



## 我的教育故事

### “以立德树人为初心 从学生实际来教学”

——年轻优秀教师孙健翔的工作日常

孙健翔，男，中共党员，1989年10月出生，2016年加入教师队伍，现任徐州开放大学汽车工程学院专任教师。参加工作以来，坚持以积极认真的态度投身到学校的各项工作中去，始终不忘立德树人初心，牢记为党育人、为国育才使命。结合本校和学生的实际情况，钻研教学，使教育教学工作有计划、有组织、有步骤地开展，受到领导同事和学生的一致好评。

**坚定理想信念，牢记立德树人**

作为一名教师，在教育教学工

中，始终坚持党的教育方针，积极探索新时代教育教学方法，不断提升业务能力和个人修养，重视学生的个性发展，重视激发学生的创造潜力，培养学生德技并修，全面发展。2019年荣获大学生职业生涯规划大赛优秀指导教师荣誉称号。工作中任劳任怨，敢挑重担。从入职以来，已连续五年担任汽车专业五年制、三年制课程专任教师并同时兼任汽车专业五年制班级班主任。2021年学校成功转设院五年制高职办学单位后，担任第一届院2021级汽车检测与维修专业的班主任。所带过的班级毕业生就业于汽车行业多个领域，他们以优良的综合素质、良好的操作技能、强烈的责任心受到用人单位的高度认可。

**关爱学生成长，牢记初心使命**

担任班主任工作期间，连年获得校级优秀班主任称号。特别是在疫情封校期间，主动申请到学校，与本学院学生同吃同住，时刻关心学生的身体健康和心理健康，带学生去医院就医，整夜陪同，处理突发事件，及时做好隔离防控工作，帮助学生进行心理疏导，督促学生健康作息，开展学生文体活动，既保



证了疫情期间网课的质量，又稳定了学生情绪同时学生身体健康也得到了保证。在顶岗实习指导工作中，加强与学生实习企业联系，参与组织双选会及企业招聘会工作，虽然受疫情影响，但所带2022届汽车检测与维修班级毕业生除升学外，实现了百分之百就业。

作为一名共产党员，始终以党员标准时刻严格要求自己，事事冲在第一线，起到了党员的先锋模范带头作用。作为一名人民教师，始终牢记自身使命，以身作则，率先垂范。

**提高业务水平，用心教书育人**

工作作风踏实严谨，尽职尽责的做好本职工作。2019年，开始参与教学管理工作，为人才培养方案修订做了大量基础工作。学习《国家职业教育改革实



### “恪尽职守 忠于党的教育事业”

——多领域教学担当的教师滕瑜

滕瑜自1998年8月参加工作以来，热爱祖国，忠诚党的教育事业，爱岗敬业、恪尽职守、竭诚奉献、辛勤工作，出色地完成本职工作。

**敬业奉献 职业素养培育者**

滕瑜同志二十余年一直坚守在教学工作一线，努力钻研业务，不断提高教学水平。根据学校发展需要和安排，多年来陆续承担了计算机、机械、汽车三大专业二十多门课程的教学任务。

不断提升。积极参加教研活动，主持参与市级职成教研室教改课题，组队参加市课堂教学大赛并获得市级二等奖。工作中不断总结教学经验，注重积累，近年来撰写的多篇教学论文在省级期刊发表，积极参加省、市级论文评比，并获得相应奖项。

**为人师表 学生的“精神导师”**

滕瑜同志先后担任了十多年班主任工作，期间耐心细致做好班级各项工作，组织学生参加各项活动，注重学生良好行为习惯的养成，关心学生的学习、生活及各方面的成长，对待后进生“晓之以理，动之以情，导之以行”，不断提高班级的凝聚力。在新冠肺炎疫情防控期间，滕瑜同志根据学校安排，克服困难积极认真开展线上教学的同时，时刻关注班级学生心理变化，及时谈心谈话，调整学生心态，认真排查风险，督促组织学生及时接种疫苗，认真完成各项工作。连续两年参加班主任基本功大赛并获得一定的奖项。

