

# 新形势下高校管理队伍建设的现状与制度重构

周佳丽

(南昌职业大学 江西 南昌 330500)

**【摘要】**随着我国教育制度的不断改革与进步,我国高校管理队伍建设也引起了不少教育界人士的高度重视。从现存状况来看,我国高校管理队伍采用的以往的传统教化模式已无法顺应我国在新形势下教育体制的整体构建需求。我国高校队伍整体建设及状态也未达到高标准高素质的建立水平。因此,加强高校管理队伍建设质量,努力拔高队伍整体素质水平,是我国高校应切实完成的一系列任务。

**【关键词】**高校;管理队伍;建设制度

## 引言

高校教育要想有效顺应时代的变迁以及社会的改革发展,其则必须要制定良好的管理制度,设置具备优良综合素质的高水平管理人才队伍,这样一来,我国社会的整体教育发展趋势才会得到有效的促进。高校在制定管理工作内容时,应对工作实际内容及内部规章制度进行切实完善,使高校管理队伍选拔机制更加健全,这样一来,高校管理队伍的综合水平才能得到有效的提高。

## 一、现今高校管理队伍建设现状

### (一)无法正确认识管理队伍的重要性

高校的部分管理人员对管理工作的认识不够全面,其在对部分校内任务进行管理时,未有一定的紧迫感及危机意识,更不能从学校的大局观出发思考问题,无法真正认识到高校管理队伍建设对学校发展的重要性。此外,我国不少高校皆存在着由过去不同学校合并建立,升格而成的现象。然而学校的合并也同时意味着学校要面临着更大的挑战,例如对教学水平的考核评估、学校规模的扩建壮大等问题。而学校在忙于此类问题的同时,便会较为忽略学校的管理问题。高校重视学生文化教育,侧重于壮大高校师资队伍的设置,未能将高校管理队伍纳入到学校办学发展的主力军中,这样一来,高校管理队伍的建设便会受到滞缓与落后,其整体教学质量也会据此受到影响。除了认知不足以外,也不排除部分管理人员对高校管理工作不够重视的现象<sup>[1]</sup>。不少高校管理人员对管理工作的看法,皆是此类工作上传下达,简单轻松,不需要高水平高素质的人才也能完成。而这一看法,也同时导致了部分管理人员未利用有效的时间来对管理科学这一学科性知识进行切实了解及掌握。而高校管理人员对高校管理工作认知不足,不够重视的现象,也会同时阻碍高校的整体教育发展,从而使得高校管理机制得不到全面有效的建立。

### (二)管理队伍不够职业化

据资料显示,我国不少高校管理队伍,大多数皆是由教学岗位的转岗人员所兼任,真正负责高校管理的专职人员,少之又少。部分转岗而来的管理人员是从一些应届毕业生中所选取,其次便是占管理岗位一半之多的“双肩挑”干部人员。此类人员中,基本没有源于管理专业的专职人士,大多数人员也未专门学习过相关的管理学理论制度及高等教育管理知识。因此,此类人员的管理水平也大多无法真正顺应新形势下高校所实行的有效管理制度。由此可得,我国高校管理队伍人员配备的合理性,尚有欠缺,其大量缺乏具有扎实专业知识的科学性专职人才<sup>[2]</sup>。此外,高校管理人员身份也多分为两类,一类是专业技术职务人员,还有一类便是行政人员,行政人员相比专业技术职务人员,待遇要低一些,因此不少高校管理人员在岗期间,一直侧重对自身专业技术级别的拔高,而忽略了将管理任务落实

做好的紧迫感及责任感。此种现象,也同时在一定程度上对高校管理水平的发展产生了一定不利的影响。

### (三)管理制度不够科学,考核评价机制不全面

据我国高校人事体制的不断改革及深入,不少高校已逐渐落实相应的岗位管理制度。高校管理人员的薪酬待遇是按职级划分的。而职级岗位相较于专业技术岗位而言,其晋升空间要更小。有着相同资历经验的工作人员若任职于专业技术岗位,那么其晋升发展的空间则要远大于任职管理岗位的人员,而其薪酬待遇也要更优厚。针对这一现象,我国不少高校还未设立相应的职员职级晋升调节政策,因此不少管理岗位干部对工作的积极性皆有所下降。不少高校加强了校内管理岗位干部的考核力度,其设立了多个不同时期的考核制度,如年度考核、换届考核等。但年度考核大多数是在学期结束时所举办的内定考核。其既不包括同行之间的考评与互评,也不涉及师生之间的考评与交流,因此,此类考核制度无法真正对干部能力进行全面准确的评价,也无法真正激起管理岗位干部对工作的积极性及责任心。此外,也有部分高校对管理岗位干部的考核采用了民主决策、个人述职等方式。让群众来对干部的在岗表现进行公正的评价。此类考核形式虽具备一定的公正性,但其评价机制过于模糊,不能将工作岗位的整体性质及差异展现出来,其对岗位的定性较多,但在定量方面却较少。因此,此类考核形式所形成的考核结果往往不能将任职人员的全貌反映出来<sup>[3]</sup>。

