

# 高校信息化团队组织文化建设的若干思考

陈蓉蓉

(浙江大学信息技术中心 浙江杭州 310027)

**摘要:** 国家发布的《“十四五”国家信息化规划》部署了多项教育信息化任务,依托信息化力量,推进信息技术、智能技术与教育教学融合的教育教学变革。信息化在助力高校教育教学发挥了举足轻重的作用。信息化团队是核心,建设团队组织文化,树立团队使命愿景目标,组建人才梯队,采取分类培养、文化协会、拓展活动、VI体系等措施,能够发挥文化建设育人的关键作用,提升团队积极性,促进团队凝聚力和向心力。

**关键词:** 信息化组织 文化人才培养 培训以人为本

**中图分类号:** G642 **文献标识码:** A

**DOI:** 10.12218/j.issn.2095-4743.2022.06.070

## 一、现状分析

随着教育信息化在高校地位的不断提升,高校对信息化建设逐年重视,尤其是近些年疫情防控下,高校的教育教学越发仰仗信息化手段,“十四五”期间在信息化方面的经费和人员投入也大大增加。高校对信息化建设提出了更高的要求,信息化团队往往在短时期内承担了大量的任务,人员如何发展,团队如何增强凝聚力,这方面的考虑尚欠缺,组织文化建设方面尚存在不少发挥的空间。通过团队组织文化建设团结同志、鼓舞士气、凝心聚力,从而带动工作事半功倍,这方面显得尤为重要。

### 1. 校园文化和企业文化的差异导致价值观较难落实

一般而言,高校的信息化团队主要成员为校内的事业编制教职工,在价值观方面是以支撑教育教学为核心,按部就班完成上级任务;而IT企业技术人员则是将经济效益作为目标,围绕目标已形成一整套完整的文化体系,如阿里巴巴的六脉神剑,高校也难以模仿,因此在价值观念的本质,二者产生了差异,导致高校信息化团队组织文化建设时,虽然认同企业的文化体系,但由于较难落实,因此延缓了高校信息化团队组织文化的建设发展。

### 2. 使命愿景的定位不明确

高校信息化团队组织文化应作为组织完成目标任务的手段。但是,部分高校信息化团队组织在进行组织文化建设阶段,将组织文化建设的目标定位在了对员工塑造方面,也就是让员工按照领导层和组织整体意志机械式地开展工作,对员工的行为方式、行为习惯以及思想观念进行改变。尽管这种方式可以对员工的发展产生一定的促进作用,但是由于高校信息化团队的领导存在换届,每一届的组织自身有着不一样的目标和发展途经,导致没有形成一贯的氛围和作风。

举例来说便是:部分高校信息化团队组织在建设自身组织文化阶段存在“文化理想”的情况,这会造成这部分高校信息化团队组织的文化建设目标远远超出组织本身可以承受的负荷,制定的高校信息化团队组织文化建设目标过大,无法得到有效开展,成了一纸空谈,这便是高校信息化团队组织使命愿景定位不够明确产生的问题,造成高校信息化团队组织的文化建设没有得到基于自身实际情况的定位。

### 3. 主体关系和客体关系方面存在误区

在高校信息化团队组织文化建设过程中,部分人员认为高校信息化团队组织文化是领导人员进行倡导的,也就是一种自上而下的状态,高校信息化团队组织文化建设工作中,员工只是用来被动接受领导人员意念和价值的元素,并非主动参与到高校信息化团队组织文化建设的人员和创造高校信息化团队组织文化的人员。但是,实际上,高校信息化团队组织文化应该是由高校信息化团队组织全体人员或者大部分人员共有信念或者期望的一种体现形式。高校信息化团队组织领导人员的文化素养、对高校信息化团队组织文化建设的认知程度,以及对高校信息化团队组织文化的构建则是促进高校信息化团队组织文化建设的元素。由于高校信息化团队组织文化和传统“领导文化”有着一定的区别,因此,在其他体系中实行的“领导一言堂”模式并不适用于高校信息化团队组织文化建设工作,而是应该由全部员工都参与到高校信息化团队组织文化建设的主体。此外,在高校信息化团队组织文化建设过程中,领导人员的战略思想以及主导作用是引导全体员工参与的基础元素,以此才能切实发挥高校信息化团队组织全体员工的主体作用,通过员工和领导人员有机结合的方式,创造出具有强大生命力的高校信息化团队组织文

