

探析心理学在高校行政人员教育工作中的应用

邓雪洋

(西南航空职业学院. 四川 金堂 610000)

【摘要】管理心理学是一门科学,旨在通过运用心理学原理,深入研究管理实践中人的潜能与行为规律,视人为核心研究对象。该学科强调采用心理学方法优化管理策略,以期全面调动人员的工作积极性。在高校行政管理领域,管理心理学的应用显得尤为迫切与重要。通过系统分析高校行政管理心理特征和行为模式,管理心理学能够帮助高校更加精准地调动行政管理人员的工作热情,进而提升整个行政体系的运行效率和服务质量。首先,本文阐述了高校行政管理与管理心理学的内涵及其重要性;紧接着论述了在高校行政管理中运用管理心理学的必要性;最后探讨了管理心理学在高校行政管理中的具体运用措施。

【关键词】管理心理学;高校;行政管理人员

作为促进教育目标达成的核心机制,大学行政管理逐渐构建起了别具一格的组织结构。这一架构以专门的管理机构和部门为依托,建立了一系列旨在对校内资源进行有效整合,引导教师和学生共同致力于教学、科研等重点工作的详细规章制度。要强化行政管理效能,就必须更加精细地配置好现有的人力物力资源,这就需要对各个岗位的能力要求进行深入解剖、有针对性地谋划发展计划、对物力资源进行优化配置,这样才能保证各项投入都能达到效益最大化。此外,深入发掘行政人员的职业愿景和工作动力,帮助制定更精确的激励措施,从而激发行政人员的潜能,关注行政人员的心理状态和行为模式也是不可或缺的。同时,积极营造工作环境,也能使班子的向心力得到加强,行政管理工作的整体效能得到进一步提高。科学方法和数据分析将在这一过程中扮演至关重要的角色。只有以事实为根据,才能保证每一种策略都是经过深思熟虑的,才能促进学校行政管理工作的不断进步,才能更好地为学校的全面发展添砖加瓦。

一、管理心理学的内涵和意义

(一) 管理心理学的内涵

管理心理学,这门新兴的学问,将心理学的理论精髓与管理实践紧密结合,专注于探究和解决在管理过程中出现的人的心理问题。其重点在于深入解读特定组织内部人员的心理状态与行为模式,以此为基础强化管理者在预测、影响和调控人员心理与行为层面的技能。借此途径,能够全面调动人员的主动性,使管理目标得以更加顺畅地达成。从学科发展背景来看,管理心理学是现代管理科学与行为科学相互融合

的结晶。其研究核心聚焦于如何激发人的行为动机,致力于深入剖析人的潜在心理活动。通过发掘和采用多样化的激励手段与技巧,管理心理学旨在最大程度地提高工作效能,充分释放人的内在力量。简而言之,管理心理学是一门旨在通过心理学原理优化管理实践,提升工作效率,实现管理目标的学科。它的研究与应用对于现代组织的发展具有重要意义。

(二) 管理心理学的意义

不可低估管理心理学的重要性,它的重要性在两个层面尤为关键。第一,管理心理学可以对人的潜在能量进行深层次的挖掘和充分的释放,从而为持续增长的工作效率打下坚实的基石。第二,管理心理学的价值在高校行政化的背景下显得比较显著。通过对行政人员实施专业的心理培训和辅导,进而设计出更切实可行、更具人情味的管理策略和手段,使我们对行政管理人员的心理变化和需求有更准确的了解。但是,要把它融入高校行政管理的具体实践中,仅仅懂得管理心理学的理论知识是远远不够的,还需要不断地进行实践。只有这样,才能最大限度地发挥行政管理人员的积极作用,有效地促进行政管理人员的工作效率,使行政管理人员的综合素质和团队协作水平同步提高。这既可以为大学的正常运转提供坚实的支持,又可以为繁荣和发展大学的各种事务注入强劲的动力。

二、高校行政管理中运用管理心理学的必要性

(一) 可以有效解决高校行政管理中的问题

高校行政管理所面临的首要难题,莫过于如何妥善处理与“人”相关的议题,尤其是如何切实激发员

工的工作热情。马斯洛的需求层次理论为我们揭示了重要的洞见：当基本的生理和安全需求得到满足后，人们会追求更高层次的社交互动、尊重认可和自我实现的需求。因此，对于高校管理者而言，深入了解各部门的工作特点以及员工的个性化需求，是提升管理效果的核心所在。每个员工都是独一无二的，他们各自的需求、动力和行为方式都各具特色。这就要求高校行政管理者在日常管理工作中，灵活应用管理心理学的理念与技巧，对员工的心理活动和行为方式进行深入探究。通过准确把握员工的心理变化和需求差异，管理者能够设计出更加符合实际、更富人性化的管理方案，进而有效提升员工的工作积极性和整体工作效率。