### (四)干部流动渠道和选拔机制较为缺乏

在对高校干部队伍的培养方面,高校党委的态度一直是极其重视且大力提倡的。但不少高校皆缺少一定的干部交流渠道,此种现象,在一定程度上滞缓了高校干部队伍的质量提高。高校管理问题从理论上来看,皆存在着干部易上不易下,易进不易出的情形。干部一旦被晋升,只要不犯较大的错误,即使政绩一般,也能一直做到退休。这样一来,新鲜血液便始终无法流动到上层位置。且干部在高校的任职情况基本是静止不动的,干部轮岗机制更是得不到相应的实施。此外,高校之间以及高校与上层机关之间,其沟通交流的机会也较少。不少高校虽具备较优秀的干部团队,但其外交渠道不够流通,内部消化机制也不够完善,因此,其内部岗位很容易造成人才闭塞的现象,不少干部在任职期间职务一直一成不变,其任职工作年限也长达十几年之久,甚至不少人直至退休也仅任职于一个一般干部的位置,此种现象的出现,也大大挫伤了不少干部对工作的进取心。高校根据国家所实施的相关条例,坚持民主公开的制度实行方针,切实保证了高校科学发展的有效性。但在高校干部选拔制度上,其竞争机制尚不完善,高校也未有合适的解决措施,而此情形,也令高校无法真正有效的挖掘出各方面优秀的多元化人才。

### (五)管理队伍人员素质不过关

高校管理队伍的整体综合素质,是其整个队伍所具备的最

基本特质,也更是管理人员在岗期间必备的政治品质。部分高校干部的政治理论知识不够扎实,其学习自主性也不够强,在养成良好的作风习惯及道德品质方面,其不足之处也较多。有些干部思想散漫,办事随意,对于上级派发的任务,多是采取应付了事的态度,其对事情的理解也多是半懂不懂的状态。不少干部在指导能力方面,其的理论知识不足以支撑其完成较好的实践指导,其思想素质也往往达不到标准水平。

从管理水平来看,不少高校管理队伍人员皆不是专业人士出身。因此,低学历、低职称的管理人员也不在少数。此种情形,导致了高校不少管理人员都没有相应的专业性知识与自身岗位匹配。大多数管理人员对管理岗位的任务实施也不具备科学性及其合理性。此外,高校在教育管理方面,也缺乏一定的规律性认知,其未对教育管理规律进行一定的深入性研究,因此,其管理水平也很难得到真正的提高。高校不少管理人员的真实水平不能真正顺应新形势下高校管理工作的要求,也不能有效促进学校的整体发展建设。

除了管理水平较低之外,高校的服务意识也尚有欠缺。高校管理工作的执行理念是“管理”,而不是按照个人的意愿来进行“统治”<sup>[4]</sup>。但从我国高校现存状况来看,不少高校管理人员皆将管理工作的任务权限作为自己的独有特权,从而未产生一定的为高校管理工作的服务意识。高校管理机构层次复杂,设立结构繁冗,不少岗位职责重复,队伍人员也较为繁杂。针对此种情形,高校应及时将管理机制进行改革,这样一来,管理岗位的竞争才会变得更加激烈,优秀人才也能在人员竞争中脱颖而出。但现今大多数高校管理人员皆对人事终身制有着高度的认可,因此,其也未对自身管理岗位产生一定的危机意识。

## 二、加强和改进高校管理队伍建设的思考

### (一) 提高高校管理队伍人员的素质认知

高校想要获得全面的发展,离不开优秀人才对高校管理工作的加持及辅助。高校应及时制定改革制度,利用有效的管理队伍来维持发展学校的整体运行状况。高校干部阶层管理人员应切实贯彻党的路线及方针,实时利用社会主义发展政策来对高校整体运营进行科学合理的管理。高校管理队伍的素质水平与高校整体教学质量及科研效率息息相关,其对高校办学目标也产生着较大的影响。因此,高校应对管理队伍人员素质给予高度重视,努力提高管理人员的使命感及责任感,将提高管理人员素质水平加入到高校长期发展的战略方针中,设立管理队伍长期建设计划,从而有序、稳定的推进高校管理队伍的高素质、高水平建设。

