

高职院校行政管理中的激励机制构建及应用研究

杨秀凤

(抚顺职业技术学院 辽宁抚顺 113122)

摘要:行政管理是高职院校管理不可缺少的一部分。在高职院校行政管理中,通过引入激励机制,充分调动起行政管理工作人员的积极性,对提升行政管理工作水平,服务学校建设和发展具有重要的意义。本文在阐述激励理论内涵的基础上,分析了高职院校行政管理中构建激励机制的重要性,结合当前高校行政管理存在的普遍问题,从制定科学有效的行政管理考核机制、行政管理工作人员培训机制、制定多样化的精神激励策略以及在激励中合理地引入竞争理念等方面提出构建和应用高职院校行政管理中的激励机制的具体建议,以完善的激励机制唤醒行政管理工作人员的热情,为办学效益与教学质量的提高,为体现出办学特色带来保障。

关键词:高职院校;行政管理;行政管理工作人员;激励机制

在党和国家的高度重视下,我国职业教育逐步朝向特色化、高质量方向发展。同时,市场对职业教育的认可程度也在不断地提升。在此背景下,高职院校的建设与管理问题越来越受到重视。高职院校承担着培养人才的重要任务。行政管理是高职院校管理的重要组成部分,而激励问题是行政管理队伍建设中必须思考的重要问题,对行政管理工作的开展有着直接的影响。新形势下,现行行政管理中激励机制存在的问题日渐暴露出来。因此,高职院校必须高度重视高职院校行政管理激励机制的改进和优化问题。

一、激励理论的基本内涵

激励理论(encouragement theory)是行为科学中用于处理需要、动机、目标和行为四者之间关系的核心理论。通过激励主要是为了实现激发人的正确行为动机,充分地调动人的积极性和创造性。目前,学术界较具代表性的激励理论包括:马斯洛的需求层次理论、赫茨伯格的双因素理论,和麦克利兰的成就需要理论等。其中,马斯洛的需求层次理论应用较为广泛,其将人类需要由低到高划分为生理需要、安全需要、社会需要、尊重需要和自我实现需要。

二、高职院校行政管理中构建和应用激励机制的重要性

在高校行政管理工作中引入激励机制对于解决行政管理工作人员职业倦怠等问题具有重要的意义。其重要性集中体现在:

第一,通过引入激励机制可以充分地调动起行政管理工作人员的主观积极性。高职院校行政管理工作千头万绪,每一个人员都承担着繁重的任务,各项工作之间存在着交叉与重叠,行政管理工作人员在日常工作中产生厌倦、懒散心理也是人之常情。高职院校应要意识到这一问题的严重性,采取合理的激励措施增进行政管理工作人员的主观能动性,让他们能以阳光、平和的心态面对工作中的琐事,斗志昂扬地出现在岗位上。院校也要了解这一群体的真实情况,他们的收入低、压力大这是客观存在的,要对激励机制进行调整,让他们的付出能有回报,提高收入与地位。

第二,通过引入激励机制可以充分地体现出对行政管理工作人员的人文关怀。行政管理工作人员工作质量的高低,将关系到高职院校育人工作能否有序推进,也关系到整个所学校在改革中能否取得良好成效。行政管理工作人员激励机制的形成,要同时对行政管理工作人员的内在与外在需求予以关注,体现出激励机制的公平性、引导性。要想让行政管理工作人员消除懈怠感,避免在工作中出现失误,一定要提升他们的满意度。激励因素与行政管理工作人员满意度之间形成了正相关关系,但行政管理工作人员没有冲在育人一线,他们的工作不能像教学与科研一样用量化的方式进行评价,要利用合理的激励机制调适他们的心理,让幸福指数得到有效提高。

第三,通过引入激励机制可以有效的提升行政管理工作质量。合理科学的激励机制能让行政管理工作人员的潜能得到充分挖掘,引领

其在日常工作中付出多倍努力,为高校发展目标的实现贡献力量。当前高职院校学生数量持续增加,行政管理压力巨大,行政管理工作只有取得了成效,才能从整体上积极影响到院校育人工作。激励机制的完善,能让行政管理工作人员对校园文化产生认同,切实增强自身工作能力,让行政管理工作的开展更加有序、稳定。激励措施的采取,能让行政管理工作人员感受到来自学校的关爱,增强归属感,在对自身职业生涯进行规划时能与高校发展保持一致。良好的激励机制也能规范行政管理工作人员的行为,积极寻求体现自身价值的方法,找到自身能力与岗位需求之间的差距并不断缩小差距^[1]。

