

高校行政人员角色错位问题探析

卿娜

(四川西南航空职业学院, 四川 金堂 610000)

【摘要】角色错位, 实则是将个人的身份地位置于与其职责范畴不相称的位置, 进而行使超出其权限的行为。这种错位现象常表现为权力的滥用, 如高级职位者行使低级权力、低级职位者追求高级权力、同级之间权力互相侵犯, 以及独占原本应共享的权力等。造成这种错位的因素众多, 其中包括传统文化中的观念影响、行政人员自身的素质与态度问题, 以及行政管理内部制度的不完善等。为解决这一问题, 我们提议深入挖掘和发扬传统文化中的积极元素, 加强行政人员的角色意识教育; 同时, 规范行政人员的行为, 明确各自的职责和权力范围; 最后, 优化行政系统的运行机制, 推进制度变革, 确保权力的合理运行和分配。

【关键词】高校行政管理系统; 行政人员角色错位; 调适策略研究

引言:

大学, 作为追求高深学问的圣地, 无论是人才的培育、科技的进步, 还是直接为社会提供的各种服务, 都凸显出其作为学术机构的鲜明特性。而大学的其他活动, 包括各类管理活动, 都是为大学的知识活动提供辅助和支持的。然而, 在实践中, 我们发现部分行政管理人员所扮演的角色与这一理论上的判断存在偏差。他们未能真正树立起服务意识, 不自觉地以自我为中心, 甚至干预学术事务, 这无疑导致了大学学术价值的下降。因此, 对角色进行精确的定位并采取积极且高效的措施显得尤为关键和紧迫, 我们必须深入分析其原因, 并努力探索解决这一问题的有效途径。

一、探究高校行政人员角色错位的根源

(一) 环境变革对高校行政人员的影响

环境变革是影响高校行政人员角色定位的重要因素。随着全球化的推进和信息技术的迅猛发展, 高校面临着前所未有的挑战和机遇。这种变革不仅带来了教育模式的创新, 也对高校行政人员的角色提出了新的要求。然而, 部分行政人员由于思维惯性或能力不足, 难以适应新的环境要求, 从而导致角色定位出现偏差。同时, 教育政策的调整和教育体制的改革也对高校行政人员产生了深远影响。政策的频繁变动和体制的不断完善, 要求行政人员具备更高的政策理解力和执行力。然而, 在实际工作中, 部分行政人员往往难以准确把握政策精神, 导致角色错位现象的出现。

(二) 行政人员主体观念转变的探讨

高校行政人员角色错位的根源, 除了环境变革的影响外, 行政人员主体观念的转变也是一个不可

忽视的因素。在传统观念中, 行政人员往往被视为执行者和管理者, 其职责主要是执行上级决策, 维护学校秩序。然而, 随着高等教育的发展和教育理念的更新, 行政人员的角色定位也在悄然发生变化。现代高校行政人员需要更加注重服务意识和创新能力的培养, 从传统的管理者转变为服务者、协调者和创新者。这种转变要求行政人员具备更加开放的心态和更高的专业素养, 以适应高等教育发展的新需求。然而, 在实际工作中, 部分行政人员由于传统观念的束缚或个人能力的限制, 难以适应这种角色转变。他们可能仍然停留在传统的管理模式中, 缺乏创新意识和服务精神, 导致角色定位出现偏差。

(三) 制度调控的扭曲对行政人员角色的影响

在高校行政管理体系中, 制度调控扮演着至关重要的角色。然而, 当制度调控出现扭曲时, 就会对行政人员的角色定位产生负面影响。这种扭曲可能表现为制度设计的不合理、执行不力或监管缺失等方面。当行政人员在面对这些扭曲的制度时, 往往难以正确履行其职责, 甚至可能被迫采取违背职业道德和职责的行为。此外, 制度调控的扭曲还可能导致行政人员之间的角色冲突和利益纷争。当不同部门或岗位之间的职责划分不清、权力关系失衡时, 行政人员就容易陷入角色困境, 难以有效协作和配合。

二、高校行政人员角色错位的具体体现

(一) 权力下移——下行错位现象

在高校行政体系中, 权力下移导致的下行错位现象是一种常见的角色错位表现。这种错位现象主要体现在行政人员过度下放权力, 使得基层员工在执行决策时失去了必要的指导和监督。权力下移本身是为了提高管理效率, 激发基层员工的

积极性和创造性。然而，当权力下放过度，缺乏必要的控制和平衡时，就会导致基层员工在执行任务时产生偏差和误解。他们可能会根据自己的理解和利益来解读和执行政策，从而偏离了学校整体的发展目标和价值观。权力下移还可能引发权力滥用和腐败问题。一些基层员工可能会利用手中的权力谋取私利，损害学校的利益和声誉。这种下行错位现象不仅影响了高校行政管理的正常运行，也破坏了学校的稳定和和谐。

