

对加强高等学校管理干部队伍建设对策与建议

周 睿

金华高等研究院 浙江 金华 321000

【摘要】：高等管理干部队伍建设与高校未来发展有着紧密的关系，它直接影响到高校人才培养的质量。因此，高等学校需要对于管理干部人才培养进行高度的重视，建设一批拥有丰富的管理能力，作风优秀的管理干部队伍，从而为高等学校的学子提供较为优秀的服务质量。但是在当前我国高校管理干部队伍建设过程，依然存在着许多问题，本文针对当前所出现的问题进行具体分析，并提出相应的举措来促进高校管理干部队伍建设的有效建设。

【关键词】：高等学校；管理干部；队伍建设；对策；建议

当前我国高等学校是培养社会主义建设者与接班人的重要途径，想要实现这一任务的完成，就必须要加强高等学校管理干部的建设工作。要求高等学校需要加快转变观念，充分的认识到当前管理干部队伍建设的重要意义与价值，从而实现高等学校的可持续性发展。

1 高等学校在管理干部队伍建设过程中所出现的问题

1.1 缺乏对管理干部队伍的重视

许多高等学校更多的将教育教学工作与科研工作放在重要位置，并且许多的政策、优惠待遇、人才培养等工作都向教学教师或者是科研教师进行倾斜。他们简单的认为，高等学校的管理工作属于可替代性工作，它是一份人人都能够胜任的工作，并不需要拥有较多的管理水平与技巧能力。在这样的思想指导下，大多数高等院校并没有对于管理干部进行高度的重视。造成他们在对于管理技能与管理水平方面都较为的落后，并且在进行管理规划以及采取相应措施方面，都体现出能力欠缺的状况。

1.2 高等学校管理人员水平不一

高等学校的管理水平会受到众多因素的影响，但是能够产生巨大影响的主要因素便是高等学校的管理干部。当前，许多的高等院校管理人员并没有较高的个体素养。素养主要包括：正确的政治思想、健康的身体素质、良好的心理素质、较高的文化水平、精湛的业务能力、丰富的实践能力等多个方面。但是从当前的状况来说，许多高等学校管理干部组成结构十分的复杂。从年龄层面来说，管理干部年龄差距较大；从学历层面来说，本科、硕士、博士等多个等级的出现。从管理角度来说，每一位管理干部因为自身的成长经历不同、学习能力不同造成管理能力出现参差不齐的状况。因此，在当前较为复杂的管理成员之下，需要对于管理人员进行统筹兼顾，将它们设置在不同的管理位置之上，充分发挥每一个

人所具有的特长，实现管理工作的顺利进行^[1]。

1.3 管理方式不能适应当代教育需要

在信息技术的不断发展之下，也给高等学校的教育带来了前所未有的变化。因此，且需要高等学校不断的创新管理方式来适应当前社会的需要。在现代环境之下，高等学校呈现出了多样化的办学方式，并且教育的规模在逐步的扩大，信息网络创新了学校的教育教学管理方式。因此，面对这一些新的问题，就必须要求高等学校不断的调整当前的管理思维与管理模式。对于学生进行管理过程当中，在过去只是单一的强调，对学生的思想工作进行管理。但是伴随着当前高等学生人数的增多，一位管理干部可能需要面对众多的学生。那么，按照过去的管理方式，早已经不能够适应当前学生的需要。所以，需要加强对于管理干部队伍建设，创新管理方式，促进管理水平的提高。从管理方面来说，当前许多社会力量的涌入，使得学校的办学模式更加的多样化，高等学校之间的竞争也越来越强烈，所以需要加强高等学校管理干部队伍建设，才能够不断增强自身学校的竞争力。

1.4 缺乏对管理干部的有效评价

由于高校并没有对于管理干部建设工作的重视，因此，高校领导人员在对于管理干部进行培训以及发展计划的过程当中并没有有针对性的安排。只是要求管理干部进行严格的管理，并没有注重对于管理干部的培养。在高等学校中，管理工作是十分复杂的，它不仅涉及到教育、教学、管理还涉及到对教师的管理、对学生的管理，对财务管理等多个方面。所以高校管理人员经常处于较为繁重的工作之中，并没有时间对于自身的工作进行有效的总结与反思。属于管理工作者节假日也在逐步的缩小，加班工作已经成为了管理工作者的常态。从管理工作的性质来说，他们并不能够像专业课的教师能够运用冲突的时间，对于专业进行深度学习，只能依靠自身已有的工作经验进行工作的开展。造成管理干部管理水平停滞不前，缺乏运用较为科学与先进的管理方式来

