

“双高”学校基层行政人员激励机制优化研究

——以 G 学校为例

李芳 陈爱飞 吴聘

广西信息职业技术学院

DOI:10.12238/mef.v8i13.15652

[摘要] 优化“双高”学校基层行政人员激励机制,对保障“双高”建设高效推进、提升行政服务效能、稳定基层行政队伍具有重要意义。当前G学校基层行政人员激励机制存在物质激励单一、精神激励缺失、考核与激励脱节等问题,难以适配“双高”建设对行政服务的高要求。通过构建“物质激励多元化、精神激励具象化、考核激励联动化”的优化策略,可有效激发G学校基层行政人员工作动力,提升其服务“双高”建设的主动性与专业性,同时为同类“双高”学校基层行政人员激励机制完善提供实践参考。

[关键词] “双高”学校; 基层行政人员; 激励机制; 行政服务效能

中图分类号: D523 **文献标识码:** A

Research on the optimization of incentive mechanism for grass-roots administrative personnel in "Double High" schools: A case study of Guangxi Information Vocational and Technical College

Fang Li Aifei Chen Dan Wu

Guangxi University of Information Engineering

[Abstract] Optimizing incentive mechanisms for grassroots administrative staff in "Double High" (Quality and Efficiency) universities is crucial for ensuring efficient advancement of the initiative, enhancing administrative service efficiency, and maintaining stable grassroots teams. Current incentive systems suffer from issues such as insufficient material incentives, lack of spiritual motivation, and disconnect between evaluations and rewards, which fail to meet the high standards required by "Double High" initiatives. By implementing strategies featuring diversified material incentives, concrete spiritual motivation, and integrated performance-based incentives, we can effectively boost staff motivation, improve their proactive engagement and professionalism in supporting the initiative, while providing practical references for improving incentive mechanisms in similar "Double High" universities.

[Key words] "Double High" universities; grassroots administrative staff; incentive mechanisms; administrative service efficiency

引言

在“双高”学校建设聚焦内涵发展的背景下,基层行政人员承担着教学科研保障、校企合作协调、资源配置管理等关键职责,其工作状态直接影响“双高”建设目标的落地效率。然而,不少“双高”学校对基层行政人员激励机制重视不足,导致人员工作积极性不高、服务响应滞后等问题,G学校作为“双高”立项单位,此类问题尤为典型。基于此,需先明确优化该激励机制的核心意义,再精准剖析G学校的现存问题,最终探索科学有效的优化策略,为“双高”学校基层行政队伍建设注入动力。

1 “双高”学校优化基层行政人员激励机制的核心意义

1.1 保障“双高”建设任务高效推进

“双高”建设以专业群建设为核心载体,涵盖人才培养模式改革、产教融合平台搭建、师资队伍结构化升级等系统性任务,基层行政人员需承担资源配置协调、过程性数据监测、跨部门联动对接等关键支撑工作,其工作效率直接影响“双高”建设整体进度^[1]。优化激励机制可通过精准的价值导向,激发基层行政人员的任务执行力与主动服务意识,减少行政环节中的流程阻

滞与响应滞后问题,确保资源调配、数据统计、部门协同等行政服务与“双高”建设核心任务的推进节奏深度适配,避免行政服务成为制约建设效能的瓶颈,为“双高”建设各阶段任务按节点落地提供稳定保障。

1.2 提升基层行政服务专业化水平

“双高”建设对行政服务的专业化要求远超传统职业院校,基层行政人员需具备“双高”建设政策解读、产教融合资源整合、专业群建设数据治理等复合型素养,才能满足建设过程中复杂事务的处理需求。优化激励机制可构建“能力提升-激励反馈”的良性循环,通过将专业培训参与度、技能认证成果、创新服务贡献等与激励措施直接挂钩,引导基层行政人员主动学习“双高”建设相关政策法规、教育管理专业知识及信息化工具应用技能,推动基层行政服务从传统“事务性办理”向“专业化支撑”转型,使行政服务的专业度与“双高”建设对高质量管理的需求相匹配^[2]。

