

三全育人背景下高校行政人员的角色困境 及效能提升路径研究

杨文婷

成都工业学院

摘要:在“三全育人”理念的深入推进背景下,高校行政人员作为教育管理的重要支撑力量,面临着多重困境。这不仅影响了其工作效能的发挥,也制约了高校整体育人水平的提升。本文通过分析高校行政人员在实际工作中的具体问题,探讨其角色困境,并从制度建设、考核机制、协调联动等方面提出效能提升的可行路径,旨在为优化高校行政队伍管理、推动“三全育人”目标的实现提供理论支持与实践参考。

关键词:三全育人;高校行政;效能

教育是国之大计、党之大计。习近平总书记在全国高校思想政治工作会议上强调,要坚持把立德树人作为中心环节,把思想政治工作贯穿教育教学全过程,实现全员、全程、全方位育人,努力开创我国高等教育事业发展新局面。党的十八大以来,党中央高度重视高校思想政治工作和人才培养工作,将“立德树人”确立为教育的根本任务。为全面落实这一任务,教育部相继出台《关于加快构建高校思想政治工作体系的意见》《“三全育人”综合改革试点工作建设要求和管理办法》等一系列重要文件,旨在构建“全员育人、全过程育人、全方位育人”的一体化育人格局。这一格局强调打破传统的育人主体局限于专任教师和辅导员的观念,将高校行政人员、后勤服务人员等全体教职工都纳入育人主体范畴。

我国高等教育已从规模扩张转向以提升质量为核心的内涵式发展新阶段。高校内部的治理体系和治理能力现代化是实现内涵式发展的关键。行政管理系统作为高校高效运转的“神经网络”和“执行引擎”,其效能直接关系到办学治校的水平。在“三全育人”理念下,高校的管理不再是冷冰冰的事务处理,而是蕴含教育价值、充满人文关怀的育人过程。行政人员的工作态度、效率、言行举止直接影响着师生的体验与感知,是构建良好校风学风、营造育人文化氛围的重要一环。提升行政人员的育人效能,不仅是育人工作的需要,更是提升高校整体治理效能、实现现代化管理的题中应有之义。

在国家战略、教育发展和个体现实的三重驱动下,本文力图在系统探究高校行政人员在“三全育人”背景下面临的角色困境和理论难题的基础上,深入探讨其效能提升的路径,以期高校治理体系和治理能力现代化提供实践参考与理论支持。

一、新时代三全育人对高校行政人员提出的新要求

新时代背景下,三全育人对高校行政人员提出的新要求,不仅体现在更高的服务意识和责任担当上,更要求其具备良好的综合素质和育人能力。高校行政人员应主动转变观念,还应加强学习与实践,提升沟通协调能力,为实现高校立德树人根本任务贡献行政智慧与力量。面对新时代高等教育改革发展的新形势新任务,高校行政人员需进一步增强使命感与责任感,以立德树人为根本,以服务师生为核心,切实将育人理念融入行政工作的各个环节。

(一)转变定位,强化全员育人意识

与传统观念中“教书育人”的教师角色不同,高校行政人员长期被视为“管理者”或“服务者”,其工作价值常被简化为处理事务的“效率”与“准确率”。“三全育人”要求打破这一固有定位,赋予其新的“育人者”角色期待,强调每一位教职工都是育人主体。这对行政人员而言,意味着必须深刻认识到自身工作是立德树人环节中不可或缺的一环,其工作态度、办事效率、言行举止都会对学生的价值观形成、行为规范产生直接或间接的教育影响。作为高校工作人员,应自觉将育人职责内化于心、外化于行,在各项工作中主动嵌入育人功能,从单纯的服务保障向服务育人转变,真正对学生起到潜移默化、润物无声的教育作用。

(二)融入业务,实现全过程育人渗透

“全过程育人”要求将立德树人贯穿学生学习成长的全过程,这对行政人员的工作流程和内容提出了新要求。在制定规章制度、优化办事流程、设计管理服务方案时,需前置性地考虑其育人效果,审视其是否有利于培养学生的诚信意识、规则观念、责任

担当和人文关怀,而非仅仅追求行政效率。在学生从入学到毕业的每一个关键节点,都应思考如何利用机会,通过政策解读、暖心服务、榜样示范、危机干预等方式,进行有针对性的教育和引导。育人工作不再局限于课堂和上班时间,要利用好网络平台、学生社区等线上线下多种场景,及时回应学生诉求,提供指导帮助,将育人工作延伸到学生生活的方方面面。