（二）追求高位——上行错位现象

追求高位本身是人类社会普遍存在的心理现象，但在高校行政管理中，如果行政人员过分追求个人地位和权力，就可能忽视自己的职责和使命。他们可能会将个人利益置于学校利益之上，利用手中的权力谋取个人晋升和利益最大化。上行错位现象不仅会导致行政人员的工作效率下降，还可能引发内部矛盾和冲突。当行政人员过于关注个人地位和权力时，他们可能会忽视团队合作和协调，导致部门之间的隔阂和分裂。这种分裂状态不仅影响了学校行政管理的整体效能，也阻碍了学校的持续发展和进步。

（三）横向侵扰——左右错位现象

在高校行政体系中，由于职责划分不清或权力关系失衡，相互干扰、越权行事，导致行政工作的混乱和低效。横向侵扰往往源于部门间的利益纷争和权力争夺。一些行政人员为了维护本部门或个人的利益，可能会采取不正当手段，干扰其他部门的正常工作。这种越权行为不仅破坏了行政体系的稳定性和协调性，也损害了学校的整体利益。左右错位现象还可能导致资源的浪费和重复劳动。当不同部门之间缺乏有效沟通和协作时，可能会出现重复建设、资源浪费的情况，严重影响行政效率和工作质量。

（四）权力垄断——内外错位现象

在高校行政体系中，权力垄断导致的内外错位现象是另一种值得关注的角色错位问题。这种错位主要体现在部分行政人员过度集中权力，形成权力垄断，导致内部管理和外部服务之间的失衡。权力垄断往往使得部分行政人员成为决策的核心，他们可能过于关注内部管理和权力维护，而忽视了与外部环境的互动和沟通。这种内外错位现象不仅影响了高校与外部社会的联系和合作，也阻碍了学校的开放性和创新性发展。权力垄断还可能导致行政决策的封闭性和不透明性。当权力集中在少数人手中时，决策过程可能缺乏充分的讨论和民主参与，导致决策结果偏离了学校的整体利益和公众的期望。

三、调整高校行政人员角色错位的策略建议

（一）构建校、院、系三级管理体系

为了调整高校行政人员的角色错位问题，首要任务是构建校、院、系三级管理体系，并明确各级行政人员的角色定位。通过构建这样的三级管理体系，可以明确各级行政人员的角色定位，避免角色错位现象的发生。同时，各级行政人员也应加强沟通和协作，形成合力，共同推动学校的发展。

在校级层面，应设立专门的行政管理机构，负责全校的行政管理和协调工作。这些机构应具备高度的战略眼光和决策能力，负责制定全校的发展规划、政策制定和资源配置等工作。同时，校级行政人员应明确自己的职责和权限，避免过度干预学院和系部的具体事务。在学院层面，应设立相对独立的行政管理机构，负责学院的日常管理和教学工作。学院行政人员应充分发挥自己的专业优势，协调学院内部的教学、科研和学生管理等工作，为学院的发展提供有力支持。在系部层面，应设立具体的行政岗位，负责系部的日常教学和管理。系部行政人员应紧密配合教师和学生需求，提供及时、有效的服务，确保教学工作的顺利进行。

（二）深化行政系统内部改革

针对高校行政人员角色错位问题，深化行政系统内部改革是一项至关重要的策略。这一改革旨在通过优化行政组织结构、完善行政管理体制和提高行政人员素质，从根本上解决角色错位问题，确保行政人员能够正确履行职责，为高校的发展提供有力支持。

高校应合理规划行政部门的职能和职责，明确各部门的权力边界，避免职能交叉和重叠。同时，建立扁平化的组织结构，减少管理层级，提高决策效率和执行力。此外，还应加强部门间的沟通与协作，形成合力，共同推动高校的发展。高校还应建立健全各项规章制度，规范行政人员的行为，确保他们严格按照规定履行职责。同时，建立科学的考核评价机制，对行政人员的工作绩效进行客观评价，激励他们积极进取、创新工作。此外，还应加强行政人员的培训和学习，提高他们的专业素养和管理能力。此外，高校还应注重选拔具有高素质、高能力的行政人员，为他们提供良好的工作环境和发展空间。同时，加强行政人员的职业道德教育，培养他们的责任感和使命感，使他们能够自觉地为高校的发展贡献力量。这些举措有效地解决了行政人员角色错位问题，推动了高校的发展。