滕瑜同志在平时学习和工作中，始终严格要求自己，严格遵守学校的各项规章制度，具有很强的组织性和纪律性，坚持高标准严要求、有条不紊地做好各项工作，努力在群众中起到表率作用。不断钻研业务知识，勤思尽责、踏踏实实、以饱满的热情承担学校安排的各项任务，受到党员和群众的一致好评，获得优秀共产党员称号。



用。不断钻研业务知识，勤思尽责、踏踏实实、以饱满的热情承担学校安排的各项任务，受到党员和群众的一致好评，获得优秀共产党员称号。



# 喜迎二十大 奋进新征程



主管：中共江苏省委教育工委  
主办：徐州市广播电视台大学  
江苏城市职业学院徐州校区  
出版：《徐州市广播电视台大学报》  
编辑部

# 徐州市广播电视台大学报

XUZHOU RADIO & TELEVISION UNIVERSITY NEWSPAPER

2022年第4期

(总第201期)

2022年8月31日

星期三

本期四版

国内统一刊号：

CN32-0866/G

## 市委副书记、市长王剑锋来校调研职业教育工作



本报讯 八月的校园绿树成荫，繁花似锦，6日上午，市委副书记、市长王剑锋来校调研职业教育工作。副市长吴昊、林斌陪同调研，市教育局局石启红、云龙区陈婧等参加调研。

党委书记、校长石月荣代表全校师生员工对王剑锋来校调研指导工作表示热烈欢迎。对徐州市委、市政府长期以来对我校的关心和支持表示感谢。石月荣汇报了学校的办学历史、办学规模、

专业特色、办学成绩、发展规划、服务地方等方面的情况。在学生宿舍楼B座规划现场，石月荣详细汇报了学生宿舍楼规划建设以及楚河校区置换情况。

调研过程中，王剑锋详细了解了学校近年来转入联合学院进行五年高职教育、“5+2”本科转段培养、校企合作、双元育人以及学校整体发展等情况。重点询问了学校发展规划“两步走”战略、五年制高职人才培养模式、学校办学发展空间等突出重要问题。

调研现场，吴昊重点介绍我校创建高职院校推进情况、校企合作产教融合、以及校园整体规划建设等情况。

随后，林斌赴我校楚河校区实地调研学校办学和置换工作，详细了解校园

规划建设等情况。高职教育与应用本科教育“5+2”分段培养项目，实现办学方向和办学层次根本性变革。“两年迈出两大步，一步一个新台阶”。学校开启了接续进步高质量发展的崭新局面。校党委紧紧围绕“办好人民满意的教育”奋斗目标，将以更加强烈的使命感、更加强烈的担当意识，坚决扛起推进教育高质量发展的政治责任和使命担当，发挥学校专业特色和专业优势，深度契合地方需求、全面突出办学特色，深入推进服务地方发展，努力为地方经济社会发展提供人才、智力和文化支撑。

党委书记、纪委书记袁惠，党委委员、副校长王传喜陪同调研。党政办公室、宣传统战部、后勤管理处、保卫处等负责同志参加调研。

(宣传统战部)

## 石月荣在全市教育工作座谈会上做交流发言

本报讯 8月18日，市委书记宋乐伟主持召开全市教育工作座谈会，深入学习贯彻习近平总书记关于教育的重要论述，全面了解当前我市教育工作情况，认真听取有关意见建议，谋划徐州教育事业发展蓝图，全力办好人民满意的教育。市委常委、秘书长王先正，市委常委、宣传部部长李淑侠，副市长吴昊参加。

座谈会上，市教育局汇报了全市教育工作情况，中国矿业大学、徐州工程学院等10家学校代表交流了经验做法。我校党委书记、校长石月荣参加会议并做交流发言。

石月荣在发言中说，近年来市委市政府高度重视职业教育，我市由职业教育大市向职业教育强市大步迈进。宋乐伟书记在全市人才工作会议上指出，我市1万名产业工人中技术技能型人才不到800人，低于全省1200人的平均值。这就要求我市职业教育要在提质扩容服务上再花大力气、再下真功夫。徐州开放大学积极响应市委市政府号召，与兄弟院校一起勇立职业教育改革潮头、勇挑职业教育发展大梁。

