

关于民办高校行政管理人员职业发展的现实思考

刘昱廷

昆明文理学院 云南昆明 650222

DOI:10.12238/jief.v7i3.12796

[摘要] 我国民办高校的办学质量与办学能力有了巨大的提升，民办高校的行政管理人员是学校运营的中坚力量，其专业素养直接决定着教育质量。民办高校需要一流的行政管理人才作为支撑，目前民办高校的行政管理人员面临多方面的挑战，具体包括职业发展路径不明确、职业认同感低、激励和培养机制缺失等问题。本文基于民办高校行政人员职业发展的重要性，提出民办高校行政管理人员职业发展的建议，为民办高校行政管理人员职业发展提供有益参考。

[关键词] 民办高校；行政管理人员；职业发展

Realistic Reflections on the Career Development of Administrative Management Personnel in Private Universities

Liu Yuting

Kunming University of Arts and Sciences, Kunming, Yunnan 650222

[Abstract] The quality and capacity of private higher education institutions in our country have seen significant improvements. Administrative personnel in these institutions are the backbone of school operations, and their professional competence directly determines educational quality. Private universities need top-notch administrative talent as support. Currently, administrative personnel in private universities face multiple challenges, including unclear career development paths, low job identity, and the lack of incentive and training mechanisms. This paper, based on the importance of career development for administrative staff in private universities, proposes suggestions for their career development, providing valuable references for the career advancement of administrative personnel in private universities.

[Key words] Private colleges and universities; administrative personnel; career development

引言

民办高校是我国高等教育体系的重要组成部分，随着民办教育改革的深化，质量成为其发展的核心。行政管理人员作为民办高校的关键力量，肩负着推动学校战略目标实现的关键职责，其职业发展与专业技能为学校的发展壮大起到了支撑的作用，为推动民办高校可持续、健康的发展提供了坚实的基础。本文主要以民办高校行政管理人员职业发展为思考，探讨职业发展中遇到的难题，探索增强高校行政管理人员职业素养的办法，旨在优化高校的行政运行效率。

1. 民办高校行政管理人员的职位界定

民办高校行政管理人员在学校主要从事教学（日常运行及实践教学）、科研、学生管理、人才培养、考试管理、质量监控、后勤管理等，在这些环节中起关键性的作用，特别是在学

校整体规划和保证工作进度方面。行政管理人员在管理的工作中是指挥、协调、组织的重要角色，在学校更要将学生需求放在第一位，将服务教师作为行政管理事务的第一位，帮助教师和学生在校顺利完成教学任务。另外，行政管理人员是校外沟通机制的重要构建者，致力于建立和完善家长和学校的沟通渠道，以加强学校和家长之间的联系，民办高校行政管理人员成为衔接高校学生、教师、家长还有学校外界的重要链接。

区别于普通的企业行政管理人员，高校行政管理岗位的标准较高，民办高校招聘行政管理岗位除了需要管理类专业的人才，还要求应聘者具备民办高校所开设相关专业的学术背景。民办高校的行政管理人员在处理各类行政事务时，管理人员需要扎实的理论知识基础，还要求结合自身的专业知识背景，合理的运用相关的管理技能。为了更好的适应不断变化的教学政

策、教学条件,重视行政管理人员的职业发展,才能推进学校治理体系和能力的现代化,为民办高校高质量发展提供支持。

2. 民办高校行政管理人员职业发展的重要性

民办高校要结合自身优势明确定位和办学理念,走特色发展道路,应更加注重机制的改革,包括治理体系、人员管理和现代化治理手段,民办高校高质量的发展需要提升治理能力和水平,通过改革和技创新,提升管理效率和质量,以适应新时代的教育要求。高标准需要依赖于高效能的行政管理,根据民办高校的行政管理人员的职位界定,只有提升高校基层行政管理人员职业能力,才能提升高校整体行政管理效能。

所以,民办高校的行政管理人员要成为职业道德的建设者、核心价值观的践行者、专业知识的担当者。行政管理人员在工作中保持学习的能力,不断提升业务素质、增强服务意识,在工作中提升自己的职业素养,在平凡的岗位上依然可以大放光彩。最后,民办高校拥有一支专业能力、实践工作经验丰富的行政管理人才队伍,是提升民办高校的教育管理质量的关键。

