

国家开放大学

学士学位论文

题目：普通高校行政管理效能问题研究——以陕西科技大学为例

分 部：陕西分部

学习中心：新城电大

专 业：行政管理

入学时间：18 秋

学 号：1861001251618

姓 名：闫沙沙

指导教师：魏一鸣

论文完成日期：2021 年 11 月

学位论文原创性声明

本人郑重声明：所呈交的学位论文，是本人在导师指导下，进行研究工作所取得的成果。除文中已经注明引用的内容外，本学位论文的研究成果不包含任何他人创作的、已公开发表或者没有公开发表的作品的内容。对本论文所涉及的研究工作做出贡献的其他个人和集体，均已在文中以明确方式标明。本学位论文原创性声明的法律责任由本人承担。

作者签名：闫沙沙 日期：2021 年 11 月 20 日

学位论文版权使用授权声明

本人完全了解国家开放高校关于收集、保存、使用学位论文的规定，同意如下各项内容：按照学校要求提交学位论文的印刷本和电子版本；学校有权保留学位论文的印刷本和电子版，并采用影印、缩印、扫描、数字化或其他手段保存论文；学校有权提供目录检索以及提供本学位论文全文或者部分的阅览服务，以及出版学位论文；学校有权按有关规定向国家有关部门或者机构送交论文的复印件和电子版；在不以营利为目的的前提下，学校可以适当复制论文的部分或全部内容用于学术活动。

作者签名：闫沙沙 日期：2021 年 11 月 20 日

目 录

摘 要	0
一、高校行政管理效能相关理论概论	1
(一) 相关概念的含义	1
1. 高校行政管理的含义与特征	1
2. 效能	1
3. 行政效能	1
(二) 研究相关理论基础	2
(三) 陕西科技大学概况	2
(四) 研究方法	3
二、普通高校行政管理效能存在的问题	5
(一) 行政管理部门发展较慢	5
(二) 行政现代化手段运用不足	5
(三) 部分行政人员素质不高	6
(四) 绩效考核结果不佳	6
三、影响普通高校行政管理效能的原因分析	7
(一) 缺乏先进的管理理念	7
(二) 缺乏统筹规划协调	7
(三) 缺乏系统教育	8
(四) 绩效考核机制不完善	8
四、优化提升高校行政管理效能的路径和对策	9
(一) 创新高校行政管理理念	9
(二) 充分运用现代化信息技术管理手段	9
(三) 优化行政机构职责	10
(四) 完善绩效考核机制	10
参考文献	11

摘 要

随着我国社会制度不断完善，目前高校所使用的行政管理模式逐渐的暴露出来了各种各样的问题。因此高校的行政管理需要与时俱进，不断创新，不能再完全照搬与实际情况相脱节的管理模式和管理方法。基于此，本文依据陕西科技大学研究提高高校行政管理的效率的新方法，旨在探索高校行政管理的新道路，从而提高高校的行政管理效率。通过研究发现目前高校的行政管理存在的问题有行政管理部门发展较慢、行政现代化手段运用不足、部分行政人员素质较低、行政管理监督不到位、绩效考核不力等。本文针对高校存在的行政管理效率低的问题，进而提出了对应的改进建议。提升高校行政管理效率，优化高校事业单位行政管理制度。希望能够为高校行政管理提供建设性建议，进一步促进高校行政管理效率提高，从而使得学校能够的全面发展。

关键词：普通高校；陕西科技大学；行政管理；效能

一、高校行政管理效能相关理论概论

（一）相关理论和概念

1. 高校行政管理的含义与特征

行政管理是国家各类行政机关及组织对公共事务的管理。高校行政是指学校在一系列学校任务中进行的行政管理，旨在达到预期的目标，即在学科管理中采取科学有效的管理方法、计划、组织、协调和管理。中心的管理、控制和决策。根据上级授予的权限和学校的具体规定。具体来说，学校为了实现学校的教育教学目标，通过严格的制度化指导、丰富的多媒体资源、履行管理职能等手段，来指导教师和学生认真完成学校的工作。