1.3 稳定基层行政队伍减少人才流失

基层行政岗位是“双高”学校管理体系的基石,承担着教学科研保障、师生服务、校园运行维护等基础性工作,具有任务繁杂、责任密度高、显性成果少的岗位特性。若激励机制存在物质保障不足、精神认可缺失、发展通道狭窄等问题,易导致基层行政人员产生职业倦怠与价值感落差,进而引发人才流失,破坏学校管理体系的稳定性与连续性^[3]。优化激励机制可通过完善差异化薪酬体系、强化绩效奖励的精准性,确保人员付出与物质回报相匹配;同时通过设立专项荣誉、畅通职业晋升路径,增强基层行政人员的职业归属感与发展预期,有效缓解因待遇失衡、发展受限导致的离职倾向,为“双高”学校构建稳定、高效的行政队伍提供制度支撑。

2 G学校基层行政人员激励机制的现存问题

2.1 物质激励形式单一

G学校基层行政人员物质激励仍以固定薪资为核心,绩效奖励占比偏低且核算维度单一,未建立与“双高”建设任务强度、贡献度挂钩的差异化激励体系。“双高”建设期间,基层行政人员需承担远超常规的工作负荷,涉及专业群建设数据归集、产教融合项目对接、实训资源统筹等高强度任务,但现有物质激励未体现“任务增量”与“报酬增量”的关联,仍沿用传统行政岗位的薪酬核算标准,导致物质激励与“双高”任务的工作量、复杂度严重脱节^[4]。这种单一化的物质激励模式难以满足基层行政人员对“劳酬匹配”的合理预期,无法有效激发其投入“双高”建设重点任务的主动性,甚至可能因“多劳不多得”的失衡感降低工作积极性,制约G学校“双高”建设相关行政服务的推进效率。

2.2 职业认同感薄弱

G学校对行政人员的精神激励多停留在抽象化的口头肯定层面,未构建与“双高”建设目标结合的具象化荣誉体系与职业发展支撑机制,导致基层行政人员难以形成清晰的职业价值认知^[5]。在荣誉激励方面,学校现有评优体系侧重教学科研岗位,

针对行政人员的专项荣誉设置极少,尤其缺乏与“双高”建设相关的行政服务表彰项目,基层行政人员在“双高”建设中的贡献难以获得显性认可;在职业发展方面,基层行政人员的职称评审、职务晋升、专业技术岗位晋级等职业发展路径不畅通,未建立基于“双高”服务能力的晋升评价标准,行政人员难以通过能力提升实现职业进阶。这种缺乏具象载体的精神激励,使得G学校行政人员难以感受到自身工作与“双高”建设的深度关联,职业归属感与价值认同感薄弱,易产生职业倦怠。

2.3 考核体系与激励机制脱节

G学校行政人员考核体系仍以“考勤达标率、基础事务完成度”等常规指标为主,未融入“双高”建设相关的服务质量、创新贡献等核心维度,且考核结果与激励措施缺乏直接联动机制,导致激励针对性严重不足。从G学校考核指标设计来看,现有体系未充分考量“双高”建设对行政服务的特殊要求,如产教融合项目对接效率、专业群建设数据精准度、实训资源配置优化等关键绩效指标缺失,无法客观衡量基层行政人员在“双高”建设中的实际贡献;从G学校考核结果应用来看,考核等级仅作为年度评优的参考依据,未与绩效奖励额度、培训机会获取、职业晋升资格等激励措施直接挂钩,形成“考核归考核、激励归激励”的脱节状态。这种脱节使得激励措施无法精准匹配人员的实际工作表现,既难以奖励优秀者,也无法督促后进者,削弱了激励机制对G学校行政人员的引导与约束作用^[6]。

