

从“管理育人”角度探讨如何做好高校办公室工作

陆钰娟

重庆工程职业技术学院 重庆 江津 402260

摘要: 在高等教育的人才培养模式当中,管理育人和教学育人、服务育人同等关键,其隶属于高等教育的“立德树人”理念范畴,具备十分重要的深层内涵,而且也有现实意义。在最近这几年来,我国的高等院校在针对“管理育人”方面也有了许多的实践经验,不过整体上来看,意识层面和现实层面上依然存在着一一些问题,令“管理育人”尚未真正在高等院校的教育中发挥实质作用。在本文当中,将结合高校“管理育人”出现的一些现实问题进行阐述,并在此基础之上分析优化方案,以期能够为从事高等院校的育人工作的从业人员提供一些理论层面的工作参考。

关键词: 管理育人; 高校管理; 办公室工作

对于高等院校的育人工作来说,其集中了组织育人、教学育人、网络育人、心理育人、服务育人等诸多方面,是一项系统性的工作。“管理育人”就是除教学和科研在外的一些服务型项目的育人作用,对培育出优秀的、符合社会主义核心价值观的全能人才有较为关键性的作用。德国著名教育学者赫尔巴特曾经提出过,假如不能温柔且坚强地掌握管理这条“缰绳”,那么开展再完善的功课教育、再高深的科研事业也是不能满足育人目的的。国家针对高等教育的思政工作提出的一些指导方针也强调了学校的管理工作必须要兼顾科研和育人,令育人管理能够真正融入到学校的管理体系当中。最近几年来,越来越多的高校开始关注“管理育人”的地位,但是在落实中不可避免地出现了一些问题和矛盾冲突,必须要加以改善。

一、高校“管理育人”现存问题分析

(一) 意识层面: 意识薄弱, 强调教学, 轻视管理

因为对于“管理育人”理念并没有形成充分的认知,很多高校在针对人才进行教育的过程中往往都更加关注科学知识的教育作用,忽视了“管理育人”落实。具体来说,大多数高校为了能够寻求更加优质的科研水平,强化自身的科研力量,专注教学和科研发展,多数日常管理也更加倾向于支持科研和教学活动。在这样的环境中,很多办公室管理者降低要求,对于管理工作也十分懈怠,不但无法起到真正的育人实效,甚至还可能会令整个办公室的发展受到阻碍。

(二) 现实层面: 人才滞后, 培训匮乏, 深度不足

目前很多并非具备管理能力的教学人员进入到学校的管理层已经并不少见,令学历水平、职称等成为了判断管理人员水准的指标,这种情况令很多办公室人员盲目追求职称和科研水平提升,影响到管理专业知识的提升,很难真正意义上落实“管理育人”目标。对于高等院校来说,办公室管理工作是非常专业性的,是不能通过学历或者科研所弥补

的,目前在职培训以及岗位需求的偏颇,令很多办公室人员连基础的管理规则和管理知识都不是非常了解,责任心也比较差,不落到自己身上的工作就“高高挂起”,很难满足实际需求。

二、高校“管理育人”理念下办公室工作建议

(一) 坚持以生为本, 提升服务精神

作为高校的办公室,其工作的核心就是为学校领导及学校广泛的师生提供服务,必须要坚持“管理就是服务”的主体思想以及“以生为本”的基本理念。办公室工作想要真正意义上做到理想,就必须配备较为清晰的指导思想以及工作理念。思想角度,充分明确工作的目标方向,在遇到问题或者困难的情况下,充分了解工作轻重缓急,提出解决措施以及对应的处理的方案。将“以生为本”的基本理念真正融入到学生的基本利益、将人文精神融入教师工作当中,不断满足老师和学生的实际需求,同时,以这种高度人文性的工作理念落实各个工作细节的有效开展。不管是制定学校的规章制度,或者是具体的细节工作,都需要将尊重被管理对象(即师生)个性需求作为关键性的基础,真正意义上关心并帮助他们,提供优质服务,为学校教育教学工作顺利开展奠定坚实的基础。

具体来说,在日常管理工作当中,办公室必须要强调师生个人的发展和进步,创建一个自由且民主的氛围以发展学术,构筑合力,确保学校育人工作得以有效落实。结合实际情况,可以借助专家讲座、文艺汇演等形式,组织理论和实践兼具的活动,传播科学精神以及传统美德,多元化组织文化活动,借助点滴的细节,逐渐渗透管理育人相关目标。