（二）可以帮助高校行政管理人员做出合理的管理决策

管理心理学以探究员工心理与意识因素为核心，尤其注重考量高校行政管理人员的独特性。它基于实证科学，深入挖掘个体的心理需求与特质，并借助相关资料进行细致的分析与总结，以确保所得结论的准确性与真实性。在高校行政管理的实践中，管理心理学扮演着举足轻重的角色。它不仅能够为行政管理人员提供有理有据的问题分析，更能协助他们做出明智且合理的决策。这种融合不仅优化了管理流程，更为行政管理人员的专业成长与发展奠定了坚实基础。因此，将管理心理学与高校行政管理相结合具有深远的意义。它不仅有助于解决管理过程中的棘手问题，更能有效推动行政管理人员的进步与发展，进而实现高校行政管理的高效运作。这种创新性的融合不仅彰显了现代管理的智慧，更为高校的长远繁荣注入了新的活力。

三、根据动机合理设置目标

动机，作为心理学中的核心要素，是激发和引导个体行为的内在力量。它如同指南针，引导着人们朝着特定的目标前进。在激发员工工作热情的过程中，高层管理者需要深入洞察员工的内心需求，并巧妙地运用动机理论，为员工设立富有吸引力的目标。在设立目标时，高校管理者应注重目标的个性化与参与性。每个员工都是独特的个体，他们的需求、能力和期望各不相同。因此，管理者应与员工共同制定目标，确保目标既符合组织的整体战略，又能反映员工的个人意愿和发展需求。采用参与式的目标设定方式，能促使员工增强归属感和责任感，激发内在动机。另外，确立目标的难易程度也要做到巧妙平衡。如果说目标

设定得过于简单，或许不能点燃员工的斗志；而如果说目标又过于高不可攀，又能使员工心生畏惧。所以管理者在为员工量身定制目标的时候，一定要慎重考虑，使目标既有一定的挑战性，又不至于让员工感到难以承受。另外，对于目标的灵活调整也必不可少。在日新月异的时代背景下，一成不变的目标很难适应瞬息万变的局势。所以管理者必须时刻保持警觉，根据员工和组织的成长步伐，对目标进行适时调整。

通过上述方式，既能激发员工的工作热情，又能使组织不断地发展壮大。灵活应变的目标管理战略能激发员工的持续热情为组织的长远发展注入不竭动力，因此具有十分积极的作用。

四、运用目标管理提高行政效率

目标管理，作为一种深受赞誉的管理策略，其实质在于通过精心设置的目标来激发员工的潜能和创造力，同时构建员工参与组织决策的桥梁。这一理念源于美国管理学家德鲁克于1954年的开创性著作《管理的实践》。德鲁克坚信，实现宏大的组织目标需要依靠一系列具体、协调一致的分目标来引导员工行动。他主张赋予员工根据总目标自主制定个人目标的权力，从而增强他们对目标实现的承诺和投入。这种管理方式不仅提升了总目标实现的可能性，还促进了员工对组织成功的贡献感。在目标管理的实施和成果评估阶段，德鲁克强调信任、权力下放和民主协商的重要性，以激发员工的自我管理能力和创新精神。同时，成果的衡量、评价和奖励应严格基于个人目标的完成情况和实际贡献，从而进一步点燃员工的工作热情。

将目标管理融入高校管理体系，有望大幅提升行政效能。具体而言，高校可采取以下措施：首先，构建明确的目标架构，确保每位员工都能深刻领会组织的整体目标及其与个人和团队目标的紧密关系；其次，推行参与式治理模式，营造开放包容的环境，使员工感受到自己在组织中的重要性和归属感，并明确在实现整体目标中的个人职责；此外，加强领导与员工之间的互动交流，提供必要的指导和支持，同时鼓励员工在制定实施策略和方法时发挥主观能动性，以充分激发他们的创新能力和工作热情；另外，要求员工严格按照“目标执行计划表”行事，确保工作有条不紊、高效推进，并定期汇报进展和成果，从而保持信息的透明和沟通的顺畅；最后，在追求组织目标的同时，注重员工的个人发展和成就感，为他们提供物质和精神上的双重激励，以打造积极向上的

