

科学发展观指导下的高校行政人员培养体系分析

舒小明

(西南航空职业学院, 四川 金堂 610000)

【摘要】科学发展观是引领当代中国经济和社会发展的科学指导思想,同时也是教育事业改革与发展的理念。本文探讨了在科学发展观的指导下培养高校行政人员的原则,并指出目前高校行政人员培养存在的不足之处,特别是在实际操作层面发现培养体系存在诸多问题需要进行改进,为此提出了在科学发展观的框架下通过采取一系列有效方法来提升高校行政人员培养体系的水平,这一努力旨在确保高校行政人员能够更好地适应复杂多变的社会需求,实现全面可持续的培养目标。

【关键词】高校; 培养; 行政

科学发展观的提出标志着理论创新的重大突破,不仅成为当代中国经济和社会发展的科学指导思想,也为教育科学发展指引了正确方向。在高校行政人员中他们承担着管理和服务的双重职能,是办好高校的不可或缺的关键力量。高校要实现科学发展观的要求,必须将人才队伍建设作为工作的重中之重,这不仅是适应时代变革的需要,更是高校全面发展的必然要求,因此建设一支专业化且高素质的高校管理队伍是高校实现科学管理的迫切要求,在当前背景下高校需将人才队伍培养作为战略性任务,确保高校管理水平和服务质量不断提升。

一、科学发展观引领下培养体系的原则

(一) 以人为本,因材施教

科学发展观的核心目标在于以人为本,其核心理念在于将人的基本利益置于所有工作的出发点,推动个体全面发展,不断满足不断增长的物质文化需求。在高校行政人员的成长过程中需要遵循其成长规律和教育培训需求,激发他们学习的内在动力和潜能,为实现这一目标需要根据行政人员岗位的不同特点,科学而合理地设置教育培训内容和形式,通过多层次和多渠道等方式开展各类教育培训活动,以此来提升培训的有效性,这样的举措有助于加强行政人员的专业能力,促进其更好地适应高校发展的需要。

(二) 牢固树立人才的理念

人才被广泛认为是最珍贵的资源,世界各国均对此观点达成共识。在实践科学发展观,实现高校科学管理的过程中,高素质的高校行政人才的建设显得尤为迫切。尽管高校在培养师资队伍上表现出极大的热情,但加强高校行政人员的培养亦显得至关重要。当前高校面临一个亟需充分发挥现有行政人员队伍潜力并培养高素质行政人才的挑战,因此学校决策者和

组织人事部门需要引领观念的转变,深化思想解放,将加强行政人员培养纳入学校重要议事日程,构建高校行政人员培养与师资培养同等重要的新工作格局,只有通过这种方式才能更好地应对高校面临的挑战,发挥现有资源的潜力,促使高校行政人员队伍的培养得到更全面深入的推动。

(三) 坚持与时俱进

不断优化高校培训人员的培训方式,提升培训效果,并始终秉持着质量第一的原则。在培训内容方面持续进行创新。根据不同层次和岗位的实际需求进行详尽的培训需求调研,采用因材施教的原则,开展专题培训,逐步推行差异化和个性化的培训模式,以此来不断加强培训工作的针对性和实效性。在培训方式上不仅通过课堂教学系统地传授行政人员所需的理论知识,还注重贴近实际工作,强调实践经验的积累,设置相应的实践课程。在培训的考核环节中不仅包含理论知识的测评,还强调将理论知识与岗位实际内容相结合进行考核,以此来确保培训的全面实用性。通过不断完善培训体系,与时俱进,严格执行质量第一的目标,确保培训工作始终达到最高水平。

(四) 政治素质与业务素质都要把握

高校被认为是政治思想教育的先锋阵地,因此对高校行政人员的要求较为苛刻,必须具备卓越的政治素养,在行政人员培训中我们需将政治理论教育置于首要位置,确保他们具备高水平的政治理论修养和坚定的政治立场以及崇高的道德品质。在坚持思想政治和党性教育的同时要重视知识更新和业务培训。强化政治理论教育的同时也要注重行政人员的业务培训,培养其解决实际问题的能力,使其能够适应高校行政管理工作的复杂和多变,从而提高高校的行政效能,这种综合培训的方法旨在确保高校行政人员不仅在

政治思想方面具备过硬素质，同时在业务领域也具备实际操作的能力，使整体管理水平得到全面提升，通过这一综合培训模式高校行政团队将更好地履行职责，推动高等教育事业的稳健发展。

二、目前高校行政人员培养不完善内容

高校在教学、科研和服务地方等三大职能上的显著提升使其知名度与美誉度日益攀升，然而部分高校的行政人员在应对快速发展的要求时，素质和水平存在不适应的情况，与教研人员相比高校对这些行政人员的培养体系尚未建立起足够规范，存在一系列问题，这一现象凸显了高校内部管理的一些短板，需要对行政人员的培养和提升加以重视。