3 G学校基层行政人员激励机制的优化策略

3.1 构建多元化物质激励体系

G学校构建多元化物质激励体系需彻底打破以固定薪资为唯一核心的传统薪酬模式,转而建立“基础薪资+绩效奖励+专项补贴”三位一体的复合薪酬结构,其核心目标在于实现物质激励与“双高”任务的强度差异、复杂度层次及实际贡献度的精准适配,避免因激励与任务需求脱节导致的积极性不足问题^[7]。基础薪资作为薪酬体系的保障基石,需以区域教育系统行政岗位薪酬标准为基准进行动态调整,既要覆盖G学校行政人员的基本生活成本,保障其职业安全感与稳定性,又要参考区域经济发展水平、同类院校行政岗位薪酬均值及物价波动情况,定期进行基准校准,确保基础薪资在维持基本生活需求之外,具备一定的市场竞争力,为基层行政人员安心投入工作奠定物质基础。绩效奖励作为激励体系的核心驱动部分,需进一步细化为“常规绩效”与“双高专项绩效”两类,形成差异化的激励导向。常规绩效主要依据基层行政人员日常行政事务的完成质量、响应效率及服务满意度等基础指标进行核算,保障常规工作的有序推进;“双高专项绩效”则需紧密围绕“双高”建设的核心任务维度设置量化核算指标,从任务参与深度、完成效率、成果质量等多方面进行阶梯式评定,通过明确的核算规则将“任务增量”与“报酬增量”直接绑定,让承担更高强度、更复杂“双高”任务的人员获得对应比例的薪酬回报,体现“多劳多得、优绩优酬”的激励原则。

同时,针对“双高”建设终期验收期间G学校基层行政人员

可能面临的非常规工作负荷,需专门设立差异化专项补贴,覆盖加班、外勤等额外工作量。补贴标准的制定需综合参考任务所需时长、工作强度及体力或脑力消耗系数,形成科学的补贴核算框架,避免“一刀切”式补贴导致的激励失衡。通过这种分层、分类的多元化物质激励设计,既能充分满足G学校行政人员对“劳酬匹配”的合理职业预期,消解“多劳不多得”的失衡感,又能通过明确的薪酬导向,引导基层行政人员主动关注并承接“双高”建设重点任务,从根本上激发其工作积极性与投入度,为“双高”任务推进提供持续的物质激励支撑。

3.2 打造具象化精神激励载体

打造具象化精神激励载体需从荣誉体系构建与职业发展通道优化两方面入手,将精神激励与“双高”建设目标深度绑定,让G学校行政人员的职业价值通过可感知的载体得以体现。在荣誉体系建设上,需突破现有评优体系侧重教学科研岗位的局限,增设“双高建设行政服务专项荣誉”,包括“年度双高行政服务标兵”“产教融合协调先锋”“专业群建设保障能手”等称号,评选标准需围绕“双高”任务参与度、服务效率、创新贡献等维度设置量化指标,获奖人员需在学校年度总结大会上进行表彰,并能作为职务晋升、职称评审、专业技术岗位晋级等优先条件或加分项。在职业发展通道优化上,需打通行政人员职称评审、职务晋升、职业发展路径,建立基于“双高”服务能力的晋升评价标准——G学校行政人员若在“双高”任务中表现突出,且具备统筹管理协调、政策研究解读等综合能力,可通过“双高专项晋升通道”申请晋升至中层行政管理岗。同时,结合学校发展实际与师资队伍发展需要,适当拓宽基层行政人员职称评审渠道,设置专门的行政人员职称评审条件,把重大项目建设业绩与日常工作突出业绩作为重要的评审条件。通过具象化的荣誉认可与清晰的职业发展路径,增强G学校行政人员的职业归属感,强化其对“双高”建设的价值认同。