工作环境。

五、管理心理学在高校行政管理中的具体运用措施

（一）管理心理学在行政人员招聘中的运用

在现今错综复杂的社会背景下，多元化价值观与快速变化的社会结构相互交织，使得工作节奏愈发加快。面对如此情境，个体所承受的工作、情感及生活压力日益沉重，这些压力如同隐形的重担，让许多人在职场中难以维持乐观与积极，甚至衍生出疲惫、失眠、焦虑等心理问题。鉴于此，高校在选拔行政管理人员时，亟需融入管理心理学的精髓与技巧。通过对应聘者心理抗压能力的深入探索，对其工作态度的细致观察，以及在压力环境下的心理反应的综合评估，我们能够更为精准地把握应聘者的职业素养、工作潜力及其独特的个性特征。

这样的选拔方式不仅能为高校筛选出更为出类拔萃的人才，更能保证行政管理工作的高效与稳健，既对求职者负责，也是对高校行政管理工作今后发展的深思熟虑和战略布局，有利于为高校的行政管理团队注入新的活力和智慧，共同应对今后更多的挑战与机遇，通过这样的招聘策略，有望为高校的行政管理工作带来新发展。

（二）管理心理学在行政人员激励机制中的运用

将管理心理学的原理与技巧巧妙地融入高校行政管理机制中，有助于行政人员深入探索并认识到自身的巨大潜能，进而形成更为精准客观的自我评估，为今后的职业发展奠定坚实基础。鉴于高校行政管理部门众多且各具特色，高校管理者必须采用多种激励方式，以适应不同部门和人员的需求。除了常规的绩效激励，还可考虑实施岗位轮换制度，以增加工作的新鲜感和挑战性；丰富和扩展工作内容，激发行政人员的创造力和工作热情；引入弹性工作制，提供更灵活的工作时间和地点选择，以满足个人和工作的双重需求；以及设计合理的职位晋升通道，为行政人员的长期发展提供明确的方向和动力。

要想使这些激励措施发挥最大的功效，高校管理者首先要对各类行政人员进行深入具体的需求剖析，了解其个人追求职业愿景和成长规划等方面的情况，做到心中有数，从而对个性化的激励策略进行精心设计，使每一位行政人员都能获得最契合自身需求的激励模式，从而在全面释放自身才华和潜能的同时，促进高校行政管理工作的整体成效和创新能力的提高，为学校的稳健发展注入新的生机和智慧。这种

激励机制既能提高行政人员的工作满足感和归属感，又能使学校行政管理工作取得更好的效果和业绩。因此，对于高校管理者而言，在激励行政人员时，既要考虑他们的工作需求，又要着眼于激发他们的潜能，这样才能真正做到有的放矢。

（三）管理心理学在行政人员职业生涯管理中的运用

详细记录工作历程，深刻体现每个人的工作态度、价值观和内心追求，是个人在事业发展中留下的独特轨迹。对于高校行政管理岗位的人员来说，工作既是施展才华的平台，也是获得成就感和满足感的源头活水，这是一份工作的价值体现。这些经历不断地塑造和强化着自己的三观，让自己在事业上更有定力，更有底气。管理心理学的应用给高校行政管理工作带来了新的视角和新的途径。管理心理学通过对行政人员内心世界的深入了解，进而为其创造更为适宜的工作环境，可以准确地识别出其真正的需求和期望。这样的环境，既讲究办事效率，又重视行政人员的心理感受和成长需要。行政人员的工作满足感和幸福感因此显著提升，从而在事业上取得更大的突破和进步，也充分激发了行政人员的潜能和创造力。

结束语：

高校行政管理之精髓，在于妥善处理“人”的维度。深究管理心理学之奥妙，可洞悉员工心灵深处的需求与动机。目标管理策略之运用，在于引导员工深刻领悟学校行政管理追求的高效、协同与和谐之总目标。进而，赋予员工自主制定个人目标的权力，使其明确在实现宏伟蓝图中的个人担当与独特贡献。在成果评估与奖励方面，务必以员工个人目标之达成和实际工作成效为准则，进行公正、客观的衡量。如此，方能点燃员工内心的工作热情，激发其主动性与创造性，进而推动高校行政管理效率之提升。此种管理方式，既体现了对员工个体差异的尊重，又确保了整体目标的顺利推进，实为高校行政管理之良策。

参考文献：

- [1] 王红艳. 高校行政管理执行力的正面应对策略研究——基于积极心理学的角度[J]. 教育教学论坛, 2022(17).
- [2] 陈又华, 覃军. 管理心理学在高校行政管理中的运用[J]. 中外企业家, 2019(26).
- [3] 刘晓磊. 从职业心理学视角看高校行政管理人员队伍建设[J]. 教育现代化, 2018(44).