（三）推动行政系统职能的转型

在探讨高校行政人员角色错位问题时，推动行

政系统职能的转型显得尤为重要。通过职能转型,我们可以使行政人员更好地适应高校发展的新需求,提升行政效能,为高校的稳健发展提供有力支撑。

推动行政系统职能转型意味着行政人员需要由传统的管理者转变为服务者。传统的高校行政模式中,行政人员往往扮演着管理者的角色,负责执行上级决策、管理日常事务。然而,随着高校教育模式的不断变革和发展,行政人员需要更多地承担起服务师生的职责。他们应当积极倾听师生的需求,为他们提供高效、便捷的服务,解决他们在学习、科研、生活等方面遇到的困难。

行政系统职能转型还意味着行政人员需要由单一的执行者转变为创新者。面对日益复杂的高校管理环境,行政人员不能仅满足于执行上级决策,更应当成为创新的推动者。他们应当积极探索新的管理模式和方法,提出切实可行的改进建议,推动高校管理工作的不断创新和发展。

推动行政系统职能转型还需要注重行政人员的专业化和职业化发展。高校应当加强对行政人员的培训和教育,提升他们的专业素养和管理能力。同时,建立科学的考核和激励机制,鼓励行政人员积极投身到高校管理工作中,实现自我价值的提升。

(四) 重视人性因素,增强角色错位调适的支持

在解决高校行政人员角色错位问题时,我们还应重视人性因素,增强对行政人员的支持和关怀。行政人员作为高校管理的重要组成部分,他们的心态和情绪状态对工作的顺利开展具有重要影响。高校应关注行政人员的职业发展需求,为他们提供必要的培训和晋升机会。通过建立健全激励机制,通过物质和精神层面的奖励,激发行政人员的工作热情和积极性。此外,还应加强行政人员的心理疏导和关怀,帮助他们解决工作和生活中的问题,缓解工作压力。

例如,某高校设立了行政人员职业发展中心,为行政人员提供职业规划、培训学习和晋升机会。同时,他们还定期组织心理健康讲座和咨询活动,帮助行政人员调整心态,缓解工作压力。这些举措不仅提升了行政人员的工作满意度和归属感,也有效减少了角色错位现象的发生。

(五) 建立微观自我约束机制,加强对行政权力的监督

高校行政人员角色错位问题的根本解决,除了宏观层面的体系改革和职能转型,还需要从微观层面着手,建立行政人员的自我约束机制,并加强对行政权力的监督。

建立微观自我约束机制是防止行政人员角色错位的重要手段。这一机制要求行政人员具备高度的自律性和责任感,自觉遵守职业道德和法律法规,严格按照规定的职责和权限行事。高校可以通过制定严格的行政规章制度和操作流程,明确行政人员的职责和权力范围,规范他们的行为。同时,建立行政人员个人信用档案,对违规行为进行记录和处罚,以形成有效的自我约束机制。

加强对行政权力的监督是防止角色错位的关键环节。高校应建立多层次的监督机制,包括校内监督、上级监督和社会监督等。校内监督可以通过设立专门的监督机构,对行政人员的行为进行日常检查和定期评估。上级监督则可以通过上级主管部门或领导对高校的行政管理工作进行定期检查和指导。社会监督则可以通过媒体、学生和家長等社会各界对高校的行政管理工作进行监督和评价。

以某高校为例,该校在解决行政人员角色错位问题时,注重建立微观自我约束机制。他们制定了一系列严格的行政规章制度,明确了行政人员的职责和权力范围,并建立了行政人员个人信用档案。该校还加强了校内监督,设立了专门的监督机构,对行政人员的行为进行日常检查和定期评估。这些举措有效地约束了行政人员的行为,减少了角色错位现象的发生。通过这一策略的实施,可以规范行政人员的行为,提高行政管理工作的效率和质量,为高校的发展提供有力保障。

结语:

总体而言,行政管理中的角色错位是一种客观角色需求与主观角色认知、实际角色行动之间不协调的现象,且在中层行政管理人员中尤为常见。当角色错位发生时,要么他们的角色认知出现偏差,要么他们的角色行为失去控制,从而无法有效履行其职责,甚至表现为官僚主义倾向,将权力视为至高无上的,与群众和实际脱节,导致工作效率大打折扣,甚至可能引发严重后果。因此,在处理这一问题时,我们需保持适度的宽容态度,避免机械地一概而论。

参考文献:

- [1] 马婷婷. 高校行政人员角色错位问题探讨 [J]. 当代教育论坛(管理研究),2011,(08):12-14.
- [2] 王敏琳. 马克思交往理论对厘清高校行政管理人员角色错位的指导意义 [J]. 科教文汇,2016(21):129-130.
- [3] 王晨曦,康玉唐. 高校行政管理人员角色错位现象刍议 [J]. 煤炭高等教育,2002(6):32-34.