

# 高校教育行政管理中执行力的构建分析

王慧

(南京艺术学院 江苏省南京市 210013)

**摘要:**随着社会经济的发展和科技的进步,现代人们的生活节奏也逐渐加快,人们越来越追求高效率、高质量的工作方式,用最简洁有效的方式,完成工作目标的实现。因此,这就对高效教育行政中的执行力强弱有极大的要求。强有力的执行力可以促进高校教学水平的提高,可以构建一个良好的高校管理氛围,减少高效管理人员的管理压力,促进管理人员顺利开展,从而形成一个良好有力的工作循环。本文提出,高效教育行政管理中应根据现代的管理需求更新管理模式、完善管理人员的考核制度,对管理人员进行定期培训,增强管理人员团队合作,以达到增强高校教育行政管理中的执行力。

**关键词:** 高效教育;行政管理;执行力;构建分析;管理氛围

执行力是指贯彻战略意图,完善预定目标的操作能力,是把高校战略规划转化成效益、成果的关键,执行力包含管理人员完成任务的意愿,完成任务的能力和完成任务的程度,对高校教育行政管理来说,执行力就是战斗力。在战场上,一只军队是否具有强悍的执行力往往是一场战争能否取得胜利重要因素,如果士兵不能对管理的命令“令行禁止”“坚决执行”,那么就会导致战机被延误,也会导致队友的无故牺牲,造成大量的人员伤亡。这一道理放在高效教育行政管理中同样适用,只有增强高校管理人员的执行力,才能保证教育政策被准确、快速、有效的实施下去,并且充分发达到政策本身想要达到的效果。儿而对高效教育个行政管理本身来说,拥有较强的执行力,也能在一定程度上减轻自身的工作压力,减少不必要的麻烦,为自身创建一个良好的工作氛围提供有效的帮助。

## 一、高校教育行政管理中存在的问题

### (一)行政管理模式落后

在高效教育行政管理存在的最大的问题便是管理模式依旧沿用传统高校教育行政管理模式,多以会议的方式向管理人员传达领导者的重要指示,这一方式在八九十年代那种信息传递途径单一,管理人员思想守旧的年代或许可以达到不错的效果,但随着现代媒体科技不对发展,随着高校教育行政管理人员的年轻化,传统的会议模式就极易变成“繁琐”“啰嗦”“麻烦”的代名词,一次又一次的会议不仅会引来年轻管理人员的厌烦,还会因此影响到管理人员的工作积极性和大量占用工作时间和休息时间,极易引起管理人员对高校本身的反感,如此工作执行力自然上不去。

### (二)行政考核标准不足

在我国,不论是国营企业还是民办企业都会针对企业运营模式制定出一套属于自己的行政考核标准,各大高等院校也不例外。只是现今高校教育行政管理的考核标准中依旧存在着很多问题,比如考核标准不够完善,考核内容脱离实际,没有考虑管理人员的实际问题,考核标准太过单一,对行政管理人员来说没有针对性和激励性,无法调动管理员的工作热情等等。长此以往,虽然日常工作依旧会进行下去,但缺乏完成工作的积极性,执行力自然会因此下降,高效的行政管理能力也会因此被极大程度的限制,最终造成高校的管理体系出现纰漏,逐步影响到日常工作的顺利展开。

### (三)团队合作意识欠缺

在我国高等院校行政管理队伍中,个人个人工作能力、个人理解能力、个人认知能力出现参差不齐的现象是十分十分正常的,且因缺少日常的交流沟通,导致管理人员与管理人员之间欠缺应有的团队合作意识,这就导致高校教育的行政管理层

协调性发生严重倾斜的现象,最终反应到表面上的结果就是各种政策传达不到位,管理工作进行过程缓慢,各部门信息交接出现纰漏等等。上述三种情况出现任何一种都会造成管理人员的执行力大打折扣。同时行政管理人员欠缺合作意识还会导致队伍成员对高校的归属感。要知道归属感也是工作人员产生工作动力的一部分重要影响因素,缺少归属感的管理人员就没有心思为自己设计职业规划,缺少向上的动力,工作人员由怎么会在日常进行管理工作中付出努力呢。

