供积极的参考。

【关键词】高校; 行政管理; 能力素质; 培训

校行政管理人员在高等教育体系中扮演着举足轻重的角色, 他们是高校管理中的骨干力量, 对高校的日常工作和发展具有重要影响。因此, 提高高校行政管理人员的能力和素质, 对于提升高校的整体管理水平和教育质量具有重要意义。在高校的日常工作中, 他们需要面对各种复杂的问题和挑战, 如招生、教学、科研、人事等方面的工作。这就要求他们具备敏锐的洞察力和判断力, 能够根据实际情况作出合理的决策。随着科技的快速发展和社会的不断变革, 高校面临着诸多新的挑战 and 机遇。在这种情况下, 高校行政管理人员需要具备创新思维, 敢于尝试新的方法和技术, 以推动高校的改革和发展。本文聚焦高校行政管理人员培训现状, 围绕高校行政管理人员能力素质提升目标就如何构建有效的培训机制进行探讨。

1 高校行政管理人员概述

1.1 高校行政管理人员的定义

高校行政管理人员是指在高等教育机构中担任管理职务的人员。他们负责规划、组织、领导和控制高校的各项行政工作, 以确保高校的正常运行和发展。高校行政管理人员的职责包括但不限于以下几个方面: 一是制定和执行高校的行政管理政策和规章制度, 确保高校的各项行政工作符合法律法规和教育部门的要求; 二是组织和协调高校的教学、科研、人事、财务等各项行政工作, 确保高校的各项行政工作有序进行; 三是负责高校的招生、就业、学生管理等工作, 为学生提供良好的学习和生活环境; 四是负责高校的师资队伍建设, 包括招聘、培训、考核和激励教师, 提高教师的教学水平和科研能力; 五是负责高校的财务管理, 合理分配和使用高校的经费, 确保高校的经济运行稳定; 六是负责高校的对外交流与合作, 与国内外高校、科研机构和企业建立合作关系, 促进高校的发展; 七是负责

高校的安全保卫工作, 维护高校的安全稳定。

1.2 高校行政管理人员开展能力培训的必要性

随着社会的不断发展和高等教育的普及, 高校行政管理工作日益复杂化、专业化。为了提高高校行政管理人员的综合素质和工作能力, 确保高校行政工作的高效运行, 对高校行政管理人员进行培训显得尤为重要。下面将从以下几个方面阐述高校行政管理人员培训的必要性。

适应高等教育改革的需要。

第二, 提高高校行政管理人员的专业素质。

第三, 促进高校行政管理工作的优化。

总之, 高校行政管理人员培训对于提高高校行政管理人员的综合素质和工作能力, 适应高等教育改革的需要, 促进高校的管理水平和办学效益具有重要意义。因此, 各高校应高度重视行政管理人员培训工作, 加大培训力度, 为高校的发展提供有力的人才支持。

2 高校行政管理人员培训现状

随着高等教育的快速发展, 高校行政管理工作日益复杂化和专业化。为了提高高校行政管理人员的综合素质和工作能力, 各高校纷纷开展了行政管理人员培训工作。然而, 在实际培训过程中, 仍然存在一些问题亟待解决。为了充分了解高校行政管理人员培训工作的开展情况, 在研究过程中采取调查问卷与访谈相结合的方式组织开展专项调研, 目前存在的突出问题如下。

2.1 培训内容与实际需求脱节

目前, 高校行政管理人员培训的内容往往过于理论化, 缺乏针对性和实用性。培训课程设置过于注重理论知识的传授, 而忽视了实际操作技能的培养, 行政管理工作是一项实践性极强的工作。过分偏重理论授课的模式导致培训效果不佳, 无法满足高校行政管理人员的实际需求。

2.2 培训方式单一，参与兴趣不高

传统的高校行政管理人员培训方式多为集中授课、讲座等形式，缺乏实践性和互动性。这种单一的培训方式很难激发学员的学习兴趣，也不利于学员之间的交流和经验分享。

首先，由于缺乏实践性和互动性，受访者表示很难将所学知识应用到实际工作中。传统的培训模式往往注重理论知识的传授，而忽视了实际操作和案例分析的重要性。这导致行政管理人员在培训结束后，很难将所学知识转化为实际行动，影响了培训效果的实际应用。

其次，传统的培训方式很难激发学员的学习兴趣。集中授课和讲座形式往往缺乏个性化和灵活性，无法满足不同学员的学习需求和兴趣。在调查中，明确表示对培训方式“不满意”的行政管理人员超过50%，在面对枯燥的课堂讲解和单一的教学形式时，很容易产生学习疲劳和厌倦感，从而影响学习的积极性和主动性。

