

高校基层行政管理人员职业发展面临的困境 及解决办法

孙梦游

(泰国格乐大学 曼谷 邦肯 10220)

【摘要】随着时代的发展以及体制改革的不段深化,高校基层行政管理人员在职业发展中面临一些困境。为了解决高校基层行政管理人员在职业发展中的困境,需要建立清晰的晋升机制、提供更多的培训和发展机会、缓解工作压力,并提供更多的职业发展空间,这将有助于激发他们的工作热情和积极性,推动高校行政管理水平的提升。基于此,文章针对高校基层行政管理人员职业发展面临的困境进行研究,并提出具有针对性的解决办法,期望为相关从业者提供参考。

【关键词】高校;基层行政管理人员;职业发展;困境与对策

The dilemma and solution of the career development of the grass-roots administrative personnel in colleges and universities

Mengyou Sun

(Kirk University, Bangkok, Thailand, 10220)

[Abstract] With the development of The Times and the deepening of the system reform, the grass-roots administrative personnel in colleges and universities are facing some difficulties in their career development. In order to solve the dilemma of the grass-roots administrative personnel in the career development of colleges and universities, it is necessary to establish a clear promotion mechanism, provide more training and development opportunities, relieve work pressure, and provide more space for career development, which will help stimulate their work enthusiasm and enthusiasm, and promote the improvement of the administrative level of colleges and universities. Based on this, this paper studies the dilemma faced by the grass-roots administrative personnel in colleges and universities, and puts forward targeted solutions, hoping to provide reference for relevant practitioners.

[Key words] Universities; Grass-roots administrative personnel; Career development; Dilemma and countermeasure

在高校管理领域,基层行政管理人员扮演着重要的角色,他们是组织运作的中枢力量。然而,他们的职业发展却面临着一系列的困境,困扰着他们的包括晋升渠道有限、薪资待遇不高、工作压力沉重、交流合作机会匮乏以及职业发展缺乏指导等问题。高校通过制定相应的应对措施,可以为高校基层行政管理人员创造更好的职业发展环境,激发他们的潜力和动力,为高校的管理工作注入更多的活力和创新力。

1 高校基层行政管理人员职业发展的重要性

高校基层行政管理人员是高校日常行政运作的关键参与者,他们负责协调和组织各项行政事务,包括人力资源管理、财务管理、后勤保障等,他们的职业发展对于保障高校行政工作的高效运行、提高工作效率具有重要意义。同时,高校基层行政管理人员也是校园文化建设的推动者。他们负责组织丰富多样的校园活动,促进学生的全面发展。他们的职业发展对于提升校园文化氛围、营造良好的学习环境起到重要作用。高校基层行政管理人员的职业发展还可以带动整个高校行政管理

水平的提升。他们通过不断学习和提升自身能力,不仅能够更好地应对日益复杂的管理挑战,也能够为高校行政管理领域的创新和发展提供积极推动。

2 高校基层行政管理人员职业发展面临的困境

2.1 缺乏晋升机会和发展通道

高校基层行政管理人员的职业发展面临着许多困境,其中一个主要问题是缺乏晋升机会和发展通道。在岗位上工作多年,他们常常感到自己的职业发展陷入了瓶颈,由于大多数高校基层行政管理岗位的数量有限,竞争异常激烈,许多人都怀揣着晋升的愿望,但却发现机会并不多,势必会导致人才的积压和潜力的浪费,使得这些管理人员感到困惑和失落。此外,由于高校基层行政管理岗位的特殊性,职业晋升往往需要更多的资格和经验,以及更高的学历背景。然而,由于岗位本身的固定性和稳定性,很多管理人员没有获得进修学习的机会,使得他们的能力和素质无法得到有效提升。同时,高校基层行政管理岗位的薪资待遇和福利相对较低,很多人对此感到不满,尽管他们

为高校的运营和管理做出了重要贡献,但很少有机会得到合理的回报,这使得他们对职业发展的动力减退。

2.2 职业发展路径模糊不清

在高校基层行政管理岗位上工作的人员,通常很难清楚地了解自己所处的职业阶梯和晋升条件,缺乏明确的晋升途径使得他们无法明确自己努力的方向和目标,也无法制定相应的职业规划。缺乏职业规划会导致他们的职业发展缺乏重要的引导和指导,往往处于一个模糊的状态中。另外,没有明确的职业发展路径也会导致基层行政管理人员缺乏积极性和动力。他们可能会感到困惑和迷茫,无法明确自己的发展方向,进而缺乏对工作的热情和动力。这种情况下,他们可能会感到自己的职业发展陷入了瓶颈,进一步影响了个人职业生涯的提升和发展。

