

# 幸福学视角下的高职院校行政管理人员队伍建设思考

曾琳 李沙

(天府新区航空旅游职业学院 四川 成都 610000)

**[摘要]** 幸福学是专门研究人类幸福本质规律的学科,同时也可以指导人类获得幸福,是一门综合性较强的科学。幸福学又被成本幸福哲学,涉及到伦理学、心理学、文艺学以及经济学、生命科学等诸多学科,同时有和哲学有着密不可分的关系。本文主要是从幸福学视角下的高职院校行政管理人员队伍建设进行讨论,并结合实际情况提出相应的建议和意见。

**[关键词]** 幸福学;高职院校;行政管理;人员队伍建设

幸福学是新兴的具有重要研究意义的综合性学科,对于高职院校行政管理队伍的建设有着指导意义。要积极的从高职院校行政人员的自身幸福角度思考,针对不同人员的幸福需求进行差异化研究。将幸福学的理论渗透到高职院校行政管理工作之中,为行政管理队伍的建设提出更加具体的解决方案。

## 一、高职院校行政管理人员队伍建设遇到的问题

### 1. 对于人员培训的力度不足

高职院校的行政管理人员都来着从不同专业、不同岗位,并不具备专业的行政管理知识。同时,院校也对于人员培训的力度不足,没有进行岗前培训等能力提升的环节。高职院校的行政管理工作是非常繁琐复杂的,人员没有足够的时间进行自主的学习和提升。实际的行政管理过程中,人员就依靠自身的工作经验进行摸索。这种重使用、轻培训的方式造成了严重的后果,不仅是高职院校行政管理人员的工作能力得不到提升,人员自身缺乏相应分析问题、解决问题的思维方式。高职院校的行政管理层面出现较大欠缺,导致不能更好的适应高职教育发展的需求。

### 2. 对于人员队伍建设要求非常单一

现阶段的社会人才的选择进去了一定的误区,只是一味的追求高学历而忽视了人员综合能力的考察。高学历成为人员能力衡量的重要标准,在高职院校的行政管理队伍建设中也存在同样的问题。实际上,高职院校的行政管理是非常考验人员综合能力的岗位,高学历的人员不一定就能展现出更强大行政管理实力。一味的追求高学历的人才引进,增加了办学过程的成本。这种人才引进的方式,不利于行政管理队伍的发展,同时也阻碍了院校的可持续发展。

### 3. 对于人员队伍的考核机制不完善

现阶段的高职院校行政管理队伍的考核制度有缺陷,严重的挫伤了工作人员的工作热情和工作积极性。不仅队伍建设的质量没有突破,行政管理的工作效率也是非常的低下。这些问题的出现,考核机制的不完善有着非常重要的影响。没有充分的发挥出考核制度、激励制度的实际价值,没有调动人员的工作激情。人员对于工作的责任感不足,严重的阻碍了后续工作的开展。

### 4. 对于人员队伍建设存在行政化不良的问题

高职院校的行政管理自身就具有明显的隶属关系,同时必然会伴随着行政化的现象。高职院校的行政管理是繁琐复杂的系统性工作,需要各个部门之间的密切沟通才能完成。但由于高职院校行政管理人员队伍建设过程中存在行政化不良的情况,不仅阻碍了部门逐渐的沟通交流的效率,还造成了权责层面的不明确,最终导致了行政管理效率低下的情况。

## 二、幸福学视角下高职院校行政管理人员队伍建设的措施

行政管理队伍的建设是高职院校发展不可逃避的问题,随着幸福学研究的不断深入,给予队伍组建的问题提供了更加深刻的讨论角度。将幸福学运用在高职院校的行政管理人员队伍的建设过程之中,对于后续工作的开展提供了全新的思路。

### 1. 选择复合型人才

高职院校的办学实力可以从不同的层面进行比较,但行政人员的工作能力要如何判定。现阶段的标准不够为完善,主要是运用基础笔试、面试的方式进行主观性的筛选。这种人才选拔的方式还是存在一定的缺陷,只能对于人员的知识储备等层面进行考察。对于实际的行政管理的问题处理方式,和人员自身的价值观念有着非常重要的联系。幸福学视角下的行政管理人员的筛选,就要对于人员的综合能力进行多层次的考核,选择出复合型人才。保证队伍建设的基础性要求,为后续工作开展奠定基础。

### 2. 运用幸福学,加大对于人员培训的力度

幸福学是一门综合性非常强的学科,主要是对于人类幸福本质规律研究的学科。将幸福学融入到高职院校的行政管理队伍建设之中,已经成为一种新的发展趋势。幸福学在国内的发展实际较短,要想运用幸福学提升队伍建设的质量,就要加大人员培训的力度。将幸福学和高职业院校的行政管理工作进行融合,就需要先对于幸福学有更加深刻的认知。幸福学已经形成了相对完善的学习体系,但由于每一个人员对于幸福的认知又是截然不同的,因此要将幸福学和行政管理工作进行重新解构,逐步的提升人员对于幸福学的学习和运用。

### 3. 制定更加科学的考核制度

幸福是没有统一的标准,但是可以运用整套的考核新式来对于学习成果进行考核。幸福学也是从理论到实践的转化,从量变促进质变的实现。同时,每一个人对于幸福的认知都是不同的,因此集合行政管理队伍建设遇到的实际问题进行分析,运用不断进步的姿态去追求幸福。制定出完善的高职业院校行政管理考核制度,激发人员的工作热情。幸福学视角下的建设高职院校行政管理队伍需要很长时间的“渐进式”发展,只有这样才能让幸福学理论和现实有效的融合起来。

## 结束语

综上所述,针对幸福学视角下的高职业院校行政管理人员队伍建设思考是非常必要的。结合高职院校行政管理人员队伍建设遇到的问题分型分析,制定出更具针对性的幸福学视角下高职院校行政管理人员队伍建设的措施。在提升高职院校行政管理质量的同时,提升人员的幸福感。

## 参考文献

- [1] 程桂萍. 培养与管理偕行 激励和考核并重 ——关于高职院校行政团队建设的若干思考[J]. 淮北煤炭师范学院学报: 哲学社会科学版 2015, 31(4).
- [2] 赵甲明. 幸福学视角下的行政管理人员队伍建设思考——对幸福的哲学思考[J]. 清华大学学报: 哲学社会科学版, 2016(2)
- [3] 肖结红. 幸福学视角下提升我国高职院校行政服务供给能力的思考[J]. 内蒙古农业大学学报: 社会科学版, 2014(3)