3.3 建立考核与激励联动机制

建立考核与激励联动机制,需以“精准衡量贡献、科学匹配激励”为核心,G学校分两步构建完整体系:先重构适配“双高”建设需求的考核指标体系,再明确考核结果与激励措施的刚性关联逻辑,彻底改变传统“考核与激励脱节”的状态,确保激励能精准呼应基层行政人员的实际工作表现,避免激励资源错配或失效。在考核指标体系重构环节,需打破以“考勤达标率、基础事务完成度”为核心的传统框架,将“双高”建设相关指标的权重大幅提升,使其成为衡量工作成效的关键依据。具体需纳入“双高任务参与率”“产教融合项目对接效率”“专业群建设数据精准度”“实训资源配置优化建议采纳率”等核心量化维度,同时融入“服务对象满意度”等质性指标,形成“量化指标定基准、质性指标补深度”的立体考核体系。这种体系不仅能全面覆盖基层行政人员在“双高”建设中的工作维度,还能通过指标权重的差异化分配,引导人员将工作重心向“双高”核心任务倾斜,避免陷入“重常规事务、轻核心任务”的工作误区。

G学校在考核结果应用环节,需建立清晰、固定的“考核等级-激励措施”对应机制,确保不同考核结果获得差异化激励反馈。对于考核优秀者,除全额发放绩效奖金外,需额外赋予“双高”建设专题培训资格,此类培训应聚焦产教融合政策解读、专业群建设管理、信息化工具应用等核心能力模块,同时可增设跨校交流学习机会,让优秀者接触行业先进经验,进一步提升服务“双高”建设的专业水平;对于考核合格者,仅发放基础绩效奖励,且需强制参与“双高”服务能力提升专项培训,培训内容需针对考核中暴露的短板定制,待培训考核合格后,方可重新获得“双高”任务分配资格,形成“以培训补短板、以资格促提升”的督促机制。

4 结语

“双高”学校基层行政人员激励机制优化,需以“双高”建设需求与基层行政人员发展诉求为根本出发点,针对G学校存在的物质激励单一、职业认同感薄弱、考核与激励脱节等问题,构建多元化物质激励体系、打造具象化精神激励载体、建立考核与激励联动机制,激发基层行政人员的工作主动性与专业性,为G学校提升行政服务效能、稳定G学校行政队伍提供关键支撑,同时为其他“双高”学校完善同类机制提供可复制的实践经验。未来“双高”学校需持续跟踪基层行政人员需求变化,结合“双高”建设不同阶段的任务调整,动态优化激励策略,为“双高”建设目标落地筑牢行政保障根基。

[基金项目]

2023年度广西高校中青年教师科研基础能力提升项目“‘双高’建设学校基层行政人员激励机制研究——以G学校为例”(课题编号:2023KY2104)。

[参考文献]

- [1]顾亚男.高校基层管理人员的激励机制研究[J].九江职业技术学院学报,2023(3):60-63.
- [2]朱晚霞.高职院校基层行政管理人员激励机制研究[J].科技创新导报,2023,20(11):175-176.
- [3]韦鲲.高职院校基层行政管理人员激励机制分析[J].中国科技投资,2023,(26):99-101.
- [4]陈江波,潘敏纯.组织行为学视角下“双高”院校青年教师激励机制研究[J].柳州职业技术学院学报,2022,22(4):98-102.
- [5]马诚.“双高计划”背景下高职院校行政人员激励机制的现实困境与应对策略[J].山东商业职业技术学院学报,2023,23(02):32-35+39.
- [6]王朝阳.“双高”建设背景下高职院校行政人员激励思考[J].湖北开放职业学院学报,2021,34(20):54-55+70.
- [7]田晓,李艳萍,丁兆利,等.“双高计划”背景下高职院校行政人员激励机制改革研究[J].承德石油高等专科学校学报,2020,22(01):86-89.

作者简介:

李芳(1987—),女,汉族,广西桂林人,助理研究员,硕士研究生,研究方向:公共政策与行政管理。