2. 效能

效能是指行政部门实现管理目标的能力以及管理所获得的效率、效果和效益的综合反映。它是对管理工作成果的衡量，是整个管理体系的反映。追求效能的持续改进是管理活动的中心，是一切管理工作的出发点，是管理的生命。管理的效率、效果和效益是相互关联的不同概念。高效率不一定好；效果好，但收益不一定好。然而，效率是基于有效性的；有效性取决于效果。效能、效率、效果和利润都是驱动和进步的。一般来说，它们是正相关的，但不一定成正比。提高管理效率的常用方法包括转变管理观念、建立合理的管理制度、完善管理制度、提高管理人员素质、逐步落实管理技术、改善管理环境等。

3. 行政效能

行政效率的广义概念是行政主体能够使用非常少的行政资源执行行政行为，同时达到最佳的行政任务目标和资源配置。而行政效能则指的是实现目标的程度，强调质量水平、效率而不是时效、服务质量而不是工作量和交付。具体而言，高校行政效率是指采取各种方法和手段，同时利用丰富的资源储备在行政管理中提供良好

的服务公众满意度，使工作得到充分调动。协调。管理人员的能力和效率，资源的合理配置，优质高效的学校管理，实现学校发展目标。

（二）研究相关理论基础

1. 组织理论

组织理论定义是指通过研究组织的组成、作用和内在管理行为等方法来探索其中存在的规律性逻辑。组织理论通过三个阶段逐渐被完善，分别是经典组织理论、行为科学组织理论和现代组织理论。

泰勒和韦伯等人对组织理论产生了非常深远的影响。泰勒科学与管理学院提倡功能管理系统。要建立单独的职能行政机构，对各项行政职能实行标准化、专业化分工。员工只执行一两个功能，工作流程被标准化和建模以提高生产效率。韦伯后期则提出了著名的官僚组织理论，即理想的行政组织理论。在该理论中，组织结构分为三个层次：高层关键决策者、主要执行项目负责人决策的中层项目经理和主要为特定目标提供服务的下层服务人员。

2. 激励理论

动机是激励个人的内在行动以使他朝着目标前进的整个过程。激励理论是指使用特定的管理系统和方法来简化管理并最大限度地提高员工对组织或工作职能的参与。

动机理论分为基于内容的动机理论、基于过程的动机理论和行为改变的动机理论。内容论主要研究动机的成因以及作用于动机的因素的具体内容。代表性理论包括需求层次理论、ERG理论、二元理论和成就动机理论。激励理论主要研究激励是如何产生的，以及管理者在激励过程中应该做什么。他的代表理论包括期望理论和公平理论。行为改变动机理论主要研究人们如何将自己的行为从消极转变为积极并最终达到预定的目标。代表性理论包括目标设定理论和授权理论。

3. 行政效能监察理论

行政效能监督是指通过专门机构对国家行政机关、公职人员和国家行政机关指定的其他人员的行政行为进行全面监督和监督。监督执法的范围是多方面的、全面的。行政监督可以监督规章制度的建立，堵塞漏洞，保障政令畅通，建设廉洁政府，提高行政效率。行政监督有多种形式，包括执法监督、廉政监督、有效性监督和预防性监督。

效能监察主要是对行政工作人员的失职行为进行监督和处罚，检查行政工作的效率和效果，查处疏忽大意的案件。通过监督和改进行政结构和业务实践来提高行政效率。预防性监督主要是通过思想培训、道德规范和制度建设，防止行政人员违法违规。它是一种前置监管机制，主要体现在前置监管和后置监管。预防性监督可以提醒管理者做好事，防患于未然，减少违法行为的发生。

（三）陕西科技大学概括

陕西科技大学是中国西部唯一一所以轻工业为主的综合性大学。“十二五”期间，陕西省“全国一流大学建设”，陕西省是国家“中西部高校基础能力建设工程”建设高校。人民政府、中国轻工业联合会、中国轻工业局。公司共建的核心大学。学校前身为北京轻工业研究院，始建于1958年，是新中国第一所轻工业高等院校。1970年迁至陕西咸阳，更名为西北轻工学院。1978年，国务院确定为全国88所重点大学之一。2002年，经教育部批准，更名为陕西科技大学，2006年，学校主体迁至西安东部。作为“西迁集团”的一员，学校60多年的发展经历了“3创新、2路线、1转型”的奋斗与辉煌。植根于服务西方和社会。一心一意，这是“三创两线”的校训，

