

职业学校组织文化建设中应注意的问题

张红梅¹ 霍绍先²

(1.海南省农业学校 海南 海口 571100; 2.楚雄民族中等专业学校 云南 楚雄 675000)

20世纪90年代末以来,我国职业教育的社会条件发生了巨大变化,职业学校在获得发展机遇的同时,更多的是面临竞争的压力和生存的考验,为此,很多职业学校顺应历史潮流,对外主动出击,通过合并组建、申报评级、升格等方式,谋求发展;对内则通过引入竞争机制,深化改革、加强管理等来增强学校竞争力。在此过程中,一个值得学校领导思考的重要问题是学校组织文化建设,因为无论是学校间的合并组建,还是学校内部改革,困难或阻力不在于制度的制定修改、财务的合并结算、工作岗位的调整等,而在于对学校原有组织文化的重新构建。建设学校组织文化,实际就是从根本上构建学校管理运行机制,它关系到对教职员工群体意识的统一、调整,关系到教职员工对学校领导的管理思想、管理意图、未来设想的认同,实质上就是新的环境条件下如何得到教职员工对学校做出的选择或改革的认同,而得到教职员工的认同就得到教职员工的支持,就意味着选择或改革的成功。因此,建设什么样的组织文化以及怎样建设组织文化,是关系到学校改革能否取得成功、学校能否持续发展的重要问题。笔者认为,职业学校在建设组织文化过程中应注意下列问题:

领导作为学校组织文化的权威人物,组织文化建设的倡导者和组织者,应对组织文化的内涵、本质、功能有一定的认识。组织文化(或企业文化)是指一个组织或企业在一定社会历史条件下,在长期的营运管理活动中所创造的物质文化和精神文化总和。从内容看,它指由组织员工统一的意识、思想、行为、意愿及组织经营管理哲学、行为准则、道德规范、组织精神、价值观念、组织制度、文化环境、组织产品等多种要素融合而成的,具有历史积淀性和鲜明个性特征的组织团体氛围。其中,精神理念和价值观是组织文化的核心,员工的共同意愿是它的基础。从本质看,组织文化是组织内在的营运机制,是组织人格化特征的具体反映,是一种组织意识,是组织中无形的群体规范。组织文化具有下列特征:(1)积累性。组织文化是组织长期发展过程中逐步形成的组织行为模式,组织发展的

摘要:组织文化是一个组织的灵魂,具有独享性、不可交易性、不可复制性等特征,是一个组织内在的竞争优势和持续发展的重要动力。当前面临竞争压力和生存考验的职业学校应正视管理机制中存在的问题,加强组织文化建设,以促进学校可持续发展。

关键词:职业学校;组织文化;竞争优势;可持续发展

过程就是组织文化积累、形成的过程。(2)独特性。组织文化是在组织自身特有的背景下形成的,它是一个组织的灵魂,是组织“骨髓”里的东西,难以复制,只可独享,不可交易。(3)发展性。组织文化是一个时代的特征在组织的反映,它随时代的发展而发展。(4)群体性。组织文化是一种群体现象,没有组织群体的存在,就不可能产生组织文化。一般学者都认为它具有五大功能,即目标导向功能、凝聚功能、融合功能、约束功能和激励功能。相对硬性的制度管理而言,组织文化作为软性的管理理念和手段,它的功能作用已被越来越多的组织理解和认识。有人甚至认为,组织文化是组织竞争优势的重要内容,是一个组织获得持续发展的内在动力。很多组织,尤其是企业界,十分重视组织文化建设。组织文化是一个组织的重要组成部分,只要有组织的存在,就会产生组织文化,职业学校也是如此,只要学校存在,就会有自身的组织文化,就有必要搞好学校组织文化建设。

学校领导要树立组织文化意识,关注职业教育的发展形势,不断学习新的管理理论和方法。这是建设有效组织文化的关键,因为学校领导既是组织文化的重要元素即权威人物,又是组织文化建设的倡导者,在组织文化建设中发挥旗舰作用。树立组织文化意识一个重要的方面,是学校领导对组织文化的内涵、本质以及其对学校管理、改革、发展的意义作用的认识、理解和把握,只有这样,领导才会从学校发展战略的角度系统地思考学校组织文化的目标、内容、模式以及建设的方法和步骤,才能为建设良好的组织文化打下基础。否则,一个缺乏组织文化意识的领导不会思考上述问题,更谈不上对组织文化建设的重视,由此而形成的学校组织文化也是松散和缺乏

效率的,不可能和学校的发展目标、教职员工的共同愿望形成良性互动。另一方面,组织文化与时代的发展是紧密结合的,学校对组织文化的要求是随着教育形势的发展以及管理思想的变革而变化的,不可能有一劳永逸的组织文化模式。因此,学校领导要以发展的眼光看待组织文化,要关注职业教育的形势,不断学习新的管理理论和