有效的管理学校^[2]。

2 加强高校管理干部队伍建设工作对策与建议

2.1 加强对于管理干部建设工作的重视

高等学校领导人员首先需要对于管理干部建设工作有着充分的认识,了解管理干部工作的意义价值。管理工作本身就是一门科学的工作,良好的管理之下它能够促进高等学校在人力、物力,等各个方面物尽其用,发挥自身的价值,从而促进高等学校各项工作的顺利展开。需要高校领导为管理干部创造一个较为良好的工作环境。依据本校的具体情况来进行制定相关的激励制度,从而保障管理干部队伍建设的顺利进行。并且适当的增加管理岗位的吸引能力,缩小管理干部与教学,科研等相关人员在各方面待遇上存在的差距。将那些具有专业的管理知识,丰富管理经验的人员投入到管理队伍之中来,从而使得管理团队能够形成相互促进,相互帮助的和諧气氛,打造一支专业化的管理干部队伍。

2.2 提高高校管理干部队伍的专业素养

想要实现高效管理工作的科学化,就必须要加强提高高校管理干部队伍的专业素养。从一方面来说,需要不断地学习管理专业知识,在管理过程当中,主要的人群通常都是受过高等教育,拥有较高文化素养的人群,更加需要通过专业的管理方式进行相关的管理。因此,需要提高管理人员的专业素养。就需要管理人员加强对于管理对象的了解,能够全面的了解自身所要管理的主体相关信息。要善于挖掘人才,并且有效运用人才。充分了解不同人群的特点,将他摆放在适合的教学岗位之中,在这样的管理之下,每个人都能够发挥其长,最来促进学校的健康发展。在这样之下,管理人员才能够将教育规律与管理规矩进行有效的结合,并且充分发挥管理作用。与此同时,管理干部还需要依靠现代的科学技術,不断的提高自身的管理水平,当前信息已经成为了重要的竞争力,信息对于各高校的发展来说起到至关重要的作用。因此,高等学校管理干部需要不断的加强对于管理知识的学习,掌握相应的管理方法,充分利用信息网络技术来帮助管理工作的展开,在管理过程中,能够加快决策速度,并且提高决策的准确性,从而使得管理工作能够朝着科学化,规范化的道路前行。

参考文献:

[1] 安爱卫.科学推进高校管理干部队伍建设的思考[J].科技视界,2015(21):151.

[2] 苏国伟,高新文.高校管理干部队伍建设策略探析[J].河北大学成人教育学院学报,2014,16(02):124-126.

作者简介:周睿(1982年6月),浙江金华,男,汉族,学历研究生,副研究员,研究方向高等教育、教育管理、大学生职业发展。

2.3 建立科学的管理制度

想要打造一支专业化的管理干部队伍,就必须制定科学的管理制度来作为保障。第一,需要改善领导机制,使高校的领导对于管理工作能够有着高度的重视,增强他们在管理过程中的责任感,倡导采用民主集中制的方式,在进行相关重大事务的管理过程当中采用共同决策的方式。并且,管理制度需要逐步的细化,在对各项指标进行考核过程当中强调考核指标量化,科学的设置管理岗位,科学的划分岗位职责,合理的将岗位责任落实在每一位管理干部身上。在对管理干部进行考核的过程当中,也需要明确考核指标,考核奖励与惩罚等多方面,才能够促进考核制度的科学化与客观化。第二,需要制定合理的人力资源管理体制,在对管理干部进行选举的过程当中,需要充分的考虑人员的能力素养等多方面因素。并且当管理干部胜任工作之后,需要对管理人员进行有效的监督,这样才能够使每一个干部都能够适应岗位,胜任岗位,努力完成管理任务。

2.4 对于管理干部队伍进行灵活的调整

针对当前在管理干部过程当中出现水平参差不齐的状况,不仅需要加强管理干部的学习培训工作,而且需要将各位管理人员但是在合适的管理位置,才能够将人才价值充分的发挥。高等学校在进行管理干部的选拔过程当中,第一就是要关注管理人员是否自有德才兼备的特点。选拔的管理干部必须要有廉洁的工作作风、优秀的管理成绩、坚定着党的指导方针进行工作。在进行人才选拔的过程当中,也要加强对于年轻优秀管理干部的选拔,为管理干部队伍做好充分的储备工作。加强对于管理干部队伍年龄结构的调整,年龄要呈现出梯度式。除此之外,需要遵守严格的选拔标准,将一些政治素养较高的管理干部遇到政协机关进行工作,这样也可以为政协机关关注新鲜血液。

3 结束语

综上所述,高等学校想要在教學领域获得核心竞争力,不仅需要注重对于人才的培养,更加需要运用科学的管理方式来对学校进行管理。因此,通过多种措施来提高高等学校管理干部队伍的质量水平,可以充分发挥管理队伍的有效作用,使该队伍成为能够保证学校正常发展的重要组织。