

# 新时代高校管理育人功能实现路径探析

邹艳梅

(唐山学院 河北省唐山市 063000)

**【摘要】** 现阶段,在高校管理育人工作机制中,存在着“管理”与“育人”严重脱节的现象。这不仅会影响高校管理工作的质量,还会阻碍高校育人工作的正常开展。本文主要围绕“高校管理育人的内涵介绍”、“高校管理育人工作中存在的主要问题”、“新时代高校管理育人功能的实现路径”这几个方面展开论述,重点结合管理育人工作中的不足,提出有效改进措施,希望将“管理”与“育人”有机结合起来,带动高校各部门工作,激发高校管理人员积极性,进一步发挥管理育人机制的特殊作用。

**【关键词】** 高等院校;管理育人;主要问题;实现路径

DOI: 10.18686/jyfyj.v3i8.51212

进入新时代,高校在全面落实管理育人工作时,既取得一些突出进步,也面临一些实实在在的困难、矛盾。目前,高校管理育人工作中的不足,主要表现在:“管理育人观念落后”、“管理育人能力有限”、“管理育人制度不全”等。面对这些急需处理的问题,高校既要从管理的角度进行积极调整,也要从育人的角度进行合理优化,要认真挖掘“管理”与“育人”的相通之处,掌握管理育人的内涵和规律,科学落实管理育人的具体措施,早日构建更完善、更规范的高等院校管理育人机制。

## 1、高校管理育人的内涵介绍

在高等院校内部,“管理育人”指的是高校管理人员、各专业教师,通过一系列管理行为,渗透先进思想,提升学生综合素养,促进学生不断进步。具体来说,关于管理育人的理解,可以从这些方面展开:从“主体”来分析,管理育人的主体是高校管理部门,包括“教学管理部门”、“图书管理部门”、“人力资源管理部”、“后勤管理部门”等。从“形式”来分析,管理育人的形式主要是各种各样的管理类活动,既有线上活动,也有线下活动。从“目标”来分析,管理育人的最终目标,既包含育人目标,也包含办学目标<sup>[1]</sup>,强调学生发展与学校发展协同进行,相互带动。

加强高校管理育人工作,可以解决一些现实矛盾,带来多方面积极影响。具体表现在:第一,促进管理与育人相结合。通过管理育人机制,高校管理工作可以与育人工作紧密结合起来,加强管理效果、育人效果,促进学校整体发展;第二,拉近管理者与学生之间的距离。基于管理育人思想,高校管理者不能脱离学生,要主动走进学生群体,化解学生内心的陌生感,让学生理解、信任,并愿意支持学校各项管理类工作;第三,加强学校各部门之间的协作。高等院校内部设置了不同部门,有些部门侧重教学,有些部门侧重学术研究,还有些部门侧重管理。管理育人机制相当于一个纽带,可以创造大量互动机会<sup>[2]</sup>,加强高校各部门之间的沟通、协作,促进各部门和谐发展。

近年来,虽然各个高校都在积极推行管理育人工作机制,但管理育人工作仍然面临一些现实困境。比如说,“观念上的困境”、“制度上的困境”、“能力上的困境”等。唯有勇敢地走出这些困境,高校管理育人工作才能打开新局面<sup>[3]</sup>。

## 2、高校管理育人工作中存在的主要问题

### 2.1 管理育人观念落后

当前,部分管理人员对待高校管理育人工作,观念比较落后,不适应新时代的管理育人趋势。比如说,部分高校管理人

员侧重于管理,没有意识到管理育人机制中的“育人”概念,忽略教育职责,忽略学生需求。这样的管理育人工作,以管理为主,缺乏教育色彩,难以落实与时俱进的教育内容,难以亲近广大学生。再比如说,部分高校管理人员以教育工作为主导,将自己的工作职责完全定位为“教师”,缺乏必要的管理意识。这也是一种比较落后的管理育人观念。总之,无论是“管理为主”,还是“教育为主”<sup>[4]</sup>,都在割裂管理与教育之间的紧密关系,没有彰显管理育人机制的特色,不利于高校全面铺开管理育人工作。

### 2.2 管理育人能力有限

对待高校管理育人相关工作,部分管理人员热情高涨,但综合能力不足。具体来说,部分高校管理人员只具备某一方面的专业能力,不能高质量地开展管理育人工作,存在“管理”、“教育”、“沟通”、“协调”、“创新”等方面的工作失衡。这一类管理人员的工作效率可能会比较低,工作质量也难以保证。一旦遇到突发状况,这些管理人员往往需要外界帮助,才能顺利应对。除此之外,部分高校管理人员习惯“单独工作”,不善于借助外部力量。比如说,有些高校已经具备信息化管理、教学的条件,但管理人员没有主动尝试,不懂得如何最大化利用这些条件,仍然坚守单一的线下管理、线下教学<sup>[5]</sup>。这一点,在年龄较大的管理人员身上,尤为突出。