（一）缺乏对高校行政人员科学的考核

人才培养中考核是一个至关重要的环节，通过对成员工作态度和业绩等方面的考核，组织可以综合评价其表现，从而科学指导员工的培养与发展，然而在高校对行政人员的考核机制中存在一些明显的缺陷。首先目前的考核标准存在着过于概括和缺乏个性化的问题，通常高校对行政人员的考核仅使用一套标准，然而高校行政岗位种类繁多，层级复杂，不同部门和层级的管理人员从事的工作性质各异，这导致了考核标准的泛化，最终影响了对员工真实表现的准确评估。其次评价指标相对较少，导致考核缺乏激励机制，一般而言高校考核评价的结果通常只分为优秀、称职、基本称职和不合格四个级别，由于大多数行政人员被划定为基本称职，这种考核方式难以充分体现先进表现的奖励机制，也无法有效惩戒懒惰，对员工的积极性产生负面影响。最后考核结果的四级划分难以突显先进表现，影响了竞争动力，大部分行政人员都被评为基本称职，使得考核结果缺乏差异性，难以激发员工的竞争热情，削弱了其追求卓越，努力奋斗的积极心态。

（二）高校行政人员培养不到位

现阶段高校培训体系建设仍然聚焦于师资培训，却较为忽视了行政人员的培训需求，这一疏漏主要源于资金和人力资源等方面的限制，相对于高校教师队伍而言，高校行政人员的学历和专业水平相对较低，而他们通常依赖在职业余时间的自学来提升自己的水平。在当今科技飞速发展的情境下，高校行政人员若未能与新科技革命同步更新个人知识储备并提高解决实际问题的能力，便会滞留于过去，逐渐失去与时代同步的竞争力。一流的高校不仅仅需要卓越的教学团队，更需要出色的管理层面，然而由于管理人员整体素质和水平未能跟上高校规模迅速扩张以及质量内涵发展提升的需求，这在一定程度上成为高校可

持续性发展的拦路虎。

三、科学发展观下提高高校行政人员培养体系水平的有效方法

（一）加强政治思想教育，提高政治思想素质

随着 21 世纪高校管理体制的深刻改革，高校行政管理队伍的思想政治素质面临新的考验。行政管理人员急需加强政治思想教育，提高政治思想素质。要积极组织行政管理人员系统学习马列主义理论、党的路线、方针、政策，以及马克思主义中国化的最新理论成果和社会主义核心价值观体系，以此来武装行政管理人员的头脑。通过不断提升理论素养，政治素质和道德水平，行政管理人员才能在行动中树立起对职业的责任感和自豪感。理论素养是行动的基石，唯有在理论上的深度成熟，才能在政治上保持清醒，高水平的思想境界有助于自觉抵制社会上的不良风气，使行政管理人员更能够从内心深处将高校行政管理当作自己的事业，唯有如此他们才能以积极的态度和充沛的热情全身心投入到行政管理工作，为高校的发展贡献更大的力量。

（二）建设完善的培训保障机制

高校领导应高度关注行政人员的培训教育工作，为确保培训工作的有序进行，有必要将行政人员的培养工作纳入学校专门的领导机构中，进行统一的管理和周密的安排，在这一过程中迫切需要建立健全的培训保障机制，通过制度化的规范使行政人员的培训变得更加常规化，并融入日常工作的常规举措中，同样重要的是构建有效的培训激励机制，鼓励高校行政人员将接受培训视为日常工作的不可或缺的一部分，从而形成持续积极向上的学习氛围，通过这一系列的措施高校可以更好地提升行政人员的整体素质，从而全面提高高校的管理水平和工作效能。

（三）建立合适的培训体系和高效的培训绩效

绝大多数成功管理者的经验证明获得管理上的成功离不开正规的岗前培训，对于新进人员而言接受高等教育管理知识的培训至关重要，同时也需要了解学校的校史以及具体岗位的工作特点和职责等方面的培训，这样的培训可以帮助新进人员迅速融入校园环境，掌握高校管理的基本常识，使其成为适应学校快速发展要求的人才。为了更好地满足各岗位的需求需要建立完善的培训课程体系，这包括根据各岗位的发展阶段设计相应的职业技能培训和专业培训，确保培训的针对性和体系化更为强大，通过这种方式能够更好地满足岗位要求，提高新进人员的工作水平。在培训方面考虑到时间和考核的因素等方面，建立一整套有序的体系非常关键，这有助于使培训工作围绕