3. 民办高校行政管理人员发展现状

3.1 职业发展路径不明确

面对高校日趋复杂化和专业化的工作内容,近年来民办高校对行政管理人员的学历要求提高,行政管理岗位的学历要求与专职教师、辅导员相同,但与民办高校的其他工作岗位比较,行政管理人员职业发展途径狭窄。在职业发展过程中无法获得与之匹配的专业技术职称,大部分民办高校的职称序列只有教师专业职称,在评定中能给予行政人员的指标很少。民办高校行政管理人员要获得专业职称,需要在完成本职工作的基础上再开展科研、教学,最终能获得的教学成果有限,行政人员的职称评定困难。部分高校还缺少完善的晋升机制,行政管理人员无法明确自己的职能,也无法为自己开展职业规划,整体的上升空间狭小,行政管理人员在专业化发展的职业道路中陷入迷茫。

3.2 对职业的认同感较低

在民办高校中的专职教师、辅导员岗位相比行政管理人员更加受到重视,民办高校的资源分配主要倾向于教学与科研,教师在分配中获得了更多的薪资和政策福利。行政管理人员从事的主要是日常的行政管理工作,工作的特点呈现出分散性,工作技术的要求不高,工作占用的时间较多、通常是做程序性的工作。相比专职教师可量化的课时、科研成果、优秀论文等工作成果,行政人员的工作业绩很难得到考量。

高校工作的行政管理人员自身也认为自己的地位不高,其个人能力和工作价值都无法得到体现,在工作中没有得到成长,对于自身的职业发展认同感较低,许多行政管理人员在处理工作时耐心不足,最终难以保证工作的效率、质量,也逐渐

失去了对职业理想的追求,放弃自身的职业成长,最终离开高校,这也是民办高校行政管理人员流动率升高的原因之一。

3.3 缺乏完整的绩效考核制度

许多民办高校缺少支持行政管理人员职业发展的公平环境,特别是在任用人才的过程中,部分民办高校没有建立完整的考核机制,绩效考核流于形式。没有完整的绩效考核制度,就无法科学合理评价的行政管理人员的能力、成绩及为组织所做的贡献,个人的晋升与成长无法通过考核结果进行衡量,行政管理人员的整体待遇水平不高。另一方面,绩效考核没有将行政管理人员个人目标与学校的发展目标进行匹配,没有形成激励机制,可能导致绩效考核只关注结果,没有形成有效的监督机制,这容易引发行政管理人员产生不满的情绪,导致高校的行政管理人员职业发展动力不足,工作的积极性和效率都不高,进而影响民办高校的整体发展。

3.4 缺失职业培训的机会

民办高校希望行政管理人员在其工作岗位实现效率最大化,看重行政管理人员的使用效率,但对行政管理人员继续进行职业培训的重要性认识不足。职业培训帮助行政管理人员在专业提升、职业晋升方面提供机会。新员工刚入校有相关的入职培训,但已入职的行政管理人员缺少后续培训的机会,行政管理人员随着工作时间的增加,逐渐形成了固化的工作模式,整体的工作效率也逐渐低,无法适应不断变化的工作要求和科技进步,长此以往阻碍了行政人员职业生涯的进步与发展。缺少职业培训机会影响了民办高校的整体管理水平,职业培训有助于民办高校实行人性化的管理模式,提升管理人员的积极性和主动性,提高行政管理人员的服务水平,提升办学效率和教学质量,促进民办高校的可持续发展。

4. 民办高校行政管理人员职业发展的建议

4.1 个体方面

4.1.1 重视自身职业规划

高校行政人员应该克服职业的倦怠,一味将自身职业发展受限的原因归结到学校是不可取的。相反,应该及时调整自己的想法,保持一个积极的心态,分析自身的现实情况,将自己的优势和学校发展的要求结合,在岗位上主动扩大工作的内容,不断提升自身的业务工作能力,规划自身的职业道路。职业规划是一个长期的过程,需要持续的努力与投入,一开始要制定清晰的职业发展规划,之后每年对自己的职业规划进行评估,看是否达到预期目标,分析是外部环境变化还是自身的原因,根据评估结果及时调整职业规划,改变职业目标、开始新的学习,完善自身不足。

4.1.2 专注职业能力的提升

高校行政管理人员要对日常行政工作流程进行梳理和分析,寻找可以优化改进的环节。目前民办高校已经开始建设最

先进的管理系统、技术、设备等,这些都为行政管理人员的职业发展提供了技术保障。为了更好地适应工作,管理人员要参与信息化管理培训,学习最新的技术,同时积极探索创新工作方法,深化在管理领域的专业知识和理论水平,掌握最新的行业动态和专业技能,提升行政管理人员在工作领域的业务能力。要加强自主学习,树立全新的学习理念,拓宽在专业和管理知识的面,在工作中以学带工作,持续提升工作水平与能力,提升自己的文化素养水平。