化,进而将高校信息化团队组织文化作为领导人员和广大工作人员的共同精神家园。

#### 4. 高校信息化团队组织文化建设中存在的其他不足

对于高校信息化团队组织文化建设工作而言,其在凝聚力方面的不足除了上述三方面表现外,还存在着以下几点问题:

(1) 员工在高校信息化团队组织文化建设工作中没有相互配合,每个人的职能作用缺乏得到切实的发挥。这一情况导致高校信息化团队组织文化建设阶段,总体的文化定位没有得到有效明确,也就没有形成完善的结构模式,更不存在内在的逻辑联系了。

(2) 新员工融入组织的时间较长,由于有些信息化部门缺乏对新员工的培训与关怀,导致新员工在进入组织后,两眼一摸黑,不敢问不敢说,难以迅速融入高校信息化团队组织文化建设工作中。

(3) 领导人员单纯布置工作任务,没有重视员工情感以及物质层面的需求,这一情况的产生是基于行政组织的通病而来,也就是说领导人员没有重视基层员工的需求,其下发的高校信息化团队组织文化建设决策便会出现没有人执行或者执行员工积极性不强的情况,进而导致高校信息化团队组织文化建设工作的可操作性下降,员工对下发的工作任务不够重视,相互推诿,踢皮球,领导人员也没有对员工的工作情况进行鼓励,员工的学习精神较弱。

(4) 可行性任务目标,也就是高校信息化团队组织文化建设的团队目标在制定时应确保可以通过团队成员的共同努力而实现的。

(5) 思想理念的共识,也就是指高校信息化团队组织文化建设阶段,团队成员在思想理念层面上具有高度一致的认知。

(6) 可持续的发展潜力,也就是指高校信息化团队组织文化建设具有极大的潜力,在未来也可以得到良好的实行和发展。

从行动层面进行分析,即高校信息化团队组织文化建设是行为层面上的团队文化。这类团队文化中除了需要具有较高一致性的价值文化来确保思想理念的一致性外,还需要具有高度一致的行为文化,以此对高校信息化团队组织的个体行为文化以及整体行为文化进行有效的约束和引导。高校信息化团队组织行为文化建设便是形成自身的行为准则,明确自身什么事情可以做,什么事情不可以做。若是高校信息化团队组织没有一个良好的行为文化作为指导,团队的成员在行动上便无法进行有效的配合,而高校信息化团队组织行为层面的文化建设一般被分为教学行为文化以及协作共享行为文化。

2. 人才梯队重组

影响高校信息化团队组织文化建设工作的实效程度的关键因素便是“人”。基于此,高校在开展信息化团队组织文化建设阶段,首先应将团队建设好,必须保证各层次的人才呈现三角梯队,从而为后续的分类指导和培训提供依据。例如,加强信息化人才在薪酬待遇方面的保障,引进数名高端顶级人才、教授、带头人,建成具有战斗力的科职骨干队伍,不断培养青年后备干部,并结合合作企业和人才派遣队伍作为辅助方法,形成高校信息化团队组织中的专业信息化梯队。

3. 文化建设措施

影响高校信息化团队组织文化建设工作的实效程度的关键因素便是领导人员和员工的综合素质。基于此,高校在开展高校信息化团队组织文化建设阶段,应对员工的指导和培训进行有效的结合,并对领导人员进行要求,通过这种方式来提高高校信息化团队组织文化建筑工作人员的综合素质和政治素养,进而保障组织文化建设阶段的各项工作可以顺利进行。

(1) 培训

高校信息化团队组织文化建设工作需要完善领导层、新进员工以及原有员工的培训制度,即帮助领导层提升领导力、管理力,帮助新进员工更快地适应工作岗位要求,帮助中层科职干部更好的进行部门之间以及工作任务之间的协调