2.3 培训师资不足，培训资源分布不均

高校行政管理人员培训的师资力量是影响培训质量的关键因素。目前，许多高校的培训师队伍结构不合理，缺乏具有丰富实践经验和专业知识的教师。此外，部分高校的培训师资队伍稳定性较差，导致培训质量难以保证。

高校行政管理人员培训资源分配不均是一个普遍存在的问题。在高校内部的培训体系中，行政管理人员的培训资源往往少于教师，在培训资源的稳定性、专业性方面有待进一步的提升。

2.4 培训周期短，效果缺少巩固

许多高校的行政管理人员面临着工作任务繁重的问题。他们需要处理各种行政事务，如学生管理、教师管理、财务管理等。由于工作任务的压力和时间的限制，他们往往只能接受短期的培训。这种短期培训往往难以保证培训效果。行政管理工作需要一定的专业知识和技能，而这些知识和技能往往需要较长时间的学习和实践才能掌握。因此，短期培训很难满足行政管理人员的需求。

此外，部分高校在培训结束后缺乏有效的跟踪和评估机制。培训结束后，行政管理人员需要将所学的知识和技能应用到实际工作中。然而，如果缺乏有效的跟踪和评估机制，他们可能无法及时了解自己的培训成果是否转化为实际工作能力。这可能导致培训成果无法得到有效的应用和发挥。

3 高校行政管理人员培训优化策略

随着高等教育的快速发展，高校行政管理人员在推动学校事业发展中扮演着越来越重要的角色。为了提高高校行

政管理人员的综合素质和工作能力，构建一套科学、有效的培训机制显得尤为重要。本文将从以下几个方面探讨高校行政管理人员的培训机制构建。

3.1 制定明确的培训计划

高校行政管理人员培训应制定详细的培训计划，包括培训目标、培训内容、培训方式、培训时间等。首先，明确培训目标，如提高行政管理人员的服务意识、管理能力和团队协作能力等。这些目标应具体、明确，以便于评估培训效果。例如，可以设定具体的指标，如提高服务满意度的百分比、提高管理效率的百分比等。其次，根据高校行政管理的实际需求，结合国家政策、法律法规和行业标准，设置合理的课程体系。课程内容应涵盖行政管理的基本知识、技能和素质要求，以满足不同层次管理人员的需求。例如，可以设置基础课程、进阶课程和高级课程，以满足不同层次管理人员的学习需求。再次，选择合适的培训方式，可以采用线上、线下或混合式培训，以满足不同学员的需求。例如，对于需要面对面交流的课程，可以选择线下培训；对于可以自学的课程，可以选择线上培训。最后，合理安排培训时间，确保学员有足够的时间学习和实践。例如，可以设置集中培训和分散培训相结合的方式，既可以保证学员有足够的学习时间，又可以保证学员有足够的实践时间。

3.2 设置合理的课程体系，开展分层次的培训

为了提高高校行政管理人员的工作能力和素质，我们根据他们的职务、职责和能力水平，实施分层次的培训计划。这样的培训方式旨在确保每位管理人员都能得到与其岗位相匹配的培训内容，从而提高整体管理效率。

对于初级管理人员，将重点培训他们的基本管理知识和技能。这包括行政管理的基本理念、流程和方法，以及团队协作、沟通技巧、时间管理等方面的能力。通过这些培训，初级管理人员将能够更好地适应管理工作，为今后的职业发展打下坚实的基础。

对于中级管理人员，将加强专业知识和管理技能的培训。这包括教育政策、法律法规、财务管理、人力资源管理等方面的知识，以及项目管理、决策分析、危机处理等高级管理技能。通过这些培训，中级管理人员将能够更好地应对复杂的管理问题，提高工作效率和质量。

对于高级管理人员，将提供战略思维、领导力和创新能力等方面的培训。这包括战略规划、市场分析、组织变革等方面的知识，以及领导力、创新思维、跨文化沟通等高级领导能力。通过这些培训，高级管理人员将能够更好地

把握高校发展的大方向，引领团队实现战略目标。

总之，分层次培训有助于提高高校行政管理人员的综合素质，使他们能够更好地胜任各自的岗位职责。我们将根据实际情况，不断优化培训内容和方式，为高校的发展做出应有的贡献。

3.3 创新培训手段，提高培训效率

随着科技的不断发展，现代信息技术已经成为我们生活中不可或缺的一部分。为了更好地提高高校行政管理人员的工作能力和素质，可以利用这些先进的技术手段，如网络、多媒体等，开展远程教育、在线培训等新型培训方式。