### (四)人员培训力度薄弱

前面说过高等院校行政管理人员间存在着缺少团队合作的意识的弊端,之所以会出现这一问题,究其原因和高校缺少对人员进行相关培训活动的重视。管理人员的工作能力、理解能力、认知能力和知识储备的不同是因为后天学习环境的不同二产生的,所以人员和人员有所差距是正常现象。而高校缺少对管理人员进行相关管理工作内容的培训就是任由这种差距被放大,从而使管理成员之间产生隔阂,无法真正做到“拧成一股绳,劲儿往一处使”。并且缺少培训,只靠“以老带新”或者管理人员的自行摸索,终究是有一定的局限性,管理人员往往需要大量的时间却摸索探究,才能对工作真正上手,这会极大程度影响工作效率。工作效率是执行力强弱的具体表现形式,工作效率低下,执行力自然无法提高。

## 二、增强高校行政管理中执行力的意义

### (一)提升教学水平

行政管理的定义是指一切社会组织、团体对有关事物的治理、管理和执行的社会活动,它不管对国家单位来说还是企业来说,都是有序进行日常工作和运转的重要组成部分。在高等院校中,只有拥有一个良好的行政管理政策,才能为工作人员和深处高等院校的同学们创建一个良好的工作环境和学习环境。创设出符合行政管理人员心理的行政管理政策,能使工作人员的工作热情得到极大的提高,使他们在日常工作中时刻保持心情愉悦。愉悦的心情是会互相传染的,反应在工作上最明显的是工作态度和工作方式都会有明显改善,高等院校的老师们在这样活跃的管理氛围下进行工作,教学水平也会跟着“水涨船高”。

### (二)创建良好的管理氛围

增强了高校行政管理中的执行力,就是将行政管理工作中某些繁琐的过程“化繁为简”,减少各部门组织成员之间推拉,扯皮的必要性,让管理工作变得简洁明了。工作过程简单快速,人员之间发生冲突和矛盾的可能性就会大大减少,因此强大的执行力也会促进管理人员之间的关系更加紧密,增强行政管理人员之间的团队合作,为创建良好的行政管理氛围提供

重要的积极促进作用。要知道良好的工作氛围就像是一片营养丰厚的沃土，而在其中工作的管理人员们就像是种植在这片沃土上的“植物”，长期在这种营养充沛，积极向上的环境下，行政管理工作自然会越做越好，越做越有质量。

### 三、高校教育行政管理中增强执行力的具体措施

#### (一) 更新管理模式

随着现代思想的不断进步，当代年轻人的思维方式和形式准则较之以往已经有了堪称翻天覆地的变化，那么随着当代年轻人步入高校教育行政管理的工作岗位，以往的管理模式便已不再适用。例如在传统的行政管理工作中，传达上级领导重要指示和进行工作总结和回报的方式多是以会议的方式进行。拿一周的工作内容举例，除周一的晨会之外，还有周五的总结会，凡是有政策传达，先是领导们之间进行会议讨论，然后再由各部门领导回来对组织成员进行会议传达，之后很有可能还要进行部门之间的小组会议，这里还要排除某些传达者“词不达意”“左拉右拽”的讲话形式，林林总总各种大会小会开下来，不仅工作时间因此被耽误，造成工作人员的厌烦情绪，工作内容也极有可能在传达中造成信息偏差，从而导致最后工作完成的结果差强人意，执行力受到极其严重的影响。这就需要高校重视年轻管理人员的心理特征，为之设计出更符合现代年轻人的工作过程。例如高校应该消除各级别之间的壁垒，舍弃传统管理模式中逐级进行的老旧思想，由管理者直接向管理人员下发指示，确保信息传递的准确性，节省逐级传递的过程中所消耗的时间。另外高校也应重视管理人员民主意见的听取，在实行某项政策的时候，可以鼓励成员进行自主发言，为保证政策的顺利实施和工作的顺利开展献计献策，通过集思广益，既可以完善工作方式，也可以让管理人员产生一种自己的意见被领导重视的感觉，从而增强管理人员的工作动力。