### (二) 加强管理队伍整体专业化

第一,高校应贯彻实施职业资格证书体制,使管理队伍变得更加专业化。专业化管理队伍即是指管理队伍干部阶层人员对管理学科相关知识已有切实的掌握,并且能够配合教育培训,熟知管理规律,约束自身行为,来为高校整体发展带来更大的帮助。其主要表现在,管理人员具备相关的思想品德素养以及专业知识能力等方面。职业资格证书是国家对我国不同行业从业人员的一项基本要求。高校切实采用此种职业资格证书体制,能够有效对管理人员进行系统化的筛选。能够获得相关职业资格证书的管理人员,必定有过专业职业培训的过程,其专业素质及道德修养也要更符合标准。此外,具有职业资格证书的人员,往往会比一般人员具备更多的管理经验,其对高校管理任务的执行力也要更加高效。高校在实行了管理人员资格证书体制后,也应同时开展相应的职业资格证书培训制度,定期为持有管理资格证书的管理人员进行相应的管理教育培训,并及时进行相应的考核制

度,考核通过者,即可换取相应的职业资格证书,而未通过者,则取消其证书资格,这样一来,管理人员的竞争意识便会增强,其能力也会在此激励机制下得到更大的提升。

第二,高校也应同时开展完整的进修体制,不断丰富管理人员培训内容及其培训方式,从而使高校管理教育培训体系更加全面化及系统化。高校可设立不同类型的管理培训,如对在岗管理人员的任务培训;新人上岗培训;管理骨干强化培训等。对于任职于重要岗位的管理人员,高校也可将其送往相应的行政学院进行专门的深造,而对于能力较强的干部阶层人员,高校则可对其采取鼓励机制,鼓励其对自身学历进行再度提高,从而令其在职期间依然不停止对管理知识的学习。最后,高校可适时参考教师继续教育培训过程,将其中可用有效的经验总结出来,设立可实现的培训目标,对培训人员的工作业务能力进行切实强化。这样一来,高校培训课程的开展才能真正有效。

### (三) 稳步推进干部流动,加大竞争选拔力度

高校应对管理队伍中的干部阶层人员,采用一定的政策性流动措施,设立合理的干部轮岗制度。对于人事、财务等重要后勤工作岗位,高校应实行合理的回避制度,强化干部交流体制,打通党务干部及行政管理干部的交流渠道,从而使管理干部除了拥有科研等教学经验外也能同时拥有党务工作的相关经验。对于年轻优秀血液的加入,高校则应对其进行轮岗式锻炼,为其指派多元化的工作任务,从而使其能积累更多的工作经验,获得更有意义的实践锻炼。高校对于内部岗位的提升机制,也应采用能者居上的管理理念,而非按照工作年限来进行终极判定。高校只有将管理队伍中的干部阶层岗位打通,增强其岗位的流动性,才能吸引更多优秀人才前往竞争。此外,高校也应定期公开干部选拔制度,加大干部岗位的竞争力度,鼓励具备优秀管理能力的人才积极报名参加干部选拔,从而扩大管理队伍最优化的可能性<sup>[5]</sup>。

## 三、结束语

综上所述,现今高校管理队伍的整体工作执行力及工作水平皆尚有缺乏。对此,高校则应制定相应的改革制度,努力提高管理人员的工作能力及素质水平,这样一来,高校管理队伍的作用才能得到充分有效的发挥。高校可设立相应的职业资格证书制度,强化管理人员对管理能力的专业性。此外,高校也应实施有效的干部轮岗制度,避免“一岗终局”的岗位现状,从而给优秀年轻人更多的竞争机会。这样一来,高校管理人员才能因此制度,产生更强烈的危机感,从而更专注的提升自己的工作能力。

### 参考文献:

- [1] 姜阿珊.新形势下高校班级管理 with 班干部队伍建设的思考[J]. 产业科技创新, 2020.
- [2] 史慧珍."双一流"大学建设背景下高校行政管理队伍建设的思考[J]. 中国多媒体与网络教学学报(上旬刊), 2019(9).
- [3] 胡裕兰.关于高校行政管理队伍建设的几点思考[J]. 明日风尚, 2019(6).
- [4] 王茹.浅谈新形势下高校设备管理的团队建设[J]. 中国科技投资, 2019, 000(013): 278-279.
- [5] 赵晨.新时期高校教学管理队伍建设存在的问题及对策探究[J]. 教育教学论坛, 2020, 000(022): 15-16.

### 作者简介:

周佳丽,女,汉族,1984-3,湖南株洲人,南昌职业大学,讲师职称,人事处,本科,研究方向:主要从事教育管理。