

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

和希望:

一是要着力宣传终身教育思想,强化全民终身教育、终身学习的观念,促进更多的人和社会机构积极参与到全民终身学习中来。

二是要着力构建高质量的服务全民终身学习的教育体系,有效提高公民的科学人文素养,促进教育发展成果更多更公平惠及全体人民。

三是要着力发挥网络教育和人工智能的优势,积极利用现代科技技术推动教育改革,构建包括智能学习、交互式学习的新型教育体系,加快发展面向每个人、适合每个人、更加开放灵活的教育体系。

四是要着力形成全社会共同参与的教育治理新格局,形成工作合力,打破传统的学校教育单一格局,建立健全家庭教育指导服务体系,大力发展社区教育,实现各级各类教育纵向衔接、横向贯通,密切配合、良性互动,共同服务人的终身学习、全面发展。

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、切实提高人培质量的重要举措。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

自身岗位、借鉴先进经验、融合社会资源的工作总基调,切实提升教师队伍综合素质,努力提高人才培养质量,更好服务地方经济社会发展。

魏红光在主持讲话时希望全体参训人员珍惜机会、认真学习,切实提升职业能力和专业水平。他要求各学院、各部门要结合培训内容制订科学可行的能力提升计划,持续全面提升我校教师队伍伍综合素质,努力为学校事业高质量发展做出更大贡献。

开班仪式上,汽车工程学院教师王彬代表参训学员发言。

首期职业能力提升培训班全体参训学员、相关职能部门负责人参加开班仪式。开班仪式之后铜山中专政教处主任、团委书记朱锐以《立德树人、德育先行,在班主任能力比赛中锤炼过硬本领》为题向参训学员作专题讲座。

(党政办公室)



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为与会人员开展讲座。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》为题为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的基础理论和基本要求。

市委党校市情研究室主任王鑫副教授《从党的百年伟大斗争中汲取奋进力量》为主题,从“回望奋斗路,百年恰是风华正茂”“启航新征程,未来仍需砥砺前行”“筑梦新时代,矢志践行初心使命”介绍我党百年的奋斗历程。

常州开放大学社区教育学院院长葛俊芬副教授结合自身多年从事社会教育专家为与会人员开展讲座。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》为题为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的基础理论和基本要求。

市委党校市情研究室主任王鑫副教授《从党的百年伟大斗争中汲取奋进力量》为主题,从“回望奋斗路,百年恰是风华正茂”“启航新征程,未来仍需砥砺前行”“筑梦新时代,矢志践行初心使命”介绍我党百年的奋斗历程。

常州开放大学社区教育学院院长葛俊芬副教授结合自身多年从事社会教育专家为与会人员开展讲座。李斯主持培训讲座。



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、校长石月荣牵头总负责,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、石勇、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二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,经过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,我市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、石勇、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。预计该项资金到位后,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)

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,对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,紧紧结合学院、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

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

摘要:行政管理人员是构成高职院校组织一个不可或缺的群体,是高职院校行政管理工作开展的主体,也是实现高职院校教学与科研目标的保障。由于当前高职院校的激励机制不够完善,导致高职院校部分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,不断完善和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。

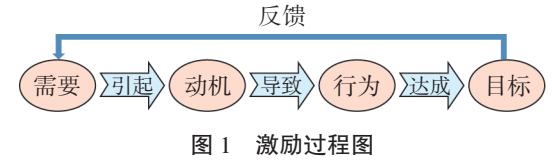


图 1 激励过程图

(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

马斯洛需要层次	赫茨伯格双因素	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
自我实现需要	激励因素	责任、成就、进步	创造性的开展,工作有所成就,才能得以施展等

二、高职院校行政管理人员的现状

(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的待遇原则上相当于中级专业技术职务教师的待遇;大部分的行政管理人员的薪酬只能相当或低于助理级专业技术职务人员的薪酬。付出与回报不对称等原因,容易引起行政管理人员的职业倦怠,进而表现出消极的工作态度。

(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、绩效奖金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,缺失多元化性。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会失去耐性,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

高职院校应该树立以人为本观念,重视行政管理人员的激励,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、岗位职责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)提高激励机制的强度,唤起工作热情

高职院校应该提高激励机制的强度,提高行政管理人员工作的积极性和主动性,唤起他们的工作热情。其一,提高激励的广度。其衡量的标准是:能够调动真正优秀行政管理人员的积极性;能够调动大多数行政管理人员的积极性。如:重视优秀行政管理人员的评选、表彰,树标杆,并辅以物质奖励等。如:运用差异化的激励方式,让尽可能多的行政管理人员感受到激励;可以赋予参与管理、知情权、表达权,也可以加以情感关怀等。其二,提高激励的深度,即让高质量完成组织目标或任务的行政管理人员能够收到≥其期望值的回报,让获奖者满意,让未获奖者眼馋,激活工作热情。其三,提高激励的频率,在目标任务完成以后,及时评奖、准时兑现承诺,做到“赏不逾时”。

(三)采用多层次的激励形式,激发工作潜能

激励的形式有很多,对于高职院校行政管理人员而言,可以采取的激励手段包括以下几个层次:1.生理需要层次,主要是物质激励,包括公平的薪酬激励、福利激励和物质性奖励等。2.安全需要层次,主要是社会保障激励、工作环境激励、校园文化激励等。3.社交需要层次,主要是团队的接纳,以及通过培训激励、交流激励,不断扩大行政管理人员的社交范围,提升自我的能力等。4.尊重需要层次,主要是组织目标激励、考核激励、职务激励、精神激励等,通过努力获得尊重,从而产生职业认同感。5.自我实现需要层次,主要是晋升激励和工作激励。晋升是行政管理人员自我价值实现的重要途径,高职院校应打通行政管理人员顺利晋升的通道;工作激励,主要是工作本身的激励,创造性地开展工作、个人才能得以施展、工作富有成效以及新工作岗位的刺激等。通过丰富多样的激励形式,激发行政管理人员的工作潜能。

(四)完善和健全激励机制,提高管理效能

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,细化合理明确的考核指标,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愿意发挥自己能力,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。