石月荣主要从强化内涵建设，打造职业教育名校品牌；突出办学特色，建设职业教育人才高地；深度校企合作，勇挑赋能产业强市大梁等三个方面向会议汇报了我校近年来取得的成绩以及经验做法。

石月荣在发言中说，近年来在市委市政府的亲切关怀下，在教育主管部门的坚强领导下，我校成功转设为江苏联合职业技术学院五年制高职办学单位，并成功获批首批五年制高职教育与应用

本科教育“5+2”分段培养项目。2021年度学校教师参加技能大赛67项，获奖48项，入选省赛10项，获一等奖72%。

在发言中石月荣重点汇报了我校特色专业建设情况。他说，2015年我校在全国范围较早成立了康养与家政管理学院，牵头成立淮海健康养老职业教集团，2021年应邀参加国家发改委组织的全国康养家政产业座谈会，并做主题发言。

近年来我校发挥特色专业优势，多次承办省市各级康养家政技能大赛，年均省培3000余人次，为积极应对老龄化提供了人才支持。

人培成果、人培质量是检验学校办学质量的重要指标，石月荣表示在提高人才培养质量方面，学校积极发挥“开放大学+职业教育”的特色平台功能，努力探索高职学生通过“开放课程”同步参加开放本科学习，科学统筹在校学业周期和入党就业周期，毕业生早入党安心就业、就业后早获得本科文凭、企业早获得稳定技术人才供给。2021年学生参加技能大赛26项，获一等奖20项，入选省赛6项，入选国赛集训队1项，获一等奖76.9%。近三年本市就业率达79.43%，本市就业率达87.58%。“我就爱这彭城范儿”品牌社团建设被《人民日报》“学习强国”等数十家权威媒体报道，全网阅读量过亿，人才培养契合度、满意度大大提升。

在发言中石月荣表示，学校积极响

应市委市政府提出的打造“一号产业”整体部署，提出“一个专业对应一个产业、一个专业群对应一个产业链、一个学院服务若干个企业”的专业建设路径。以“我就爱这彭城范儿”产教融合孵

化基地建设为载体，打造新能源与机电工程“校内一号专业”，与中清集团共建实验室，量体打造新能源装备技术人才。开设“徐工液压智能制造”冠名班，实行双导师制和现代学徒制。康养与家政管理学院紧密对接大健康产业，与九如城养老集团合作，高标准建设淮海经济区健康养老实训中心。汽车学院与北京现代合作共建企业学院，开展校企协同育人，有力支持新能源汽车产业。

石月荣还就我校校区扩容和楚河校区置换问题向会议做了专题汇报。

宋乐伟认真听取发言，不时插话就具体问题与大家一同研究探讨。他指出，近年来，全市教育工作所取得的成绩值得肯定，但也要清醒看到，我市教育发展仍然不平衡不充分，与人民群众的期盼仍有差距。全市上下要深刻理解教育工作的极端重要性，充分认识推进教育高质量发展攸关家长治久安、涉及千家万户福祉、关系全市经济社会发展战略全局，必须坚持把教育摆在优先发展战略位置，切实增强紧迫感和责任感，全力办好让人民满意的教育。

宋乐伟强调，要聚焦短板弱项，着力夯实教育发展基础，推动全市教育水平实现整体突破。针对保障力还不足的问题，落实好保优先、扩投入、严督查的职责。针对学校缺口较大的问题，做好细谋划、优布局，快建设三篇文章。针对教师相对短缺的问题，在促增量、优存量、提质量方面下功夫。针对城乡教育优质均衡水平不高的问题，着力提升标准化、集团化、信息化办学水平。

(宣传统战部)

宋乐伟强调，要发挥比较优势，努力打造区域教育高地，为中心城市建设提供更强有力的支撑。支持高等教育发展，围绕提升高等教育的规模和实力，实施名高校战略。大力推进高水平大学建设。加快发展特色现代职业教育，着力培育产业急需、优势突出、特色鲜明的骨干专业，推动职业教育资源布局与人口分布相适应、与产业发展相匹配，与园区建设相对接。培树基础教育品牌，进一步提升基础教育办学水平，大力开展优质资源创建攻坚行动，努力让更多的孩子“学有优教”，真正把教育做成城市的品牌。