三、高职院校行政管理中激励机制存在普遍问题分析

在新形势下,伴随着高职院校办学规模和招生规模的不断扩大,对行政管理工作的要求不断提高。在这种情况下,行政管理工作人员面临着更加繁杂的事务,往往身心疲惫。这种情况下,当前行政管理中激励机制存在的问题日渐暴露出来。这些问题主要体现在:

第一,现行的考核制度不完善。目前,高职院校行政管理中普遍采用的考核方式单一,大多是依据学校管理要求和行政管理工作人员自身经验开展考核评价工作,缺乏标准化、流程化的考核流程。同时,考核过程中采用统一的考核标准,缺乏结合行政管理工作具体岗位采取差异性的考核标准,造成考核指标设计与岗位匹配度较低,最终获得的考核评价结果缺乏客观性、公平性和有效性,无法充分地反映出行政管理工作的真实情况。

第二,现行的激励方式较为单一,无法充分调动起行政管理工作人员的积极性和主动性。从激励制度来看,目前采用的薪酬激励制度以岗位津贴为主,且常与职称挂钩。这种情况下,一些具备较高工作能力且在行政管理工作中有突出表现,但因较少关注职称评定等工作而无法获得应有的薪酬待遇。同时,这种情况也造成了一些行政管理工作人员过分注重职称评审,忽视行政管理实践工作,对高职院校行政管理工作的开展产生不利影响。同时,从薪酬激励的方式来看,整体较为单一,物质激励与精神激励不均衡,大多以评级奖项等为主,实质性的物质激励减少,影响行政管理工作人员的积极性。同时,在薪酬激励标准的确定过程中职称、职位以及资历等为主要判断标准,而行政管理工作人员实际能力和对高职院校的贡献度等缺乏足够考量,造成激励缺乏公平性,不利于提升行政管理工作人员的积极性。

在新形势下,单一、固定的激励机制已经无法充分地调动起高职院校性管理工作人员的积极性。为有效的提升行政管理工作质量,高职院校必须充分地结合职业院校行政管理工作的特征,对现行的激励机制现状及存在的问题进行深入的分析,运用马斯洛需求层次理论建立高职院校行政管理工作人员的激励机制,充分地激发行政管理工作人员的积极性和主动性,更好地提升高职院校性管理工作效率。

四、高职院校行政管理中的激励机制构建及应用的具体建议

在高职院校行政管理中,通过引入激励机制,充分调动起行政管理工作人员的积极性,对提升行政管理工作水平,服务学校建设和发展具有重要的意义。在分析了当前高校行政管理存在的普遍问题,下文侧重探讨构建和应用高职院校行政管理中的激励机制的具体建议,具体如下:

(一) 制定科学有效的行政管理考核机制

长期以来,高职院校在对行政管理人员进行考核时,基本采用领导评议与民主打分两相结合的方式,在现代管理理念日渐深入人心的当下,这种简单粗暴的考核形式引起了行政管理人员的不满,不利于他们工作热情的发挥,弱化了考核效果与功能。在完善行政管理人员激励机制过程中,考核制度是一项重要内容。院校要认清行政管理工作的特殊性,逐一每一个管理岗位的工作进行分析,形成易于执行、科学有效的考核指标,结合行政管理工作的规律,日常对行政管理人员的岗位职责履行情况进行考核,也要在年末组织综合考评,不管是自评、同事互评,还是领导打分,都要保证公平公正,得到行政管理人员的信服。

(二) 建立灵活多样的薪酬激励制度,实现行政管理人员的差异化激励

行政管理人员的行动要以制度为依据,如果薪酬制度不合理,则会引发动荡混乱,高职院校要为行政管理人员量身打造合适的薪酬管理制度。一方面,要对行政管理岗位的价值与意义有足够的认知,缩小其与教学岗位之间的工资差距,用丰厚的物质待遇激励行政管理人员。另一方面,在工资分配体系构建中要体现出“优劳优酬”的重要性,根据行政管理人员的具体表现为其发放薪酬,改变薪酬标准“一刀切”的传统做法,打破统一的职务工资管理模式。例如,可以采用职位晋升激励。高职院校要体现出对行政管理人员的尊重,为他们提供畅通的职称职务晋升渠道,让他们的工作有奔头,是重要的激励举措。院校要根据行政管理人员的工作性质与特征,设立管理系列技术职称,为每一位行政管理人员提供公平的竞争与晋升机会,让他们的职务发展拥有广阔的空间,满足他们在专业与学术等方面的发展需求。