（四）研究方法

我们提前了解了陕西科技大学的行政管理工作相关的情况，查阅了相关高校行政效率的文献，通过文献分析得到了影响高校行政效率的因素。根据我们所了解和熟悉的相关文献研究，结合高校行政效率的具体背景和衡量因素，选取了九个衡量大学行政效能的标准，采用五点法。李克特评分。问卷根据五个标准进行评分。分为5、

4、3、2、1分。希望这种评分方式更具体、更清晰，结果更准确，更全面地了解大学行政效能的现状。以下是对问卷的分析。

表 1-1 普通高校行政管理效能问题结果表

主要维度	平均分	各题主要内容	得分
学校发展	4.23	办学目标清晰、明确	4.39
		教职工对学校发展的认可	4.17
		学校能发展自己的品牌与特色	4.12
领导能力	3.85	领导班子做决定前充分考虑教师意见	3.74
		领导班子决策能力、综合能力强	3.94
		领导班子创新意识强，注重团结合作	3.87
学校氛围	4.01	教职工相处和谐融洽	3.89
		师生关系融洽	4.16
		行政人员团结、互助	3.98
管理理念	3.24	行政管理理念先进、科学	3.28
		能合理运用先进的技术手段进行管理	3.29
		行政管理自治能力强、学术自由	3.15
工作成效	3.27	行政管理部門设置合理	3.35
		行政管理部門分工明确	3.31
		行政管理部門工作效率高	3.09
教学管理	3.63	行政管理部門非常支持和配合教学工作	3.73
		课程设置科学、安排合理	3.66
		很少出现老师借课或调课现象	3.50
职业发展	3.32	能妥善规划教师进修、协助其专业成长	3.34
		员工工作热情高涨、责任心强	3.29
		注重提升师资力量，有良好的晋升通道	3.34
绩效考核	3.23	绩效考核机制科学、有效	3.25
		绩效工资方案合理	3.23
		对教职工的考核严谨、科学	3.20
行政监督	3.28	行政监督工作及时、到位	3.32
		有专人负责行政监督相关工作	3.26
		行政监督工作效果显著	3.25

二、普通高校行政管理效能存在的问题

通过研究论文、现状分析和调查数据分析可以看出，高校行政管理的整体效率不高，需要进一步加强。在影响高校行政效率方面，在高校发展、组织氛围、领导能力、教师管理等方面取得了突出的成绩，得到了广大教师的认可。换句话说，可以说学校要发展自己的品牌和特色，有明确的办学目标。领导班子重视团结协作，工作能力强，与学校师生相处融洽。环境不错，学校管理比较完善，行政部门能支持配合，师资力量和课程设置科学合理。高校行政管理效率低下有其局限性，如行政职能发展缓慢、现代行政管理工具运用不足、部分行政人员素质下降、行政效率低下等。

（一）行政管理部门发展较慢

目前高校行政管理理念滞后，主要表现为学术权利弱、学术环境弱、行政层级明显。陕西科技大学的教职工调查显示，学校近一半的教职工都认为学校的行政管理部门的工作较为优秀。行政管理部门的管理理念是领先且科学的。通过和学校教职工的访谈了解到，大多数人们认为行政管理部门限制了学校学术的发展。这是因为教学管理、科研资源、学术事务都发展方向都由行政部门所决定。行政部门有权批准资源并决定如何分配资源。但是，管理者可能并不完全了解每个中学的具体情况，也很难充分考虑每个大学的发展特点。分配基本都是基于大学的影响力，所以存在资源浪费。

与此同时，学校的管理和发展被行政管理部门所掌握，因此导致学术委员会权利较小并没有对本部门的教学设计、学术研究和起到关键作用。

（二）行政现代化手段运用不足

提高行政管理效率的重中之重就是全面普及现代化手段。这表明了现代化管理的开启。这二十一世界的大环境下，各大高校也开始普及现代化行政管理手段，积

极的探索尝试新的行政管理方式。但是，高校行政管理信息化的应用还存在一些不足。以陕西科技大学为例，近 60%的受访者表示学校对于现代化教育的手段和设备还不够普及。比如说一些数据统计工作通过人工进行统计还会存在较大的问题。

大学管理人员使用信息技术作为帮助他们完成工作的手段之一。他们没有发挥自己的作用和潜力。两者之间没有完美的合并，同时仍然有很多功能模块没有被开发使用。大多数管理员不是 IT 专业人员，也不具备使用它们的技能。一些管理员觉得使用信息管理系统没有用处，因为不仅完成工作效率不高、速度不快，而且收集信息需要花费大量的时间和精力，增加了工作量。