宋乐伟指出，教育工作是全党全社会的工作，全市各级要切实提高思想认识、强化责任担当，坚持把加强党的领导贯穿于办学治校全过程、把深化教育改革贯穿于教育发展全过程、把维护安全稳定贯穿教育治理全过程，以创新的思路、扎实的举措、务实的作风，持续完善保障机制，齐心协力推动徐州教育高质量发展。

(宣传统战部)

## 我校成功承办 2022年徐州市社会教育干部培训会

本报讯 由徐州市教育局主办,徐州开放大学、徐州市社会教育服务指导中心承办的2022年徐州市社会教育干部培训会于8月11至12日在云泉山庄会议中心举行,来自全市各区、县(市)的100多名社会教育干部参加了培训。

徐州市教育局党委委员、副局长李清,徐州开放大学党委委员、副校长王传喜,徐州市教育局职社处处长李乐,徐州开放大学社会教育学院副院长李斯,徐州市教育局社会办学管理办公室主任马国桥出席大会,李乐主持会议。

李清在会上讲话。他在讲话中指出全市教育行政部门和社会教育工作者要充分认识社会教育对建设学习型社会的重要意义,充分认识社会教育对构建终身教育体系的重要作用,充分认识社会教育发展工作中存在的问题,坚持长远规划、统筹发展,构建推进城乡社会教育工作的长效机制。

李清向全市社会教育干部提出要求

## 促进职业能力双向提升 赋能教师队伍终身发展

——我校首期教师职业能力提升培训班开班



本报讯 6月14日上午,我校首期教师职业能力提升培训班在拖龙山校区开班,党委书记、校长石月荣出席开班仪式并讲话,仪式由副校长魏红光主持。

石月荣在讲话中说,开展教师职业能力提升培训既是新职业教育发展的需要,也是教师自我革新的需要,更是学校全面落实立德树人根本任务、进一步打造一流师资队伍、切实提高人才培养质量的重要举措。他指出,全面发展、重点发展、特色发展、融合发展,是新职业教育发展提出的新要求,我们要坚持立足

(党政办公室)

## 优结构添活力强动力开启干部队伍建设新局

——我校干部调整阶段性工作回顾

望,一定会将讲话要求转化为岗位工作的实践,尽快熟悉业务进入角色,在新岗位创造新业绩,在学校高质量发展的道路上跑出自己的加速度。

我校本轮干部调整工作于2021年5月份启动,历经深入调研、机构调整、分析研判、设置岗位、动员部署、民主推荐、组织考察、党委讨论、廉政谈话等环节,凸显出统筹规划、规范过程、充分民主、集中决策四大特点。调整后共有24名同志走上新的干部岗位,干部平均年龄由50.18岁降至47.5岁,硕士研究生占比由34.09%提高至40.81%,高级职称26人占比53.06%,80后年轻干部占

比由9.09%增加至16.33%,90后首次进入中层干部队伍。经过此次调整,我校干部队伍年龄梯次趋于合理,学历、职称结构得到优化,新鲜血液的注入使干部队伍增添了活力。

本次干部调整工作,广大教师员工积极参与,本着对学校事业高度负责的精神,把想干事能干事干成事的干部推出来,既鼓励他们发扬优点也坦诚不公的指出存在的缺点。各学院各部门负责同志,紧紧围绕学院、部门工作实际需要,对人选提出很多建设性意见。充分体现了教职员有话语权、学院部门有建议权、学校党委有统筹协调决定权的



会上还对2021年度先进集体和个人进行了表彰,并颁发荣誉证书。

会议期间,徐州开放大学邀请多位专家与会人员开展讲座。李斯主持培训讲座。

市委组织部组织二处主任科员王欢以《深入贯彻落实新时代党的组织路线》为题与会人员培训了基层党建工作,通过对基层党建工作的阐述,与会人员拓宽了眼界,掌握了基层党建工作经验与做法。

本次培训会议的召开,旨在交流工作经验、提升工作能力、深化思想认识,以更大的决心和勇气深入推进社会教育工作的开展,谱写更为辉煌的社会教育新篇章,为把我市建设成全民学习、终身学习的学习型社会作出更多更大的贡献,以优异成绩迎接党的二十大胜利召开!