(二) 完善思政工作, 落实管理育人

对于高等教育阶段的院校来说,无论是学生还是学校的教研人员、教师,都不能放松思想政治工作,这是不容辩驳的。为了能够真正意义上确保学校的“管理育人”得以落

实,办公室的工作必须要以协助教学岗位以及其他教职工作岗位人员履行自身职责为优先,并且发挥出管理服务支持方面的能力,随时完善和更新工作方式,提升各个领域范围内的业务能力。办公室可以结合教师管理职能的实际情况,教育教职工能够发自内心地热爱自己的本职工作,树立起教学工作为中心点,真正意义上明确为学校的教学工作提供辅助服务的思想理念。从高校办公室的角度来说,必须要承担起学校党建工作完善、管理干部素养提升、统战工作以及廉政建设等方面的责任,令广泛的师生都能够真正意义上遵循科学发展观的相关思想理念,坚持“管理育人”,促进育人工作全面落实以及有效贯彻。

(三) 提升业务素养, 加强管理实效

想要真正意义上完善高校办公室所具备的职能作用,确保育人工作得以全面落实,首先需要从办公室内部人员的自身修养做起,强化专业业务知识,例如组织办公室的人员系统学习管理学理论、公共关系理论等等;同时,提升高等教育领域的一些公共政策以及国家法律法规,在基础管理理念深化基础之上加强自律意识,有助于令理论知识规范地融入实际工作当中。除此之外,加强办公室人员一些辅助性的素养水平的训练,例如人际沟通、信息素养、语言表达、管理组织、创新探究等,以更好地适应高校办公室的管理服务工作。

就当前的现实情况来看,我国大多数高校从事办公室行政管理工作的人员存在着较为广泛的业余和懈怠的问题,专业知识上也相对匮乏,管理理念滞后性较为严重,工作水平以及工作效率都偏低。在新时期的大背景下,提升专业知识、强化管理理念以及法治意识,能够更好地应对现实挑战,提升本职工作水平的基础之上,进一步构建理论知识和现实情况之间的良好衔接,真正意义上为学校的“管理育人”做以更加杰出的贡献。

(四) 关注团队意识, 巩固育人作用

高校办公室归根结底也是学校中的一个部门,因此其内部的负责人以及工作人员所组成的也是一个部门团队,和常规性的团队管理一样,负责人员以及工作人员之间必须要达成积极的沟通和有效的交流,针对工作进度以及工作时间安排等方面都要进行随时协调。工作遇到阻碍的时候,负责人员也要及时承担起对团队进行有效指导的作用,假如不重视团队之间的积极协调以及有效管理,那么势必很难令管理工作起到理想的效果,而且还有隐患挫伤团队锐气,形成恶性循环。为了避免这一问题,可以从下述方面入手,强化团

队意识,真正意义上巩固“管理育人”的实际作用。

其一,科学分工,落实责任。如今的新时代背景中,一个团队当中的“上下级”更多的是指导而不是管理的管理,作为高校办公室的负责人员,必须要加强科学分工,结合每个人的个性特征,将任务分配到合适的人员身上;而作为工作人员,则需要履行自己的责任,完成工作任务,并在这一过程中随时反馈自己的意见和看法给负责人,为有效的良性循环奠定沟通基础。

其二,强化协作,激发活性。构建了以人为本的环境之后,办公室合作还需要重视工作人员的情感认同,增加理解、增加尊重,真正意义上促进集体意识以及团队意识的完善,凝心聚力,共同面对现代的高校教育中越发艰难的挑战和工作任务。负责人员要精准掌握工作,并定期向上汇报,起到良好的上传下达的作用,为工作人员争取合理的权益;工作人员则要做好自己的工作,避免失误。

结语:

综上所述,高校的办公室是一所高校进行综合管理以及良好协调的关键部门,兼具组织责任、协调责任以及督办等责任,作为办公室的负责人员以及工作人员,都需要客观看待高校“管理育人”的关键作用以及特殊意义,建立其积极的道德水准以及纪律底线,遵守相关法律法规,提升自身的专业素养,坚持团队协作,真正为学校师生提供良好的服务。

参考文献:

- [1] 张帆. 提高工作水平助力大学全员联动育人新格局形成——以高校行政办公室工作为中心 [J]. 办公室业务, 2019(02):73-74+101.
- [2] 刘召. 基于三育人视角下的教育工作者培养路径初探 [J]. 科技资讯, 2019(35):228+230.
- [3] 农军. 新形势下高校校院两级管理体制下的学生工作研究——以宿迁学院为例 [J]. 卷宗, 2019(034):271.
- [4] 李洁, 吴乔, 张珊. 基于管理育人视角的高校学生自律能力培养研究 [J]. 黑龙江教育(高教研究与评估版), 2020(007):89-92.
- [5] 韩天炜. “三全育人”背景下高校办公室聚焦育人根本任务的创新管理研究 [J]. 大众标准化, 2020(18):212-214.
- [6] 齐瑞平. 落实立德树人视域下推进“三全育人”工作探讨 [J]. 管理观察, 2020(7):135-137.