(三) 整合资源,担当全方位育人支撑

“全方位育人”要求整合校内外一切育人资源和要素,行政人员在此过程中扮演关键角色,须具备宏观视野和协调能力,高效整合不同部门的资源,打通壁垒,为学生的学业发展、心理健康、创新创业、国际视野拓展、困难帮扶等提供系统性的支持平台。校园物理环境和制度文化环境本身就是重要的育人载体,行政人员有责任通过精细化管理、人性化服务和文化建设,营造一个崇尚学术、关爱学生、公平正义、温馨和谐的育人环境,发挥环境润物无声的熏陶作用。同时,敏锐地捕捉学生成长发展的多元化需求,并推动行政管理与服务体系的迭代升级,提供更精准、更高质量的支持供给,从“人找政策”转变为“政策找人”,主动为学生全面发展赋能。

二、高校行政人员在三全育人工作中面临的角色困境

高校与企事业单位不同,主要职责是培养人才、科学研究、文化传承。高等教育属于良心工程,无论是行政人员还是专业教师,他们的工作职责与三全育人的目标指向是一致的。高校行政人员作为高校运行的重要支撑力量,在保障日常运转的同时,也承担着育人职责。面对新时代大学生多元化、个性化的成长需求,高校行政人员既要在服务中体现管理的温度,也要在管理中渗透教育的深度。

(一) 高校行政人员的育人能力亟待提高

高校行政人员肩负着对学校各项工作的管理、协调及服务的职责,是推动高校正常教学运行、科研发展的重要力量。加强高校行政管理队伍的建设,是各高校的重要任务,是提高管理工作能效、教育教学质量的基本要求。

高校行政人员职业训练侧重于事务处理与程序规范,对“管理育人”“服务育人”的理解大多停留在表面,尚未将自身管理工作与立德树人为根本任务相结合,未能深刻认识到自身工作在学生价值观塑造、行为养成、生涯发展中的隐性教育作用,导致育人行为被动、零散,缺乏系统性,整体业务水平、服务意识、育人

能力有待提高。

(二) 管理育人的考核体系亟待优化

科学合理的考核体系是行动的“指挥棒”,合理的考核体系能有效激励和评价高校行政人员的育人工作。各大高校现行的绩效考核几乎完全由量化的事务性指标构成。育人工作因其隐性、长期性和难以量化的特点,在考核指标中要么完全缺失,要么仅为模糊的、形同虚设的定性描述,在实际评分中权重较低甚至不予考量。

同时,由于育人成效与薪酬、职称晋升、评优评先等核心利益关联度较低,行政人员往往难以投入额外时间和精力去探索育人工作,缺乏激励机制,从根本上抑制了行政人员主动履行育人职责的积极性。

(三) 高校行政人员的育人实效亟待提升

高校行政人员的个人觉悟和偶然育人情境,表现为零散的、随机的,而非自觉的、可持续的、有设计的行为。行政系统未能形成统一的、渗透到各业务模块的育人文化和工作范式。行政人员的工作作风、服务态度、办事流程本身就是一个巨大的“隐性课堂”。

行政人员与一线教师、辅导员之间缺乏有效的信息沟通和联动机制,无法与学术支持和学生管理体系形成育人合力,错失许多干预和帮助学生成长的宝贵机会。行政机关应在治理体系中发挥统筹协调、管理服务、沟通内外的作用。但在现行体制下,作为三全育人中管理育人的执行者,整体育人功能发挥不够有力,成效尚不够明显。

三、提升高校行政人员效能的路径探索

提升高校行政人员育人能力,需要系统设计、针对性培养,将“立德树人”理念融入行政人员职业发展全过程,提高其对管理育人价值的认知,把育人理念渗透到各项行政事务中,让每一位行政人员都成为学生成长的引导者与支持者,从而全面提升高校管理育人的水平。

(一) 推进体制机制改革,打破职业发展壁垒

高校应着力为行政人员创造公平、清晰、有吸引力的职业发展环境,解决其后顾之忧。针对不同行政岗位建立专业化的技术职务序列,让专业人员能在本职领域深耕并获得认可和晋升。建立“效能奖励”机制,让能干、肯干、干得好的人得到实实在在的回报。通过完善体制机制改革,提升行政人员的育人意识与能力,使其在服务管理中自觉践行育人使命,构建全员、全过程、全方位育人的新格局。