（三）部分行政人员素质不高

大学更多地依赖教育部的拨款，不会轻易受到受场经济的影响。这也导致了高校的行政管理工作主要侧重于行政工作，而不是像公司那样获得客户认可并在竞争激烈的市场中生存的服务工作。在这些环境中，大学管理员主要被视为管理员，而不是服务人员。在工作过程中，大多是在指挥下管理，很难提供好的服务。行政人员素质低下直接降低行政工作效率，引起师生、学校和社会的不满，对学校行政工作产生负面影响，难以提高行政效率。

据陕西科技大学一项“热情高涨，责任心强”的调查显示，只有 47%的人表示同意。访谈结果发现，部分高校管理者的责任心和服务态度还比较薄弱。学生缺乏工作能力、专业性、想象力和期望，缺乏对学生成长的考虑仅靠志愿服务是不足以让学生满意的。行政人员素质低下直接降低行政工作效率，引起师生、学校和社会的不满，对学校行政工作产生负面影响，难以提高行政效率。

（四）绩效考核结果不佳

对大学管理者的评估主要基于性格、能力、绩效、努力、工作等方面。虽然评价体系看似得到了充分落实，但指标体系的解释过于简单，无法量化，行政负担无法充分体现在评价中。该指标主观评价因素较大，评价结果不能客观反映工作强度。绩效评价只是一种形式，评价结果并不能准确反映行政人员的具体工作情况。此外，

大学也不擅长奖励和惩罚晋升。有的教师认为，对管理人员的奖惩不够，因规章制度执行不力、业绩突出而得不到相应的奖励。同样，那些没有犯下严重错误的人也很少受到惩罚。如果没有适当的薪酬制度，就很难在绩效评价和绩效薪酬之间找到实际的联系。

根据陕西科技大学的调研和采访，大部分管理者认为，优秀的工作表现使得晋升困难，机会匮乏。我想在做好工作的同时提高自己的学历和职称，但是工作太无聊了。行政人员的学术和专业技能的提高并不容易，需要大量的个人精力，影响日常行政工作。

三、影响普通高校行政管理效能的原因分析

（一）缺乏先进的管理理念

二十一世纪初期来时，各大高校都在不断尝试打破当前的局面，探索新的行政管理手段，但是目前还没有研究出非常有效的方法。与此同时，当地政府对与各大高校的管理一直进行干预，严重阻碍了高校的发展。但在现实中，飞行静态管理仍处于探索阶段，尚未在各大高校实施完整的制度。行政部门主要负责学校的运营和发展。这是学校每个部门的领导与合作部门。要全力支持高校科研教育。研究团队在研究和教育中发挥着主导作用。只有在科研队伍中做好工作，产生更多的科技成果，才能实现可持续发展。因此，先进的行政管理理念对大学的进步起着重要的作用。

高校行政权力的不断扩大，将对教学岗位的选拔、评价和评价产生更大的影响，使高校教师更贴近管理，谋求权利，越来越行政化。级别越高，学院的行政级别越划算。于是，追求正式升迁成为大学的“趋势”，成为衡量个人成就的重要标准。

（二）缺乏统筹规划协调

学校采用现代行政管理，缺乏统筹协调，注重大局和长远发展，不实行统一规划，支持体系不合理不完善，部门之间缺乏横向合作。

目前，一些高校对现代信息技术在学校层面的应用没有统一的协调和长远的规划。越来越多的部门根据自己的管理需求推出了自己的信息管理系统。由于系统由不同部门独立使用和管理，学校无法在校级层面提供充足合理的技术和资金支持，限制了现代信息技术在高校的全面应用。

同时，由于学校没有统一的整体规划，各个系的系统差异很大，无法相互配合。学校很难专注于现代管理。大多数管理者对传统思维和工作方式有惯性，对现代管理缺乏了解，完全依赖传统的办公室工作，没有充分利用现代科学技术进行办公室工作。这就导致了现代办公的不完全普及，大大降低了行政管理的效率。

（三）缺乏系统教育

目前，高校缺乏对管理者的对于各个职业教育的认同感，这导致了一些高管对其职位和职业的抱负并不明确。

大学很少对管理者进行职业身份教育。一些经理不清楚他们在哪里。他们将管理视为学校的附属任务。由于缺乏对管理岗位的认识，对岗位的误解，对工作缺乏责任感，工作态度消极，不追求卓越。此外，以日常行政工作为中心的行政工作繁琐复杂，使管理者感到疲倦、不愿工作、效率低下。