首先，通过网络平台，我们可以拓宽培训渠道，让更多的行政管理人员能够接受到专业的培训。传统的培训方式往往受到地域、时间等因素的限制，而网络培训则可以突破这些限制，让员工随时随地都能进行学习。此外，网络培训还可以节省大量的人力、物力和财力，降低培训成本。

其次，利用现代信息技术开展建设行政管理人员学习“资源库”。网络平台上大量的教学资源，如视频、音频、图文等，行政管理人员可以根据自己的需求选择合适的学习内容，增强“资源库”内容的可获得性。同时，网络培训还可以实现个性化学习，员工可以根据自己的进度和难易程度进行自主学习，提高学习效率。

3.4 建立激励机制，完善考核应用

首先，建立一个完善的培训成果评估体系。这个体系将包括对培训内容的掌握程度、实际应用能力以及在工作中的表现等方面的评估指标。通过这些指标的评估，我们可以客观地了解每位行政管理人员在培训中所取得的成果。

其次，制定明确的绩效考核标准。这些标准将根据不同岗位的职责和要求进行制定，以确保考核的公平性和准确性。同时，我们还将根据培训成果评估体系中的指标，为每个岗位设定相应的权重，以便更好地反映培训成果对绩效的影响。

第三，我们将建立奖励机制。对于培训成绩优秀的行政管理人员，可以给予相应的奖励，以激励他们继续保持良好的学习态度和工作表现。这些奖励可以包括晋升机会、薪资调整、奖金等，以体现对他们的认可和鼓励。

最后，对于培训成绩不佳的行政管理人员，也应当进行约谈和帮扶。通过与他们的沟通，了解他们在培训中遇到的困难和问题，并提供相应的帮助和支持。这可以包括提供额外的培训资源、安排导师指导、制定个性化的学习计划等，以帮助他们提升培训成果和工作能力。

3.5 建立长效机制，注重组织实施

完善的行政人员培养体系建立长效机制需要完善培训组织和管理。为了建立长效机制，我们需要对培训组织和管理进行深入的完善和优化。首先，我们应当成立一个专门的培训管理机构，这个机构的主要职责是负责统筹规划、组织实施、督导检查高校行政管理人员培训工作。这个机构需要有明确的职责和权力，以确保培训工作的顺利进行。

在制定详细的培训计划和时间表方面，我们需要考虑到各种可能的因素，包括培训内容、培训时间、培训地点等，以确保培训工作的有序进行。同时，我们还需要定期对培训计划和时间表进行评估和调整，以适应不断变化的培训需求和环境。

结论

在新时代背景下，高校行政管理工作需要不断创新，以适应社会发展的需要。培训可以帮助行政管理人员树立创新意识，培养其敢于尝试、勇于创新的精神，推动高校行政管理工作的改革创新。通过培训，可以使行政管理人员掌握先进的管理理念和方法，了解国内外高校行政管理的发展趋势，提高其专业素质。希望通过本文的研究能够更好地服务于高校行政管理人员的素质提升，紧扣高校行政管理发展趋势与教育改革目标推动高校行政管理队伍的发展。

参考文献：

- [1] 李金旭, 刘瀚瑜. 论行政管理人才培养模式与社会需求对接[J]. 商讯, 2023(20): 171-174.
- [2] 徐飞. 新时期高校行政管理工作模式创新研究——以西安理工大学为例[J]. 知识窗(教师版), 2023(09): 120-122.
- [3] 王新会. 高校教育行政管理中执行力提升路径探究[J]. 知识文库, 2023, 39(17): 127-130.
- [4] 吴琼. 基于能力提升的高校基层行政人员队伍建设研究[J]. 办公室业务, 2023(16): 14-16.
- [5] 布乃青. 应用型高校行政管理专业人才培养模式探析[J]. 人力资源开发, 2023(13): 24-26.
- [6] 姚怡甜, 吴琼, 苗淑杏. 高校基层行政人员能力建设研究述评与展望[J]. 大学, 2023(19): 6-10.
- [7] 彭露. 基于双因素激励理论的重庆高校行政管理人员激励机制研究[J]. 中国管理信息化, 2023, 26(12): 130-132.
- [8] 王婧夷. “双一流”背景下高校基层行政管理人员岗位胜任力提升路径探析[J]. 科教导刊, 2023(12): 43-45.

作者简介：

刘学辉(1981—)，男(汉族)，山东泰安人，三亚学院校办，本科，研究方向：行政管理。