尝试打通行政职务序列与专业技术职务序列之间的转换壁垒,允许行政人员根据自身特长和意愿选择

发展方向。完善专业技术职务评聘办法,制定符合行政管理岗位特点的评聘标准,注重工作实绩、服务对象评价、管理创新和实践贡献。高校行政人员作为推进大学治理体系和治理能力现代化的中坚力量,应依靠顶层设计和体制机制改革,从根本上打破发展壁垒,营造重视、尊重、善用行政人才的组织文化,最终形成行政与学术双轮驱动、协同发展的高校治理新格局。

(二) 优化考核激励制度,激发内生动力

结合学校战略发展目标和部门工作职责,将任务层层分解,与行政人员共同设定清晰的、可衡量的个人绩效考核目标,对绩效优异者给予重奖和更多发展机会。同时,将三全育人工作情况列入年度综合考核目标任务当中,通过合理的考核激励方式,促进各部门、各单位挖掘管理工作中所蕴含的教育资源,创新育人方式,调动全体干部职工参与的积极性和创造性。同时,建立科学合理的反馈机制,将考核结果与个人成长紧密结合,通过定期评估与辅导,不断激发行政人员的内生动力与工作热情。只有让行政人员在工作中感受到价值认同与发展希望,才能真正激活队伍活力,全面提升高校管理育人的实效性、持续性。

关注行政人员的个人成长与心理健康,提升其专业素养和职业归属感。为年轻行政人员配备经验丰富的导师,开展多样化的培训与交流活动,提供业务指导和职业发展建议,拓宽视野,提升综合素质,增强服务意识和责任担当。帮助员工明晰发展方向,制定个人发展计划,通畅领导与一线员工的直接沟通渠道,倾听诉求,增强部门凝聚力和归属感。

(三) 加强互助联动,形成三全育人工作合力

人才培养是一个连续的过程,任何一个育人环节的质量都会影响到育人目标的实现。高校行政工作需进一步加强协同机制建设,积极形成教育合力,促进各部位工作的深度融合,健全完善“全员参与、全程贯穿、全方位协同”常态化机制。

各机关部处的紧密协助、顺畅沟通才能避免同一件事情不同部门之间反复确认才能得以推进的状况。不同部门、院系之间建立联动机制,能充分发挥各自

优势,推动数据共享与业务协同,打破部门间的“数据孤岛”,实现跨部门互联互通,构建高效联动的工作网络,实现资源共享与优势互补,推动全面构建协同育人机制,梳理岗位育人功能,加强育人队伍建设。建立健全协同配合机制,推进教师队伍、辅导员、科研辅助人员、行政管理人员间的会商沟通,切实发挥好各方面的合力。

四、结语

三全育人工作是一项复杂的系统工程,任重道远。要开展好全员、全过程、全方位育人工作,不断完善工作格局,健全联动机制,充分调动和发挥行政人员的协同育人作用。强化育人意识,提升育人能力,在实际工作中真正做到以学生为中心,让学生更有归属感、教职工更有责任感和使命感,水到渠成地实现育人目标。

参考文献:

- [1] 习近平在全国高校思想政治工作会议上强调:把思想政治工作贯穿教育教学全过程开创我国高等教育事业发展新局面[N]. 人民日报,2016-12-09(01).
- [2] 赵文春,李萍,郑旭.高校行政管理人员能力影响因素研究[J]. 高等农业教育,2012(12):43-45.
- [3] 梁佳,李勉.高校二级学院办公室行政管理人员绩效考核方法研究[J]. 教育教学论坛,2020(39):32-33.
- [4] 马腾,韩小伟,温卓.“三全育人”理念下高校二级学院行政管理工作的思考[J]. 农家参谋,2020(20):242.
- [5] 解箴,赵家豪,许阿娜.新时代高校“三全育人”机理与路径研究[J]. 辽宁丝绸,2025(3):175-177.
- [6] 徐伟,朱默,李欢欢,等.“三全育人”视域下高校党建育人模式研究[J]. 卫生职业教育,2025,43(17):32-35.
- [7] 许菲.“三全育人”视阈下高校中华优秀传统文化育人工作路径探究[J]. 贵州民族研究,2025,46(2):172-177.
- [8] 舒曼,曾影.系统论视域下高校思政教育“三全育人”体系构建研究[J]. 系统科学学报,2025,33(1):76-81.