#### (二) 完善考核标准

传统的考核标准太过单一化，最常见的考核标准如全勤考核、绩效考核等考核方式都具有极强的普遍性，而不具备针对性。所谓普遍性就是所有管理人员都能享受到这项考核标准带来的福利，虽然稳定，但却没有任何的挑战性。<sup>[1]</sup>人类是一种拥有好奇心的高等生物，日常生活中缺少挑战，只会让管理人员丧失战斗力，对工作失去热情，失去创新意识，从而影响执行力的发展。因此，高效应针对这一点创设出有挑战，有目标的考核标准，以此给管理人员们充足的鼓励，唤醒人员们的工作活力。例如出去全勤考核等常见的考核制度之外，高效还可以向企业那样设计一项“项目完成”奖项。通过这个奖项，将日常工作转化成一个评选机制，对于需要个人完成的工作内容，按照完成的程度进行不同金额或者通报表扬奖励；而需要多人完成的工作内容，高效也应按照工作完成的成果对小组或者部门进行相应的奖励政策。通过完善考核标准这一途径，会让管理人员产生一种“自己的努力一直被看见并认可”的感觉，并且类似奖金或者通报表扬这类的奖励，也能让管理人员内心产生充足的成就感，从而在日后更加不懈努力，工作执行力自然因此得到提升。当然，有奖赏标准也要有相应的处罚标准，只有奖罚分明才能使高校教育行政管理的整体更加富有凝聚力，促使成员之间成为一个坚实的整体。

#### (三) 管理人员培训

执行力强弱的重要决定因素和管理人员核心素养强弱分不开关系，因为每位管理人员的学历背景和成长背景的不同，这就导致管理人员的专业素养和综合素养也有很大的区别，从

而影响到管理人员的工作水平和工作能力。<sup>[2]</sup>因此，高校应充分发挥“以人为本”的观念，站在管理人员的角度思考，重视人员相关核心素养的培训，从整体出发，消除管理人员之间的差距和隔阂，进而促进高校行政管理人员的整体发展，促进行政管理氛围的大和谐。高校应为新入职的管理人员进行一定周期的培训，在培训中心介绍高校的发展历史和校训，在一开始就在管理人员的心中埋下一颗种子，引发新入职人员对未来的工作环境产生认同感，在接下来的培训中，高校应针对新入职人员未来的工作步骤，工作方式，工作属性等进行有针对性的培训，并鼓励新入职的行政管理人员将培训知识应用到实际工作中去，通过这样的方式，让新入职管理人员在刚加入工作中时就对未来的工作产生一定的底气，从而树立初步的自信心，等到真正上手的时候，新入职员工才不会因为完全陌生的环境而感到不安。此举能帮助新入职管理人员在短时间消除陌生，有效减少新入职管理员工适应工作的时间，帮助他们快速融入到工作当中。针对已入职很久的老行政管理人员，高校也可以定期举行团建、出游等活动，带领管理人员暂时脱离日常工作，进入到相对放松的环境中缓解日常工作带来的压力，而在一起玩乐的过程中，通过游戏和交谈，管理人员之间或者管理人员和领导之间很容易忽视身份上的级别问题，对彼此敞开心扉，进行有深度的，平等的，真心的沟通交流行为。帮助高校领导者进一步发现管理人员的个人特点和优势，为领导者进一步领导行政管理这一个大家庭提供一定意义上的启发。

结束语：综上所述，重视高校教育行政管理中执行力的构建，对高等院校的实际运行，管理人员的工作能力、工作效率和工作质量，乃至高等院校的管理水平和教学氛围都能产生极为深远的影响。这就需要高等院校重视提高执行力的几种具体措施，并将其付诸于实际行动中去，真正发挥“以人为本”的理念，根据时代和人员思想的发展，改革老旧的管理模式，完善高等院校的管理考核标准，重视对行政管理人员的培训，定期举行各种活动以增强成员间的团队合作。通过这一系列增强执行力的活动，高校领导者可以从中总结经验 and 提炼要点，进而不断的对行政管理方式进行修改，从而完善出一套最适合现代高等院校的行政管理方式，继而提升行政管理水平。

#### 参考文献：

- [1]钱潇吟.高校教育行政管理中执行力的构建[J].科学咨询(教育科研),2022(10):13-15.
- [2]麦尔耶姆古丽·多力坤.我国高校行政管理体制的改革与创新探究[C]//中国智慧工程研究会智能学习与创新研究工作委员会.2022 教育教学与管理(高等教育论坛)论文集.2022:2. DOI:
- [3]历泓辰.以服务为导向,以品质为目标——新时期高校后勤管理改革初探[C]//中国管理科学研究院教育科学研究所.教育理论研究与创新网络总结年会论文集(六).2022:3. DOI
- [4]李天一.新形势下高校行政管理体制创新分析[J].辽宁经济,2020(09):88-89. DOI:
- [5]严远林.新时代高校行政管理模式创新路径探究——评《中国高校行政管理执行力研究》[J].领导科学,2023(05):155. DOI:

王慧,女,汉族,1980-07,江苏南京人,南京艺术学院,助理研究员职称,办公室主任,本科学历,硕士学位,研究方向:高校艺术创作、高校行政管理。