(社会教育学院)

## 我校再获两项徐州市职业教育产教融合专项引导资金

本报讯 近日从市教育局传来喜讯,2022年度职业教育产教融合专项引导资金申报结果揭晓,我校“北京现代汽车企业学院”和“智能制造装备技术现代化专业群”两个项目成功获批。

据悉,2022年度职业教育产教融合专项引导资金由市财政拨款,旨在加快落实《关于深化产教融合加快推进职业教育高质量发展行动计划(2020—2022)的通知》(徐政发〔2019〕34号)精神,促进我市职业院校现代化专业群、现代学徒制(现代化实训基地)和企业学院项目高质量建设。

锚定目标,合力攻坚。接上级通知后,学校党委高度重视,周密部署,于7月22日成立以校党委书记、校长石月荣牵头负责,教务处处长孙文振统筹协调,科技处处长闫军具体落实的申报项目工作小组。经过反复研讨后,确定汽车工程学院组建以闫军、蒋汉生、王勇、王彬、王于松五位同志为成员的“北京现代汽车企业学院项目组”;新能源与机电工程学院组建以王勇、杨宗福两位同志为成员的“智能制造装备技术现代化专业群”项目组;经贸学院和信息工程(大数据)学院联合组建以章冀、马军两位同志为成员的“大数据会计与电商运营现代化实训基地项目组”。各项目组不负使命,7月23日至26日连续奋战

(宣传统战部)

四天,高质量完成了申报材料的撰写和报送工作。

咬定青山,快马扬鞭。在校党委的关心支持下,自7月27日起,由闫军、蒋汉生、张军常、王勇、章冀和马军六位同志组成的第一阶段项目工作组再次投入战斗,开始着手编制现场答辩汇报稿和PPT。时间紧,任务重,六位同志克服酷暑炎热,发扬吃苦耐劳、团结协作的精神,连续两天工作到凌晨2点,经多轮修改和反复演练,于29日下午高质量完成汇报稿PPT的制作。

宝剑出鞘,势在必得。7月30日,项目申报进入最为关键的现场答辩环节。这一天,我们迎来入汛以来最强降雨,但这丝毫也没有阻挡我们坚定的步伐。在瓢泼大雨中,校党委书记、校长石月荣率领闫军、王勇、章冀、马军、王彬、杨宗福等同志准时赶赴答辩现场。经过整整一天的紧张答辩,经评委会讨论决定,我校申报的“北京现代汽车企业学院”和“智能制造装备技术现代化专业群”两个项目,从9所院校报送的三组24个项目中脱颖而出,成功获批2022年度职业教育产教融合专项引导资金。预计该项目到位后,将进一步改善学校办学条件,促进现代化专业群和企业学院项目的高质量建设,为学校新一轮发展注入强劲动力。

(宣传统战部)

干部队伍建设工作的高度统一。讲党性原则、讲岗位奉献、讲大局意识、讲廉洁自律、风清气正、海晏河清的良好校园生态在大家的努力下正在形成。

下一步,学校党委将会把干部的日常管理、中期评估和年终考核相结合,对干部进行“全周期”管理,派任务、压担子,在工作中锤炼党性、历练作风、提升“三力”,努力打造一支忠诚干净担当的干部铁军。

(组织人事处)

# 全面发展 重点发展 特色发展 融合发展

## 高职院校行政管理人员激励机制研究

周永新

### (一)薪酬待遇偏低,工作态度消极:

高职院校的薪酬分配,向教学、科研的一线教师倾斜,行政管理人员的薪酬待遇普遍偏低;如正科层次行政管理人员出现了工作效率较低、主动性较差、敬业精神缺乏等情况,影响了学校的健康稳定发展。因此,新时代下,为了实现高职院校全方位发展,学校应重视对行政管理人员的激励,不断完善健全相关的激励机制,通过增强激励机制的针对性、提高激励机制的强度等,来提升行政管理人员的工作积极性、主动性,树立主人翁意识,为高职院校健康稳定的发展打下坚实的基础。

