

# 公共管理视角下的高教行政管理问题与对策

石咏梅

(西华师范大学管理学院 四川 南充 637000)

摘要: 当下在高教行政管理领域的研究之中, 诸多学者选择将其与公共管理领域相结合, 继而借助于公共管理的相关理论知识开展对高教行政管理方面探析。笔者在此基础上, 首先对于公共管理理论进行基础阐述, 随之将当前于高教行政管理领域之中所存在问题一一提出, 最终依据公共管理理论对所提出问题进行逐一优化, 以期对当下国内的高教行政管理方面产生有积极促进作用。

关键词: 高教; 行政管理; 公共管理

## 一、引言

在国内高等教育管理开展之中, 为其重要组成部分的高等教育行政管理对于整个高等教育管理的顺利进行具有重大影响。高等教育行政管理, 直接对一切教学活动的开展产生直接作用, 因而为确保教学活动的顺利开展, 其行政方面管理必须科学化完成。当下的国内高等教育行政管理在其开展进行中存在有较为明显问题隐患, 诸如执行行政管理部的人员管理制度未做到建立与健全, 执行行政管理部机构内部太过臃肿繁杂等。因而如何从根本上解决其存在弊端, 就需要借助于与其在管理方面存在共同点的公共管理理论, 在二者结合下, 对于高等教育行政管理的改革顺利开展产生助益。

## 二、公共管理理论概述

公共管理理论经由众多学者长时间不断补充完善, 其因内涵不同被划分为传统公共理论与新公共管理理论。之所以公共管理理论被以新旧内涵进行划分, 则是学者为了更好地对其进行研究使用。以传统公共管理理论而言, 其属于早期学者研究得出, 其具备内涵主要经由古德诺、威尔逊二人所提出政治行政二分理论以及韦伯所提出科层理论组合而成, 继而由此形成早期的公共管理理论; 而新公共管理理论则与传统公共管理理论有着内涵上的本质不同, 新公共管理理论其立足点为政治方面的管理开展, 因而在进行公共管理之时便提倡政治职能的改善。立足新的职能角度, 新公共管理理论拥有以经济、效益与效率三个关键点而围绕的新管理目标, 其于理论之中更加注重对社会化管理观念引入, 因而相对于当下时代发展与需求而言, 新公共管理理论比之传统公共管理理论更加迎合需要。对于当下的高等教育行政方面管理开展, 传统的公共管理理论显然因其内涵不符合需求, 因而选取新公共管理理论所提倡的社会化管理观念, 对于行政管理进行中成本、经济以及整体优化都具有促进作用, 从而极大推动高等教育行政管理改革工作开展。以新公共管理理论作为指导依据, 对于高等教育行政管理工作中所存在问题进行优化, 其成效必然显著<sup>[1]</sup>。

## 三、高等教育行政管理存在问题

### 1. 行政管理机构臃肿冗杂

当下的国内高等教育行政管理部机构其尤为突出问题便是其内部太过臃肿冗杂, 部门机构内包含诸多小部门机构存在, 内部人员数量亦太过庞大, 对于一个行政管理部机构而言, 其内部人员与组成部分急需进行一次大范围清扫, 从而去除一部分存在, 达成其与整个高等教育诸多组成部分之间平衡性。行政管理人员在数量上远超出教研人员, 理应对于行政管理执行效率有所帮助, 但结果往往事与愿违, 众多的行政管理人员反而造成行政管理部机构内办事积极性不高、办事互相推诿等问题。同时, 数量庞大的行政管理部机构内部人员与行政管理部内众多小机构存在, 为保持其运转, 耗费大量教育资源, 平白增添诸多毫无意义环节, 导致在其行政管理进行时简单的事情复杂化。当行政管理开展中存在问题事件需要具体到负责部门或个人时, 又难以快速实现, 造成很多问题事件不能及时解决, 只能一拖再拖, 最终引发更大问题。