行政人员的职业生涯发展规律有序展开,使其更具有连贯性和系统性,培训的时效性和有效性都需要在这个体系中得到充分考虑。为了进一步完善高校行政人员培训体系,人事部门应该在各种形式的培训考试结束后,及时对培训对象的参与情况和考核结果等进行登记备案,进行分类建档,培训成绩不仅仅是一种评价更是后续奖惩和任用的关键依据,这有助于避免培训和实际使用之间的脱节,确保培训的实效性和可持续性。完善的培训考核机制以及激励和约束机制对于真正提高培训工作的实效性至关重要,只有建立了这样一个全面而有力的机制,培训工作才能更好地发挥作用,为高校行政人员的成长和发展提供更为有力的支持。

(四) 注重心理健康知识学习

高校行政管理工作人员在工作过程中无法避免遇到新的管理问题,同时也面临着学校建设和发展方面的新挑战,加之其他因素的影响和繁琐的工作压力,这容易引发管理人员产生愤怒和失望等消极情绪,从而影响其正常的思维和行为表现。在这样的背景下新建本科院校的行政管理工作人员迫切需要加强心理健康知识的学习,培养健全的心理素质。在日常工作中行政管理工作人员应该充分发挥自身的心理潜能,正确处理各种工作困扰,保持稳定和良好心态,更好地迎接各项管理任务,为此他们需要主动学习心理健康知识,了解应对压力和情绪波动的有效方法,提升应对复杂工作环境的能力。同时作为新建本科院校需要有组织地对广大行政管理工作人员进行心理健康方面的教育,通过多种途径,如举办培训和座谈会等形式进行思想教育,积极引导他们朝着健康的心理方向发展,这有助于构建一支专业化的行政管理队伍,更好地应对未来各项挑战。保持健康的心理素质不仅是行政管理工作人员个体发展的需要,也是他们成功完成行政管理工作的前提条件,通过系统学习和积极培养心理健康素质,行政管理工作人员将更有可能在工作中取得更好的业绩,并建设出更稳健的管理体系,为学校的长远发展作出积极贡献。

(五) 提高管理水平

队伍管理是高等教育体系中的关键环节,管理者的知识水平和科学管理等能力直接影响着整个体系的运作和发展。尽管高校管理队伍通常拥有较高的管理素质,但当前仍存在一系列问题。高校队伍建设的核心任务在于打造一支具备高素质水平的教师和管理队伍,因此在推动现代大学管理制度和深化管理机制改革的同时,迫切需要注意选拔培养一支能够适应现代职业要求的行政管理队伍。更进一步要着眼于

提高管理者的管理水平,实施细致入微的管理手段,这种努力不仅有助于实现提升办学质量,实现人民满意的高等教育的目标,而且能够促进学校各项工作的全面发展,只有通过全面而深入的管理队伍建设才能够更好地应对当今高等教育面临的复杂挑战,推动学校朝着更为卓越的未来迈进。

(六) 利用现代科学技术,促使高校行政人员不断提升

在现代社会,信息化和网络化的时代变革迅猛,科技成果不断更新,对我们的学习和生活产生了颠覆性的影响,我们需要深刻认识这一现象,并积极运用网络信息技术,将新时代的技术与传统管理方式有机结合,推动高校行政人员的有效管理和建设发展。学习强国 app 是中宣部为广大高校行政人员开发的一项新型学习工具,成为思想理论学习的重要助手,这一应用充分满足了互联网时代学习需求的多样个性化特点,通过利用学习强国平台,高校行政工作者得以将理论学习实际运用到工作中,专注于本职岗位,展现出对工作的热忱和敬业精神。这一努力最终有助于实现“管理、服务、教育”三者的统一,高校行政人员通过运用新技术和新知识提高了行政能力,使其在工作中更具竞争力,通过学习强国他们能够更好地适应新时代的要求,为高校的全面发展贡献更为积极的力量,在这个充满变革的时代适应并善用新技术将是高校行政人员取得成功的关键之一。

结语:

为提升高校行政管理水平迫切需要深入学习和贯彻科学发展观,务必围绕高校整体发展展开工作,明确将行政管理服务定位于支持高校科学发展的目标,同时紧紧抓住以人为本的核心理念,迅速推动行政管理建设的步伐,要在服务科学发展的同时注重人才培养,激发全体成员的积极性与创造性,建立高效的管理机制,提高管理水平和执行效能,确保高校行政管理建设能够更稳健地前行,只有在科学发展观的引领下,以人为本的理念贯穿始终,才能为高校行政管理建设赋予更加坚实的基础,实现可持续而全面的发展。

参考文献:

- [1] 朱德林.论科学发展观指导下的高校行政管理专业建设[J].南阳师范学院学报,2009(08).
- [2] 陈立新.科学发展观指导下社会体育专业创新性健身指导人才的培养[J].中国成人教育,2010(5).
- [3] 温向明.以科学发展观指导高校创新人才培养[J].高校教育管理,2009(3).