**关键词:**高职院校;行政管理人员;激励机制;研究

国务院2019年印发《国家职业教育改革实施方案》,总体目标是把职业教育摆在教育改革创新和经济社会发展中更加突出的位置。高职院校教育教学、科研工作的正常运行,职业教育现代化水平的大幅提升,行政管理工作是一个重要的支撑。

高职院校行政管理人员激励机制的健全和进一步完善,能够为行政管理水平的提升创造更好的制度环境,能够激发高职院校行政管理人员工作的热情,使之愿意更好的为高职院校服务,进而促进高职院校的健康稳定发展,跟上国家职业教育发展与改革的步伐。

### 一、激励相关概念

#### (一)激励与激励机制:

激励是心理学术语,指的是持续激发人的动机的心理过程;激励的概念用于管理,是指激发员工的工作动机,即用各种有效的方法来调动员工的工作积极性

和创造性,使之完成组织交给的任务,从而实现组织目标。激励机制(enthusiasm mechanism)是指管理者依据法律法规、价值取向和文化环境等,对管理对象之行为从物质、精神等方面进行激发和鼓励以使其行为继续发展的机制。



图1 激励过程图

#### (二)需求层次理论及双因素理论:

马斯洛在1943年出版的《人的动机理论》中提出了需要层次理论,他把人的需要归纳为五个层次,由低到高依次为生理需要、安全需要、社交需要、尊重需要和自我实现需要。

双因素理论也称激励—保健因素理论,是美国行为科学家赫茨伯格提出来的。他认为满足比较低级需求的保健因素,不是好的激励方式,也不能激发其积极性。调动人的积极性主要是满足比较高级需求的激励因素,即从工作本身来调动人的内在积极性,通过丰富工作内容,提供获得成就感,认同感,承担责任和更有挑战性的工作机会等。

#### 表1 激励理论、激励因素与激励措施对照表

| 马斯洛<br>需要层次 | 赫茨伯格<br>双因素 | 激励因素     | 激励措施                  |
|-------------|-------------|----------|-----------------------|
| 生理需要        | 保健因素        | 薪酬、食物、住房 | 合理分配薪酬,提高福利待遇,提供住宅设施等 |
| 安全需要        | 保健因素        | 安全、稳定    | 保障生命财产安全、改善办公环境等      |
| 社交需要        | 保健因素        | 团队、友谊    | 加入团队,交流培训机会,友好、和谐的环境等 |
| 尊重需要        | 激励因素        | 认同、尊重、赞赏 | 工作得到认可和肯定,获得别人的信赖和尊重等 |
| 自我实现<br>需要  | 激励因素        | 责任、成就、进步 | 创造性的开展,工作有所成,才能得以施展等  |

#### 二、高职院校行政管理人员的现状

的激励,有的放矢,增强激励机制的针对性,根据行政管理人员的需求,采取个性化、人性化的激励手段,满足行政管理人员的需求,增强行政管理人员的工作热情,努力为行政管理人员营造一个团结友爱的工作氛围,激发他们工作的积极性,从而提升行政管理人员工作的实效性。如设立专门为行政人员的奖项和模范称号;结合行政管理工作的特点、岗位职能而针对性地设置细化的考核指标;参照专业技术系列,细分行政管理人员的职级,到了规定的年限可以顺利晋升;定期开展行政人员的培训与交流活动;设计针对行政管理人员的职务晋升通道等。

#### (二)分工不合理,沟通不畅,身体健康堪忧:

高职院校行政管理部门和人员的分工不够合理,导致出现这样的怪现象:忙碌的部门频繁加班,清闲的部门准点下班,甚至可以提前下班;老实肯干的人,工作越干越多,领导会“鞭打快牛”,不愿干活的人,一身清闲。经常会有大量繁琐、应急、临时性的任务,导致有些行政管理人员“五加一”、“白加黑”成为常态,身心俱疲,有许多还出现了身体亚健康的状况。