### 2.3 管理育人制度不全

高校实施管理育人具体措施时,需要一些完善的制度体系来支撑。但在实际情况中,部分高校还没有建立管理育人方面的制度体系,缺乏制度化、规范化的高度。比如说,缺乏“考核制度”。在不同阶段,高校管理育人工作的内容不同、目标不同。有些高校从不对管理人员进行工作考核,导致工作内容拖沓,工作目标模糊。考核的过程,其实是“发现问题”、“不断创新”的过程。如果高校不进行管理育人工作考核,很难了解管理育人的实际进度、工作质量,很难确定高校管理育人的长远发展战略。再比如说,缺乏“监督制度”。开展管理育人相关工作之后,有些高校只是氛围热闹,执行力并不强,管理工作与育人工作仍然处于一种非常对立的状态,没有发挥管理育人机制的作用<sup>[6]</sup>。以上都是高校管理育人制度不健全的表现。

## 3、新时代高校管理育人功能的实现路径

### 3.1 转变管理育人观念

进入新时代,高校管理育人工作的观念要进步,要跟上新时代趋势。具体来说,在管理中融入教育。作为高校管理人员,要在管理工作中,合理融入教育内容。比如说,通过“学生调研”、“师生对话”、“毕业指导”等形式,关注广大学生实际需求,传达精准教育内容,起到“以管理促育人”的效果。除此之外,在教育工作中,还要渗透管理。高校管理人员不能完全定位为

一名“教师”，要在教师的基础上，发挥一定管理职能。以“职业规划教育”为例，高校管理人员不仅要传达职业规划方面的专业知识、专业技巧，还要关注学生实际求职情况，搜集学生求职中的大数据，对学生进行“求职过程”、“求职结果”方面的管理<sup>[7]</sup>，帮助学生高质量就业。总之，在高校管理育人工作中，管理与教育不能彼此割裂，要相互融合。

### 3.2 增强管理育人能力

如何进一步增强高校管理育人整体实力？一方面，高校要培养管理人员综合能力，提升管理育人水平。比如说，定期开设管理人员培训，从“管理与教育”、“理论与实践”、“沟通与协调”、“继承与创新”、“常规与应急”、“效率与质量”等角度切入，定位培训主题，给管理人员提供更多开放性视角，促进高校管理人员全面发展。另一方面，高校管理人员要调整工作思路，走出“单独工作”的固有模式，与外部力量紧密结合起来，共同落实高校管理育人措施。比如说，借助“微信”、“钉钉”，进行线上交流，实现管理者与学生之间的即时互动，让学生乐于参与管理育人相关活动<sup>[8]</sup>。再比如说，发送精准微课，让学生在简短的视频中，快速了解管理育人方案，并有条理地推进该方案。

### 3.3 健全管理育人制度

从制度化的视角完善高校管理育人工作，这是一种趋势。为了实现制度化管理，高校可以结合管理育人机制的特点，及时建立“考核制度”、“监督制度”。具体来说，在“考核制度”上，高校要针对不同阶段的管理育人内容，设计阶

段化考核。比如说，围绕“工作量”、“工作进度”、“价值产出”、“学生反馈”等指标，对相关管理人员进行考核。结合每一次考核情况，高校管理人员可以梳理数据，制定长远发展战略，始终走在管理育人工作的前沿。在“监督制度”上，高校要建立定期、不定期监督模式，由“校领导监督小组”和“学生监督小组”，分别展开管理育人方面的监督，共同加强监督力度。在监督过程中，高校还要注重管理与育人之间的关联性，避免两者对立化。

## 4、结论

进入新时代，高等院校管理育人工作还需要进一步加强。为了提升高等院校管理育人工作质量，可以从这些方面去调整、优化：

- (1) 转变管理育人观念；
- (2) 增强管理育人能力；
- (3) 健全管理育人制度。

除此之外，高校还要对管理人员进行“合理激励”，比如说，“提供旅游机会”、“颁发荣誉证书”、“发放纪念品”等，突出管理人员的主体作用，彰显管理人员的工作价值，让高校管理人员充满工作热情，认真、负责、积极地对待每一项管理育人工作，发挥管理育人机制的优势。

## 参考文献

- [1] 王杨. 加强高校管理育人面临的挑战与对策[J]. 思想理论教育, 2019(12):107-111.
- [2] 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.
- [3] 苏利荣. 基于OBE教育模式下大学生创新创业能力培养研究:以贵州理工学院为例[J]. 佳木斯职业学院学报, 2017(1):216-217.
- [4] 傅宇, 赵高丽, 谭凤玲. 基于OBE理念的地方本科院校教学质量保障体系的构建与实践[J]. 河南科技学院学报, 2019, 39(8):54-59.
- [5] 许韶平, 王海芳. 大数据驱动下高校管理育人路径研究[J]. 文化创新比较研究, 2020(16):46-48.
- [6] 钱程. 略谈“互联网+”背景下高校后勤服务模式创新[J]. 高教论坛, 2018(8):95-98.
- [7] 陈威, 杜津威. 关于深化高校综合改革的几点思考[J]. 学校党建与思想教育, 2018(19):81-83.
- [8] 许晓辉. 高校思想政治教育与健康教育结合途径的研究[J]. 理论界, 2018(2):186-188.