(三) 建立针对行政管理人员的培训机制,提升行政管理人员整体素质

社会的快速发展,进入了知识经济时代,教育领域的管理理念也处于快速更新之中,但多数高职院校却依然沿袭传统行政管理模式,整体管理水平低下,无法实现创新发展。针对这种情况,要及时组织行政人员参加培训活动,把队伍建设当成重要工作来抓。一要拥有良好的培训制度,把所有行政人员纳入培训对象,将培训成绩与考评、晋升挂钩。学校可以设立专门的培训机构,根据各个岗位与部门的实际需求组织培训活动。二要长期、规范开展培训活动,丰富培训类型,加大培训管理力度,提升培训质量,讲究实效性。三要鼓励行政人员进行自学,适时调整知识结构,而且要在工作中进行反思、积累经验,在实践中磨砺自己。

(四) 制定多样化的精神激励策略,充分地释放行政管理人员的工作热情

精神激励就是要给人们带来成就感与荣誉感,从更深层次释放热情。高职院校行政管理人员基本都接受过良好的教育,他们的文化素养、思想觉悟本身达到了良好境界,在精神层面的需求要比物质需求更为强烈,可以采用如下三种方式实施精神激励:

第一,采取有效的目标激励策略。目标激励就是根据行政管理岗位特征,为从业人员制定经过努力之后可实现的目标,并根据目标达成率进行奖罚,刺激他们充分挖掘自己的潜能。绝大多数行政管理人员都希望能在自己的岗位中体现出人生价值,希望能在工作中有出彩的表现,希望能获得理想业绩。学校要根据他们的这种特征充分调动其积极性,以个人发展带动学校发展。

第二,采用荣誉激励行政管理者的工作热情。行政人员在工作中的表现,学校与主管部门的评价要跟得上,有些行政人员表现突出、成绩优异,要让其获得表彰,除了提供更高的福利待遇以外,还要颁发证书。

第三,融入人本理念形成对行政管理人员的有效激励。把人本管理引入高职院校行政人员管理之中,就是要把行政人员当成宝贵资源,根据他们的综合素质将其调适到不同的岗位中,让他们的主观能动性得到发挥,不断提高效率。在管理之中,人是最活跃的因素,院校要把人文精神渗透到各个管理环节之中,实施人本激励,既要行政人员的个性特征、正当诉求予以尊重,赢得他们的信任,也要赋予其足够的民主,让他们能在学校管理与监督中成为重要力量。同时,也要积极对工作环境进行调整,把学校与社会资源利用好,让行政人员能保持良好的心态、乐观的情绪、健康的心理。

总之,通过上述三种激励手段的运用,能让行政管理人员在精神方面的需求得到满足,物质与精神两种激励方法要互相配合,这样才能在激励效果上形成互补,让行政人员的工作更体面、生活更幸福。

(五)在激励中合理地引入竞争理念,完善行政管理激励机制新形势下,高职院校持续扩张办学规模,管理功能、范畴、层级等都要适时进行调整,避免出现岗位设置随意、人浮于事、机构庞大、职位繁冗等情况^[9]。在行政管理体系构建中,如果能采用竞争上岗的模式,行政人员将会对学校的行政体系构建情况产生更为充分的了解,也能清楚地感受到每个岗位的职责,在参与竞争的过程中增强业务能力,这是激励机制的有益补充。高职院校要对行政人员考试录用制度进行分析,遵循公平竞争、择优录用的原则,在选拔人才时拓宽范围,确保进入岗位的每一个人都是德才兼备的。有些行政人员在工作中体现出过人的能力与谋略,要及时安排他们晋升职务,也有些行政人员思想懈怠、行为消极,要对他们实施转岗分流,刺激他们调整高度与行为,对行政管理产生正确的认知,及时充实自己。

结语

总之,为有效的提升高职院校行政管理工作质量,高职院校必须建立针对高校行政管理人员的激励机制,从制定科学有效的行政管理考核机制、行政管理人员培训机制、制定多样化的精神激励策略以及在激励中合理地引入竞争理念等方面提出构建和应用高职院校行政管理中的激励机制的具体建议,以完善的激励机制唤醒行政管理人员的热情,为办学效益与教学质量的提高。

参考文献:

- [1]林秋莉.高校行政管理人员激励机制的探析[J].江西电力职业技术学院学报,2020,33(09):78-80.
- [2]陈洁琼.高职院校基层行政管理人员职业倦怠与激励机制的对策研究[J].太原城市职业技术学院学报,2018(11):58-60.
- [3]方欢欢.高职院校行政管理人员激励机制存在问题与对策探析[J].湖北经济学院学报(人文社会科学版),2013,10(04):73-74.