愿意为之奋斗且深信不疑的。

愿意为之奋斗且深信不疑的。

愿意为之奋斗且深信不疑的。

愿意为之奋斗且深信不疑的。

愿意为之奋斗且深信不疑的。

沟通,通过高校信息化团队组织文化培训的方式提高团队员工的忠诚度。全体员工也需要定期组织信息素养培训,以此帮助其掌握先进的专业技能和各行各业的业余知识。员工培训的方式可以有效提高高校信息化团队组织文化建设工作中人员的专业素质,最优化配置高校人力资源,最终实现高校良好发展的目标。例如,对于科职干部的培训,应加强培养善于学习和思考的骨干管理团队,并定期组织其进行针对性的培训,培训频率应为一年四次到五次作用,以此提高高校信息化团队的整体战斗力、沟通能力以及协作能力,进而拓宽员工思维,为员工营造出和谐的工作氛围。对于青年后备干部的培训,应将户外拓展和课堂培训的模式相结合,为青年后备骨干力量提供充足的实践机会,并每年组织青年员工进行户外拓展活动,使其可以在实践中进行身体和心理方面的锻炼和成长。对于全体员工的信息素养培训,应定期对其进行文化美学结合专业技术的素养培训工作,使其可以深入了解项目管理、网络安全、大数据、专利、数据库、论文著作、国画书法、视频图像、文字写作等多方立体领域。对于全体员工的信息素养培训措施为定期开展专业技术与文化美学兼备的素养培训,涉及合作企业及派遣队伍。广泛寻求合作伙伴加入高校信息化团队组织文化建设工作中,并为其量身定制适宜的培训内容,以辅助高校信息化团队组织的各项工作,同时,与人才派遣公司进行合作,签订灵活的用人制度合约,按需分配人才,适当扩充高校信息化团队组织的劳务派遣队伍,并根据需要轮岗或组建工作组。

## (2) 文化协会

良好的文化氛围也会对高校信息化团队组织文化建设员工的工作积极程度产生影响。因此,领导层应对员工在工作中的文化氛围进行优化改善,使员工可以在良好的文化氛围下进行工作。并且,领导层还应注意员工的劳逸结合,定期为员工举办活动,缓解员工的工作压力以及工作负担。此外,领导层还应积极创新高校信息化团队组织文化建设的工作模式,提高员工的工作积极性,切实推动团队组织文化的良好发展。例如,开展广泛组织支部活动、党员活动,开展丰富多彩的员工文体活动,培育团队团结互助情感,陶冶员工精神文明生活(疗休养活动、组建摄影、书画、运动、瑜伽、女神、综艺协会等)。为部门同事组织庆生活动,并送上全体员工祝福。组织策划年会活动,营造轻松愉快的氛围,进而拉近员工间的信任感和亲切感,并在年会上评选出部门及个人的节目奖(创意节目、最佳表演奖、主角奖等)在学期初进行公布,激发员工的互动感和体验感,将

组织思想渗透于丰富多彩的活动中,寓情于乐、寓情于心。

## 4. 物质层面的高校信息化团队组织文化建设

### (1) 加强组织文化宣传

现阶段部分高校信息化团队组织文化建设工作效果较差的主要原因为活动的内容以及形式过于单一枯燥。所以,高校信息化团队组织文化建设员工应在开展工作时充分利用互联网信息技术的方式来对工作形式进行创新,实现工作的信息化建设。例如,高校信息化团队组织文化建设员工可以在官网或微信公众号上建立专门用来动态宣传的工作模块,以此来帮助高校信息化团队组织文化建设员工对活动内容进行了解。例如,向校内外展示教学、科研、数据、管理、安全、文化艺术等各大空间,官网持续跟进最新新闻报道,绘制大事记图文册,推介宣传展示新品,无处不在的VI标识设计,同时将组织文化信息应用体现于中心各类小产品(如:标识、信笺、名片、门牌、桌牌、杯子笔)。

### (2) 以人为本的物理空间设计

高校信息化团队在组织文化建设工作开展过程中,可以基于自身情况,统一合理规划新办公区域的门牌、资料室、咖啡吧、文化墙、瑜伽室、冥想室、健身房等区域内涵,并赋予其体现组织文化特色的空间命名,并为全体员工拍摄形象照,制作成桌牌标签,并在组织内展示个人先进事迹以及集体优秀成果等。通过坚持以人为本,以组织文化为中心,建设组织特色空间环境,进一步展现组织文化,提升组织向心力和凝聚力。

## 结语

综上所述,以人为本,渗透组织,从核心激发组织战斗力和凝聚力,要重视组织文化建设。高校信息化团队组织文化建设作用得以最大程度地发挥前需要管理人员在工作过程中坚持以人为本的管理理念,即将员工作为发展的核心要素。领导层需要在日常工作中加强和员工之间的沟通,基于员工的角度进行分析,倾听员工的心声,满足员工的发展需求,对员工进行充分的信任和肯定,提高员工的忠诚度,并为员工制定出符合其发展的职业规划,以此达到实施以人为本管理理念的目的,切实为员工着想,建成温馨而又富有激情的可持续发展的团队组织文化。

## 作者简介

陈蓉蓉(1981.11.23—),女,汉族,籍贯:浙江宁波,职称:党政管理七级职员,学历:硕士研究生,研究方向:人事。