4.1.3 树立正确的职业价值观

民办行政管理人员将自己的职业发展目标与学校的教育事业紧密结合,打破职业发展的限制,找到激励的方法。关注本专业发展的趋势和政策动向,及时调整职业规划,鼓励自己尝试接触新的工作和挑战,拓展自己的能力范围。努力去改进落后的工作方式方法,增加对工作的掌控感,减少工作不确定而产生的焦虑。面对工作中遇到的挑战,培养一种积极向上的心态,可以寻求同事、领导等专业人士的帮助。找到合适的方式去疏解工作的压力,努力去平衡工作任务与个人价值,认可自己作为行政管理人员工作的意义,提高对工作的满意度以及获得感,重视规划自己的职业生涯,努力实现个人职业发展的目标。

4.2 民办高校方面

4.2.1 拓宽职业发展的路径

民办高校行政管理人员职业发展专业化的时代已经到来,民办高校应该将有计划、有目的拓宽行政管理人员的职业发展路径。比如,开展高校其他专业序列的职称申报工作,支持像教学、科研、人事、财务等业务部门开展技术类专业技术职称的申报,对行政管理队伍中有资历条件及学术、业绩成果都达标的员工,鼓励他们参与与工作岗位相关的专业技术职称。学校支持管理人员去开展科研和参与社会服务,助力行政管理人员发掘并强化专业优势,积累深厚的专业知识,精进实践技能,致力于成为行业翘楚,同时拓展职业发展新天地。

4.2.2 打通职级晋升的途径

民办高校不仅需要培养职业素养高的教学管理团队,同时也需要一支业务能力过硬的综合型行政管理队伍。所以建立一套公平完整的晋升体制,打通行政人员职业纵向发展的通道是行政人员职业化发展的关键,合理制定人才选拔标准和聘任的评判准则,遵循因事择人、量才使用、奖惩分明的管理原则,通过选拔的行政管理人员要参与到教学科研工作中,并在职级上与教师有相同的待遇,创造良好的工作环境,提升行政管理人员的地位,得到更多的尊重和认可。运用科学评价系统对行政人员的整体素质及工作业绩做出客观、公正的评价,让民办高校的行政管理人员拥有一个健康的职业晋升发展的平台。

4.2.3 完善绩效激励制度

民办高校需要建立一个健全考核机制,针对行政管理人员工作职责的不同、岗位的差异,建立专属的工作绩效考核量表、考核指标,让管理人员的工作结果可以客观的反馈出来。民办高校应该建立和完善激励机制,包括奖惩制度和监督制度等。在工作中取得成绩的行政管理人员,通过物质和精神的双重激励,设计合理的薪酬奖励,在职业晋升方面支持行政管理人员的职业发展,构建公平的职业发展环境。一方面激发行政管理人员的工作积极性,让行政管理人员看到职业发展的希望,提高他们对于职业的认同感;另外一方面推动民办高校行政管理团队向更稳定、更专业的方向发展,积极构建民办高校优秀人才的储备。

4.2.4 增加职业培训机会

民办高校未来的发展面临着挑战,为了行政管理人员职业成长与学校的整体发展最大化,行政管理人员的在职培训和学习非常重要。民办高校要为行政管理人员制定相应在职培训计划,比如提供专业培训、岗位培训、业务技能培训等机会,还可以扩大工作范围,实行岗位轮换、外出挂职锻炼、参与调研工作等方式。总之,要提高行政管理人员的整体素质和职业竞争力,必须形成长期的、持续的培训机制,不仅可以帮助行政管理人员打通职业发展的渠道,也加强了对行政管理人员的重视,对民办高校来说也拥有了一支更能适应社会发展的管理团队。

5. 结束语

民办高校的行政管理人员是学校发展的重要力量之一,目前民办高校行政管理人员的职业发展面临着多方面的挑战,需要从行政管理人员个人、制度、待遇、培训等多个角度出发,在资源有限的环境下,确保行政管理人员能建立职业发展的渠道,通过优化绩效考核和激励机制,激发行政管理人员的工作热情和使命担当感,促进行政管理人员的职业发展,构建一支既专业又高效的行政管理团队,提升民办高校的整体管理水平,为民办高校的高质量、内涵式发展奠定坚实基础,助力民办高校成为现代化、高水平的应用型大学。

[参考文献]

- [1]何雯雯.数字化背景下S民办高校行政人员培训体系优化研究[D].广西大学,2023
- [2]谢恩雅.民办高校基层行政管理人员职业困境及对策探析[J].办公室业务,2021,(15):17-18.
- [3]刘伯川.民办高校行政管理人员的职业素养和能力提升[J].老字号品牌营销,2020,(06):123-124.

作者简介:刘昱廷(1990-)女,汉族,贵州遵义人,硕士,职称:助教,单位:昆明文理学院,研究方向:教育经济与管理。