2.3 工作压力大,职业倦怠感增加

随着高校日益复杂的管理任务和工作职责的增多,基层行政管理人员承担着更多的工作压力。他们需要同时面对教师、学生和上级领导等多方利益关系,处理各种矛盾和冲突,同时要保证工作的高效和卓越。这些种种因素使得他们常常感到身心俱疲,无法真正地享受工作带来的成就感。其次,基层行政管理人员在日常工作中缺乏挑战和成长的机会,导致职业倦怠感逐渐增加。他们可能长期从事相同的工作内容,面对相似的问题和挑战,缺乏新鲜感和激情。再次,由于缺乏晋升和发展的机会,他们往往感到自己的职业前景有限,导致对工作的兴趣和动力逐渐消失。同时,基层行政管理人员的薪资待遇与工作压力不成比例,也成为职业倦怠感增加的重要原因之一。他们常常需要承担着沉重的工作负担,但薪资水平却无法与其付出的努力相匹配,这会导致他们对工作的价值感和认同感逐渐减弱。

3 解决高校基层行政管理人员职业发展困境的方法

3.1 提供晋升机会和发展通道

3.1.1 建立科学的晋升制度和评价标准

高校建立科学的晋升制度和评价标准,对于高校基层行政管理人员的职业发展至关重要。在这个追求卓越的时代,高校应该以公正、透明、客观的原则来评估他们的工作表现,为他们提供更广阔的发展空间。首先,晋升制度应该以能力为核心,注重对基层行政管理人员的专业素养和实际工作能力进行评价。过去,基层行政岗位多是按照时间或职位等级来晋升,这种做法容易忽视个人能力与成就,因此,我们应该建立起一个科学的评估机制。通过考核、竞聘和评审等方式,真实客观地了解他们在工作中的表现。其次,评价标准应全面细致。高校除了考核基层行政管理人员的工作业绩,还应该考

虑到他们在职业发展路径上的投入和成果,其包括学习能力、领导能力、团队协作能力和创新实践等方面的表现,高校只有综合考虑其各个方面的因素,才能确保评价结果的客观性和公正性。最后,晋升制度应注重激励。高校基层行政管理人员职业发展困境的一个重要原因是缺乏明确的激励机制,因此,我们需要制定薪资激励政策,将其与个人表现和职业发展相挂钩。此外,高校还可以为其提供培训机会和职业指导,帮助他们不断提升自己的能力和水平。总之,高校建立科学的晋升制度和评价标准,是解决高校基层行政管理人员职业发展困境的关键一步。这不仅有助于激发他们的工作热情和创造力,还能提升整个高校行政管理水平,为高校发展注入新的动力。高校只有通过科学有效的制度和标准,才能真正推动高校基层行政管理人员的职业发展,实现他们个人价值的最大化。

3.1.2 开展内部晋升培训和发展计划

高校可以根据基层行政管理人员的工作表现、职业素养和个人能力等多方面因素来评估其综合能力,并为他们提供晋升的机会。通过这一方式,他们就能根据自身的工作表现和成绩,有针对性地提升自己的能力,为晋升做好准备。其次,制定薪资激励政策,以激励基层行政管理人员在职业发展上的努力。通过提供具有竞争力的薪酬福利,将激发他们持续学习和进修的动力,提高他们的专业水平和绩效,这将为他们的职业生涯提供更多的机遇和挑战。同时,高校还要积极为基层行政管理人员提供培训机会,为其提供更多的专业知识和技能培训。高校通过组织各类培训课程、研讨会和讲座等活动,使其有机会与行业专家和资深人士进行交流学习,拓宽他们的知识面和视野,从而不断提高自身竞争力。此外,高校还可以鼓励基层行政管理人员积极参与校内外的项目和实践活动。他们通过参与各类项目的管理和协调工作,使其有更多机会锻炼和提升自己的领导才能与团队合作能力,这样不仅能不断提高他们的综合素质,而且还能为他们的职业发展增添宝贵的经验和机遇。

3.2 明确职业发展路径

3.2.1 建立职业发展框架和岗位职责说明

高校基层行政管理人员既是组织的中坚力量,又是组织向上发展的关键驱动者,然而,他们在职业发展方面常常面临一些困境。高校为了有效解决这些问题,建立职业发展框架和明确的岗位职责说明就显得尤为重要。在职业发展方面,高校需要建立一项完善的职业晋升评价体系,以便衡量和评估他们的工作成效和能力,该体系应该明确职业发展的路径和要求,为他们提供明确的目标和发展方向。其次,制定薪资激励政策也是其

