

“双一流”建设背景下提升高校机关效能的研究

苏燕语

浙江理工大学

[摘要]高校机关效能是大学建设的重要方面,对高校的发展有着实质性的影响,而“双一流”建设背景下对高校机关效能建设提出了更新更高的要求。本研究分析了高校机关效能建设的新时期特点及存在的问题,在此基础上提出了“双一流”建设背景下提升高校机关效能的未来途径。

[关键词]高校机关效能;“双一流”建设

[DOI] 10.12252/j.issn.2096-627X.2021.10.470

2015年10月24日,国务院印发《统筹推进世界一流大学和一流学科建设总体方案》,提出建设“双一流”高校,这是新时期党中央面向实现“两个一百年”奋斗目标所做出的重大战略决策部署。“双一流”建设并非空洞虚无的口号,而是以一流的学术研究为基础带动一流师资建设、一流人才培养和一流科技转化与社会服务的扎实工程。双一流建设是新时代对高校建设提出的新要求,各个高校纷纷响应制定符合本校实际的“双一流”建设方案,而在这其中,对大学发展有着直接影响的机关效能建设不容忽视。

一、高校机关效能的提升对助推“双一流”大学建设的重要意义

随着新时期国家高等教育事业的飞速发展,在“双一流”建设背景下,为了适应新变化、抓住机遇迎来新发展,高校机关作为学校中心枢纽,承担着组织、协调、落实、管理等职责,其效能的不断提升是新时期高校发展必然而又迫切的要求。一流的管理是建设一流高校的基石和保障。“双一流”建设是一个融合体制、制度、机制、技术的有机整体,不单涉及人才培养、学术研究的改革和突破,还包括大学的治理尤其是中国特色现代大学制度的建设。而在大学制度建设过程中,由党群、行政等重要职能部门组成的高校机关,在这其中扮演着最重要的角色,参与了关系协调、制度安排、决策执行的各个环节,是高校良好运转的保障,对高校开展一流大学及学科建设起着重要的保障作用。要激发高校内生发展动力,实现“双一流”改革目标和政策落地生根,就要强化机关效能建设。

二、“双一流”建设背景下高校机关效能的现状

笔者对所在的浙江理工大学15个机关部门进行问卷调查,涉及部门包括组织部(统战部)、宣传部(教师工作部)、发规处、学工部(学生处、人武部)、教务处、研究生院(研工部)、学科处、科技处、人事处、计财处、国际处(港澳台办公室)、招就处、审计处、公管处、保卫处。这些部门发挥着组织管理、决策执行、控制协调、咨询服务、对外交流宣传等多种职能。问卷内容涵盖机关部门内自评、互评,以及院系师生评价。从收集到的百份问卷中分析

得出,调查对象对学校机关效能整体评价较好,同时机关效能建设表现出一些新时代特征,但也存在以下一些问题,在办事程序、服务、效率,以及人员培训、考核等方面还有提升的空间。

2.1 高校机关效能的新时代特征

(一)机关各部门和员工展现出良好的精神风貌,服务意识增强。机关作为高校工作开展的核心和枢纽,其高效运作对协调部门与院系、教师与学生之间的关系起着至关重要的作用,是高校内部各种关系的润滑剂。机关工作人员保持良好的精神风貌和的工作作风,有利于各项工作的顺利开展。

(二)借助各项数字化建设平台,广泛开展“最多跑一趟”工作,提高办事效率。按照2021年7月份,教育部等六部门印发的《关于推进教育新型基础设施建设构建高质量教育支撑体系的指导意见》,各高校积极响应,将信息化广泛应用于全校教学、科研、管理与服务中,搭建数字化平台体系、构建智慧校园网络,利用现代化技术,更好地便利师生,增强师生的满意度和幸福感。

(三)机关人员队伍日趋专业化。笔者调查的15个机关部门中,超半数工作人员有着与本职工作相关专业背景,拥有较高专业化水平和相对完善的知识结构,从而能胜任对综合素质要求较高的机关行政工作,有助于提高机关整体工作效能,打造高素质人员队伍。

2.2 高校机关效能建设存在的问题

(一)机关各部门沟通渠道有待进一步优化

在高度信息化的今天,高校办公室之间仍然存在信息渠道阻塞、沟通不畅的问题。主要表现为:一是各职能部门协同机制不畅,沟通渠道不健全、信息共享不足,因沟通、理解不到位,涉及多个部门的业务办理存在延迟,互相推诿,极大影响工作进度;二是机关职能部门与学校各院系联系不够密切,缺少深入基层的调查研究,重要事项未能广泛征求师生意见,不能想师生之所想、真正提供师生切需要的服务;三是办事流程不够优化、程序复杂,各部门职责交叉的部分仍采取不同的办事系统、流程,这就导致机关内重复性工作较多,工作效能低,与师生期望存在差距。