大专院校行政部门的工作人员对于自己的职业道德和工作态度没有进行积极的改进，行政人员职业素质的提升乏力。一些行政人员服务意识差，工作缺乏人文关怀，不以师生权利为导向，起点不正确。充分满足教师和学生需求。

（四）绩效考核机制不完善

良好的绩效考核机制能够对学校绩效和行政部门的工作效率有着较大的帮助。近些年来，各大高校普遍忽略了绩效考核机制。没有建立并完善绩效评价、奖励、员工绩效反馈等机制。绩效评价机制的不完善，导致了年末评价效果没有区分度，限制了高校行政效率的提高。

绩效指标的制定应该是有效的、具体的、清晰的、差异化的和可变的。高校行政人员评价指标笼统，没有认真考虑各院系工作实际，存在异同，评价指标不合理、

不客观。绩效评价指标的制定应根据岗位说明书的内容确定。但部分行政部门职责不清、职责不全，导致绩效考核指标失去了合理性，最终沦为了走过场。如果绩效评价指标的制定没有区分度，评价结果很可能不准确，没有补偿、惩罚和后续绩效提升的标准值，可能会影响各方面的绩效。管理职位。发疯因此，它影响行政管理。

四、优化提升高校行政管理效能的路径和对策

（一）创新高校行政管理理念

根据新公共服务理论，服务不是强制性的。大学管理者不仅仅是管理者，还需要树立服务型的管理理念和服务型的大学管理模式。也就是说，行政管理要以师生为本，满足师生的真实需求，完善行政服务体系，强化服务知识和意识，为全体师生提供优质高效的服务。

学校管理要以人为本，充分考虑师生需求，管理者在履行职责过程中要提供专业、规范、尊重的服务。大学管理通常涉及许多高度专业化的管理任务。只有专业的方式，才能最大限度减少不必要的行政接触，提供优质服务。面对繁杂的行政工作，需要规范工作流程，高效开展工作，提高管理效率。人民群众对行政管理的满意度也是衡量行政管理成效的重要标准。管理者必须具备基于相互尊重和人性化商业行为的服务态度。

（二）充分运用现代化信息技术管理手段

合理利用现代信息技术和科技手段，可以提高大学发展决策的科学性，提高服务效率，实现资源共享。高等学校的管理应当与时俱进，推进行政信息化建设，运用先进的信息技术和管理手段，高效便捷地开展工作，提高行政效率。

专业人员在促进大学计算环境方面发挥着重要作用。针对现代信息技术应用能力不足、管理人员技术水平不高等问题，高校应着力加强计算机化设施建设，培养现代信息技术人才，保障人才。一是要改变行政人员对信息化的误解或抵触，提高

其信息化知识，充分认识信息化的重要性和必要性，对行政人员进行信息化教育，提高其信息化能力。人事，数据分析，信息丰富的技术人员共同努力，建立一个具有团结合作意识的计算机化大学。

（三）优化行政机构职责

鉴于学院的多领导、多汇报，学院需要对跨部门职能进行适当的整合和优化。各部门负责人应根据本部门的职责和上级部门的职责，明确本部门的主要职责。在执行工作或发布文件或指示时，提前沟通，如通过会议。然后再制定细节，避免双方冲突。尤其是与工作密切相关的部门，如科研部门、教务部门等，要定期沟通。明确职责后，及时通知其他部门，确保各部门准确确定谁负责任务，提高业务绩效，及时准确地组织和有效管理。

领导的工作很复杂，问题也很复杂。地方之间有相似性，也有独立性。为了定义这些职位，描述了每个管理职位，并确定了该职位的具体任务。岗位说明书不能由一个部门单独写，要结合相关部门的意见和建议一起写，避免重复工作或职责不清。明确行政管理人员的工作职责，引导他们高效工作，明确他们的工作职责，对学校行政管理的发展和管理水平的提高具有重要意义。