中重要的一环。高校基层行政管理人员在承担日常工作的同时,应该通过优异的绩效获得合理的薪酬回报,这一激励政策将促使他们不断努力工作,以推动整个组织的发展。为了满足基层行政管理人员的职业成长需求,高校应为其提供更多的培训机会,使其能够通过不断学习来提升自己的技能,以更好地适应工作中的挑战。再次,高校为了更好地落实岗位职责,明确的岗位职责说明是必不可少的。高校基层行政管理人员需要明确自己的职责范围和工作目标,并在其职责范围内熟练掌握所需的技能和知识。总之,高校建立职业发展框架和明确的岗位职责说明,对于高校基层行政管理人员的职业发展至关重要。高校只有给予他们明确的目标和发展路径,提供合理的激励回报,并提供培训机会,才能使他们在职业道路上不断进取,为高校的发展贡献更大的力量。

3.2.2 提供职业发展咨询和指导服务

高校为了有效解决基层行政管理人员职业发展中的困惑和问题,可以为其提供个性化的职业发展咨询服务。高校通过深入了解各人的职业目标、兴趣和潜力,为他们制定具体可行的发展计划。同时,高校还可以为其提供针对个人能力和弱点的解决方案,帮助他们增强自己的能力和技能。此外,高校还需要为基层行政管理人员提供职业规划指导。高校通过梳理个人的职业历程和经验,帮助他们识别自身的职业优势和劣势,并制定有效的职业路径规划,从而可以根据个人的兴趣、价值观和目标,为其提供具有针对性的建议和指导,帮助他们实现职业发展目标。同时,高校还可以为他们提供相关的资源和信息,定期分享行业趋势和最新发展,提供职业发展课程和培训机会的信息,并引荐适合他们发展的人脉资源。通过这些资源的提供,能够帮助他们更好地把握职业发展的机遇和挑战,增强自己的竞争力。在此基础上,高校需要持续跟进和评估他们职业发展计划的执行情况。通过定期反馈和评估,可以及时发现和解决问题,调整和优化职业发展的策略。

3.3 减轻工作压力,提高工作满意度

3.3.1 加强人力资源管理和员工关怀

高校需要加强人力资源管理和员工关怀,助力基层行政管理人员的职业发展。在这一过程中,高校应注重建立晋升评价体系,让每一位有潜力的行政人员都能够得到公正的评价和晋升机会。同时,高校制定合理的薪资激励政策,既能激发行政人员的工作动力,又能给予他们合理的经济回报。同时,高校也需要加强人力资源管理部门的职业发展咨询和指导服务,为行政人员提供专业的职业规划建议,让他们能够明确自己的发展目标并制定合理的职业发展计划。通过加强人力资源管理和

员工关怀,可以为高校基层行政管理人员的职业发展创造良好的环境和条件,使他们能够实现个人价值,同时也为高校的发展贡献力量。

3.3.2 促进工作平衡和心理健康

在此环节中,高校需要建立合理的晋升评价体系,确保公正和透明。通过明确的评估标准,为基层行政管理人员提供清晰的职业发展路径,激励他们的进取心和积极性。同时,需要制定合理的薪资激励政策。高校应根据个人能力和工作表现,为他们提供公平的薪资待遇,激发他们的工作动力和发展潜力。其次,高校应为其提供全面的培训机会,帮助他们不断提升自己的专业素养和技能。高校基层行政管理人员需要具备广泛的知识能力,以适应不断变化的工作需求。最后,高校还要意识到基层行政管理人员的心理健康问题。工作压力和职业发展困境可能会给他们带来困扰,因此,高校可以为其提供职业发展咨询和指导服务,帮助他们更好地应对挑战,保持身心健康。

4 结语

总之,高校基层行政管理人员在职业发展中面临着缺乏晋升机会和发展通道,以及职业发展路径模糊不清等困境。在基层行政管理人员整个职业发展过程中,高校需要不断加强基层行政管理人员自身能力和素质的提升,使其通过不断学习和适应变化,增强他们的专业知识和技能,并提升他们的管理能力与领导力,以应对职业发展中的挑战。

参考文献:

- [1] 左冬梅,陶建华.基于员工职业发展的高校行政管理队伍建设研究[J].企业改革与管理,2020(2):92-93.
- [2] 曹盼盼.高校提高基层行政人员职业认同的分析与思考[J].北京宣武红旗业余大学学报,2020(3):35-38,69.
- [3] 刘雪宁.浅谈民办高校行政管理人员职业发展——以陕西国际商贸学院为例[J].环渤海经济瞭望,2021(7):161-162.
- [4] 武玉文.新时期高校基层行政管理人员综合能力提升研究[J].黄山学院学报,2022(2):79-82.
- [5] 桓瑞."双高计划"背景下高职院校行政管理人员队伍建设路径研究[J].科教导刊,2022(29):20-22.

作者简介:

孙梦游(1991.5-),女,汉族,云南省红河州蒙自市人,硕士在读。