(二) 机关员工研究、解决新问题的主动性有待进一步提高

机关办公室工作人员工作中存在惯性思维和边界思维,在研究、解决新问题方面缺乏主动性,主要表现为:一是只是按部就班地完成日常工作,面对新问题主动研究不够,解决问题的能力有待提高,大胆开拓、创新开展工作有所欠缺。二是面对新业务时,不愿积极主动获取外部信息,不愿学习研究新系统、新流程,执着于老办法,老问题也得不到解决。三是高校机关整体工作氛围保守、求稳,在固有思维影响下工作人员缺乏创新意识。

(三) 机关业务培训、绩效考核机制有待进一步完善

目前,高校机关普遍存在制度建设相对滞后,制度体系不够完善、制度执行力度不够等问题。在这一背景下,机关工作人员普遍缺乏关于新业务知识的系统培训和学习机会,偶尔开展的业务培训缺乏针对性,未能形成体系,导致员工参与积极性不高。接触新技术、新思路的渠道不畅,加上个人主动性不够,机关工作人员个人能力发展停滞不前。同时,绩效考核奖励机制不完善,考核流于形式,缺乏实际效力,员工动力不足。

三、“双一流”建设背景下提升高校机关效能的未来途径

高校机关要不断适应建立运行高校的管理体系,机关效能建设应围绕创办具有中国特色的世界一流大学和一流学科的总体目标和发展战略,紧扣目标,找准工作重点,有效助力高校“双一流”建设目标的实现。

效能是效率、效益、质量和能力的总称。高校机关行政效能是机关各部门及员工的精神面貌、工作作风、服务质量、管理水平、工作绩效和发展潜力的集中体现,主要体现在高校行政管理能力、效率、效果、效益四个方面。高校应不断改革创新,从多方面着手,构建适应高校发展的效能型机关。关于高校机关效能的优化,许多学者从不同角度进行了探究,徐贤春提出了四项建议:提高服务意识,扎实工作作风;改革管理模式,整合优化管理资源;重视机关工作,激励机关工作人员;提高机关工作人员整体素质。本研究结合所做的调研,提出以下提升高校机关效能的未来途径:

(一) 畅通沟通渠道,强化师生参与

针对高校办公室管理中沟通问题,可以采用以下方法进行改进:一是高校机关办公室应从日常管理中重视沟通,从思想意识上认识到同部门、跨部门沟通的重要性;二是加强信息库建设,大到各种数据平台的搭建,小到会议纪要、材料归档等部门事务登记;三是提高沟通的灵敏度,利用各种社交平台等新媒介,扩宽沟通渠道,及时宣传、共享本部门

的工作成果。四是高校机关各部门也应加强与二级学院之间的沟通与联系,广泛开展基层调研,了解师生需求,引入师生评价机制,更好指导机关各部门的工作方向。

(二) 优化职能配置,创新工作思路

在新形势下,高校管理工作亟须改革创新,构建高效的内部治理架构,优化职能配置,理顺工作职责,从而激发高校机关工作人员的创新活力。在全社会数字化转型的大背景下,也促使高校内部业务的数字化,激发了机关各部门对工作模式的思考与转变。身在其中的各高校机关干部应借此机会,创新工作思路,改变原有业务模式,积极开展全新工作模式的实践与探索。

(三) 科学监督考核,合理绩效激励

干部队伍建设不容忽视。各高校应建立起集效能建设、绩效考核于一体的长效机制,通过加强培训、考核、监督、激励,营造高效的工作氛围,引导员工积极进取,贯彻落实好学校的各项规章制度,以师生为本做好服务保障,确保全校各项教学科研活动有序、有秩开展。通过建立制度规范、开展业务培训等,细化落实工作职责,充分发挥岗位职责,进一步提高机关干部的素质和能力,打造一支高素质、学习型、服务型机关队伍。

四、结语

在“双一流”建设的背景下,高等教育的发展面临着众多新形势,高校不仅要树立新的发展思路,更要开拓创新,拓展途径提高自身管理效能,建立高效、协调、规范的机关管理体系,迎接新时代的机遇和挑战。新形势下,高校机关各个部门之间应加强协作,紧密配合,形成合力;优化职能配置,理顺工作职责,创新工作思路;不断创新建立起各种行之有效的监督考核评价方式,科学监督考核,合理绩效激励;共同提高建设一流大学的执行力,为实现“双一流”建设目标提供有力保障。

参考文献

- [1]张蕖.学术自由与世界一流大学建设[J].江苏高教,2016(05):28-31.
- [2]杨岭.“双一流”建设的内涵与基本特征[J].大学教育科学,2017(4):24-30.
- [3]钟琳莉.大学治理现代化背景下的提高高校机关行政效能对策研究[D].西南医科大学,2019.
- [4]徐贤春.关于高校机关效能建设的若干思考[J].现代企业教育,2007(3):41-42.

作者简介:

苏燕语,(1991.08—),女,汉族,安徽淮南人,硕士研究生,研究实习员,研究方向为高等教育管理。