### 2. 人员管理制度未健全

高等教育行政管理的顺利展开与否, 与其部门机构内部是否具备健全人员管理制度关系重大, 未做到建立健全人员管理制度, 自然会使得其开展过程中无法对人员工作落实进行有效约束, 从而造成行政管理开展不能顺利落实, 自然其所拟定与推广的一系列教学

活动开展便只能成为空话, 落得别人笑柄同时对高等教育管理产生阻碍作用。高等教育行政管理部机构决定着教师资源能否合理化安排与利用, 是高等教育开展的重要保障, 一旦因为人员管理制度存在漏洞, 会导致其教师资源分配存在问题隐患, 一定程度上使得部分教师资质与其执教岗位不符, 或者存在执教教师因资质不达标从而在其岗位之上难以完成其职责。长此以往之下, 高等教育的进行开展积弊会愈加严重, 诸如当下的部分教师存在有学历与岗位不符、职称分布不合理等现象<sup>[2]</sup>。总而言之, 高等教育行政管理部机构内部其不健全的人员管理制度, 对于其行政管理的执行有着消极影响, 使得部分害群之马混入教育行业, 从而对于师资队伍亦产生负面影响, 严重影响着高等教育推行与实施。

## 四、高等教育行政管理存在问题对策

### 1. 优化行政管理部组织结构

首先对于当下的高等教育行政管理部而言, 其部门组织结构必须进行一次大的优化改革, 也就是进行一次岗位人员清扫调整。对于存在于行政管理部机构内, 却无存在价值意义或存在价值意义不大组成部分, 可以直接将其整编取消, 从而避免环节的繁琐与教育资源无谓浪费。当然在其裁撤岗位之时, 其相应的岗位人员也应当进行裁撤, 杜绝裁撤岗位却保留人员行为现象发生, 否则, 针对其行政管理部机构的组织结构整改进行有何意义。在对其组织结构进行精简之后, 继而对其组成部分与内部人员做到责任明确, 杜绝互相推诿与无人认责事件存在, 从而在根本上使得行政管理部机构可以最大化发挥其功能职责<sup>[3]</sup>。

### 2. 健全人员管理制度

高等教育行政管理部应当积极引入与完善其人员管理制度, 使之趋向于健全。积极引入良心竞争机制, 实现在其内部做到能者居于高位, 从而在其行政管理执行时可做到科学合理, 同时能者居之的竞争机制对其他人员的工作积极性会产生巨大推动作用, 使得之前无人办事现象不再发生。相关人员管理制度的健全完善, 对于其行政管理执行人员会做到约束, 令其在执行之中尽职尽责, 在巨大的危机意识下调动其全身心投入。同时, 在进行人员制度的健全完善时, 应当时刻谨记以人为本, 借助于当下的新人力资源管理理念与新公共管理理论制定出弹性化人事制度, 使其更具竞争力, 通过大幅度提升人员办事效率从而推动教育管理事业积极发展。

总结: 对于当下的国内高等教育行政管理在其开展进行中存在有较为明显问题隐患, 诸如执行行政管理部的人员管理制度未做到建立与健全, 执行行政管理部机构内部太过臃肿繁杂等。而想要从根本上解决其存在弊端, 就需要借助于与其在管理方面存在共同点的公共管理理论, 继而对于高等教育行政管理的改革顺利开展产生助益, 促使国内高等教育行政管理水平得到提升。

## 参考文献:

- [1]新公共管理视角下我国高教行政管理体制改革研究[D].高技师.苏州大学.2007
- [2]新公共管理视角下我国高校内部行政管理改革的对策[J].公磊.黑龙江高教研究.2009(11)
- [3]中国高等教育行政研究综述[J].龙耀,黄巍.现代大学教育.2011(3)

作者简介: 石咏梅(1968.07--), 女, 汉族, 重庆人, 管理干部, 本科, 主要进行高校行政管理、教育管理研究。