#### (三)培训与交流欠缺,自我提升困难:

高职院校对行政管理人员相关知识及思想教育的培训活动基本不开展,对他们专业知识的交流活动欠缺,导致其工作效率无法提高,自身的素质和业务能力提升困难。

#### (四)考核机制不合理,职业认同感不强:

高职院校行政管理人员的考核不够合理,不能准确反映他们的工作量和工作成绩,且考核结果和工资、绩效奖励及职位晋升关系不大;“干多干少一个样,干好干坏差不多”,使他们找不到自己的价值所在,自我认同感低,服务意识日趋减弱。

#### (五)工作单调繁琐,职业生涯发展不畅:

高职院校行政管理人员的工作琐碎繁杂,重复性、程序性强,工作创新少,导致行政管理人员工作没有激情。另外,高职院校行政管理人员没有细化的岗位等级晋升,要么被提拔,要么参与职称评聘,这些对于他们困难都相对较大,其职业上升通道受阻。

#### 三、当前高职院校行政管理人员激励机制存在的问题

##### (一)激励理念落后

激励理念对激励机制的构建起着指导性作用。当前高职院校对于行政管理人员的激励不重视,激励理念比较落后,“以人为本”的理念贯彻不够;仍然没有摆脱贫传统人事管理观念的影响,以工作、职位为中心,忽视了行政管理人员的“经济人”的利益需求;观念上的滞后表现在行为上则是“重管理、轻服务”、“重使用、轻培训”、“重短期利益,轻长远考虑”这些都导致了高职院校行政管理人员工作效率低下的后果。

##### (二)激励形式不丰富

从激励形式的实际情况来看,高职院校对行政管理人员的激励方式简单,形式不丰富,缺失多元化。激励的形式一般仅限于精神激励、物质激励两种,且重精神轻物质。对于培训激励、能力提升激励、参与管理激励、岗位激励、晋升激励等方式很少运用到当前激励工作中。

##### (三)激励机制“失灵”

高职院校激励机制“失灵”的主要原因在这两个方面:其一,高职院校行政管理人员的考核的指标简单且与具体工作的关联性不大,考核制度很大程度上流于形式,考核并没有产生对工作的推动力,没有成为努力工作的正确导向,甚至有时会挫伤行政管理人员的积极性;其二,高职院校行政管理人员晋升比较难,高职院校行政管理人员在升迁方面往往失去耐性,这在一定程度上影响高职院校行政管理人员工作的积极性,故而,这样的激励机制无法有效的激励行政管理人员工作的进取心。

##### 四、高职院校行政管理人员激励机制的研究

###### (一)重视激励,提升工作实效

高职院校应该树立人本观念,重视行政管理人员的晋升通道等。

1.完善公平、公正的绩效考核机制:绩效考核制度的设计,应考虑行政管理人员不同岗位的工作性质差异,细化合理的考核指标,能够比较公平、公正地评价行政管理人员的工作量和工作成绩,实现考核结果的公平,进而实现“优劳优酬”、“不让老实人吃亏”的激励目的,并将考核结果与行政管理人员的薪酬、培训、职务调整、晋升等挂钩,充分调动他们工作的积极性、主动性和创新性。2.建立客观有效的管理制度:主要是精简机构,科学设岗,合理进行部门、人员分工。3.完善培训激励机制,加强对行政管理人员的培训和交流,把“培养”与“使用”并重,提升他们的综合素质。4.完善晋升激励机制,畅通行政管理人员的正常晋升渠道。5.健全工作激励机制,让行政管理人员对工作的兴趣和意愿发挥自己能力,创新性地工作,从而产生责任感和成就感。另外建立岗位轮换机制也是工作激励方式之一。

##### 结语

高职院校完善和健全激励机制,能够激发行政管理人员工作的积极性和主动性,使其发挥最大的潜力,从而提高高职院校的管理效能,推动行高职院校的稳步前进。