（四）完善绩效考核机制

绩效反馈是绩效管理的重要组成部分。绩效反馈要求部门高层领导与员工的考核结果进行面对面的沟通，指出员工的工作问题，制定不足的改进计划，并跟踪改进计划的实施情况，以保证绩效的提高。绩效反馈不足。在性能评估之后，我们简单地发布评估结果。高级部门负责人不会根据经理的具体表现进行绩效面试。管理者只知道自己的结果，不知道评价结果。

领导对于行政管理部门人员的工作和业绩要非常熟悉，必须与他们进行面对面的交流。管理层接受绩效评估。为您的绩效面试选择合适的时间和地点。在进行绩效面试之前，需要了解被面试者的具体情况。面谈内容要设计行政管理部门人员的方方面面，对于业绩和问题进行深刻剖析，不断改正进步。

参考文献

- [1]祁凡骥,林欣. 中国行政管理学科建设的未来之路——基于国内外 12 所行政管理学科顶尖高校的实证研究[J]. 公共管理与政策评论,2020,9(02):82-96.
- [2]张华东. 信息时代下高校行政管理人员的职业素养和能力提升[J]. 计算机产品与流通,2020(08):136-137.
- [3]李天一. 新形势下高校行政管理体制创新分析[J]. 辽宁经济,2020(09):88-89.
- [4]尹虔硕,陈菲,黎红中,吴贵生. 我国高校行政管理队伍建设机制构建——以新加坡南洋理工高校为例[J]. 江淮论坛,2017(06):49-53.
- [5]陈武元,胡科. “双一流”建设背景下的高校行政管理人員能力提升研究[J]. 现代高校教育,2018(03):79-85.
- [6]李志娟. “双一流”建设背景下, 地方高校服务型行政管理建设研究[D].南昌高校,2018.
- [7]周冰清. X 学院行政管理人員激励机制研究[D].山东师范高校,2018.
- [8]冯瑶. 我国高校行政管理存在的问题及对策研究[D].吉林财经高校,2018.
- [9]徐蓉蓉. 高校基层行政管理人員职业倦怠及对策研究[D].南京工业高校,2019.
- [10]林征. 服务型视角下高校行政管理工作模式的改革与创新[J]. 邢台学院学报,2019,34(01):158-161.
- [11]邵一杰. 基于服务型视角下高校行政管理工作的创新与转变[J]. 智库时代,2019(39):73+76.
- [12]曹梦诗. 高校教育体制改革下行政管理创新策略研究[J]. 吉林工程技术师范学院学报,2019,35(09):29-31.

附件一

普通高校行政管理效能问题问卷调查表

尊敬的老师：

您好！我是国家开放高校行政管理专业的学生，现就高校行政管理效能问题研究开展问卷调查，想了解高校的行政管理效能的现状，同时为高校的行政管理效能方面制定更合理的政策提供依据与加以。本调查只用于学术研究，我将对您的个人调查情况进行保密。

感谢您的支撑！

请您在您认为合适的选项上打“√”。

序号	题目内容	非常同意	比较同意	不确定	比较不同意	非常不同意
学校发展	1 本校办学目标清晰、明确					
	2 本校教职工对学校的办学目标及发展认同					
	3 本校能够发展自己的品牌与特色					
领导能力	4 本校领导班子做决定前充分考虑教师意见					
	5 本校领导班子决策能力、综合能力强					
	6 本校领导班子创新意识强，注重团队合作					
学校氛围	7 本校教职工之间相处和谐融洽					
	8 本校师生的关系融洽					
	9 本校行政人员之间团结、互					

管理理念	10	本校行政管理理念先进、科学					
	11	本校能合理运用先进的技术手段进行管理					
	12	本校性质管理自治能力强、学术自由					
工作成效	13	本校行政管理部门设置合理					
	14	本校行政管理部分分工明确					
	15	本校行政管理部门工作效率高					
教学管理	16	本校行政管理部门支持和配合教学工作					
	17	本科课程设置科学、安排合理					
	18	本校很少出现老师借课、调课现象					
职业发展	19	本校能妥善规划教师进修、协助其专业成长					
	20	本校有良好的晋升通道，教师工作热情高					
	21	本校注重提升师资力量					
绩效考核	22	本校绩效考核机制科学					
	23	本校绩效工资方案合理					
	24	本校对教职工的考核严谨					
行政监督	25	本校行政监督工作纪实、到位					
	26	本校有专人负责行政监督工作					
	27	本校行政监督工作效果显著					

您对所在学校的行政管理效能的提升有何意见和建议？