方法,善于更新管理观念,为学校组织文化建设注入新的思维。只有这样,才能建设适应时代要求和学校发展需要的组织文化,进而促进学校的发展。

组织文化是一种群体现象,组织文化建设要考虑到群体的共性与需求。作为学校,要充分注意到教职员工对学校的组织文化要求,只有这样才能使组织文化与教职员工的共同愿望相结合,从而与学校的培养目标相匹配。教职员工作为学校组织的成员,在客观上对学校具有下列几方面在层次上递进发展的意识要求,即归属认同意识、利益共济意识、感情交融意识、献身奉献意识等。如果绝大部分教职员工作具有比较高的这些意识要求,可说明两方面问题:一是学校重视,注意发挥教职员工作群体的作用,二是广大教职员工作能融入学校的管理中,认同学校的管理与文化,达到了教职员工作利益和学校利益的真正互动,因而学校的组织文化是有效的;如果大部分教职员工作这些意识淡薄,则反映出学校的组织文化有问题,学校管理运行机制缺乏效率。因此,认识到教职员工作群体意识需求的存在,理解它对组织文化建设的真正意义,是组织文化建设获得成功的关键。

要理解组织文化的精神和现象之间的关系。不要将学校组织文化理解为学校的文化现象,认为学校组织文化建设就是搞CIS(组织形象识别系统)工程,就是对学校进行包装。其实,组织文化具有精神和现象两个层面,组织文化的精神是指组织的文化氛围带给员工的共同心理感受,是“内化”于员工群体的组织精神和价值观念,它驱使全体员工去实现共同的追求,是组织文化的内在形式。组织文化的现象表现为组织的规章制度、标语口号、仪式活动、建筑风格、环境布局、员工行为等,是组织文化的外显形式。组织员工是通过参与、观察、感受组

工学结合培养模式下高职院校的课程改革

沈建国

(浙江经济职业技术学院 浙江 杭州 310018)

近几年,我国经济和社会快速发展,人民生活水平显著提高,对高等职业教育也提出了更高的要求。借鉴国际优质高等职业教育的先进经验,结合我国高等职业教育的现状与我国经济社会发展对高等职业教育的需求,探索有中国特色大学专科层次的高等职业教育,大力推行工学结合,突出实践能力培养,改革人才培养模式是我国高等职业教育的当务之急。由于高等职业教育不再是精英教育下对教育短缺问题的一种解决方案,因此,对它的要求也从数量转向质量,转向特色。要办出高职特色就必须深入进行课程改革与实践,满足社会对应用型人才的需求。

课程改革与实践的目标

高职院校要积极推行与生产劳动和社会实践相结合的学习模式,把工学结合作为高等职业教育人才培养模式改革的重要切入点,带动专业调整与建设,引导课程设置、教学内容和教学方法改革。人才培养模式改革的重点是教学过程的实践性、开放性和职业性,实验、实训、实习是三个关键环节。要重视学生校内学习与实际工作的一致性,校内成绩考核与企业实践考核相结合,探索课堂与实习地点的一体化;积极推行“订单”培养,探索工学交替、任务驱动、项目导向、顶岗实习等有利于增强学生能力的教学模式;引导建立企业接收高职院校学生实习的制度,加强学生的生产实习和社会实践。工学结合的本质是教育通过企业与社会需求紧密结合,高职院校要按照企业需要

摘要:高职院校应着眼于解决我国高等职业教育发展中与办学实践中亟待解决的内涵建设问题,瞄准课程改革中的难点,以基于校企合作的能力本位课程的系统开发为平台,以校企紧密合作的生产性实训基地为工学结合人才培养模式的有效载体,在课程体系、课程的支撑条件等方面,通过理念的创新、机制的强化、模式的改革和条件的配套,开展高职院校工学结合人才培养模式下的课程改革与实践。

关键词:工学结合;人才培养模式;能力本位;课程改革;顶岗实践

开展企业员工的职业培训,与企业合作开展应用研究和技术开发,使企业在分享学校资源优势的同时,参与学校的改革与发展,使学校在校企合作中创新人才培养模式。

高职课程内容与社会经济技术发展要求是对应的,改革课程就必须了解我国经济和社会现状。在我国,经济结构具有其特定的复杂性,在体制类型上,有国有的,也有民营的;有集团化的,也有专门化的;有单一资本结构的,也有股份制的。在行业类型上,有基础产业的农林、石油、地矿等,也有制造加工的机械、电子等产业,还有发展前景广阔的咨询、服务业。此外,从

组织文化现象来感悟、理解组织文化的精神,组织文化的现象只有被员工理解和认同,才能实现精神和现象的统一,二者是互补和不可分割的,即精神需要现象来表达,现象传递着精神。因此,写在纸上、贴在墙上的反映组织的精神、经营哲学、价值观念的标语口号,只有被员工理解和认同,“内化”于组织员工的心理并成为约束和激励员工的精神力量,才能转化为真正的组织精神。否则,那种流于形式的搞组织文化的CIS建设,把学校的组织文化建设变成了简单、花哨、空洞的口号、标志与装饰行为,即使一时间搞了很多种娱乐活动、文艺演出,那最多只是做出来让别人看,起不了多少作用。

学校在组织文化建设中,不要只强调组织文化中的精神现象,而忽视了作为精神现象存在的物质基础,将组织文化简单地理解为做教职员工的思想政治工作。教职员工的心理力量是组织文化的重要内容,但精神力量的产生需要一定的物质基础,计划经济时代那种“画饼充饥”式的鼓动效应今天已难以奏效。组织文化是市场竞争的产物,它所倡导的精神力量产生于教职员工命运与企业命运的紧密结合。因此,学校领导在大力号召教职员工勤奋工作、无私奉献的同时,

也要认真思考自己所倡导的管理模式能带给教职员工多少实实在在的东西。

不可急于求成,盲目照搬、模仿其他学校成功的组织文化模式。组织文化的形成过程其实就是教职员工与学校的互动过程,组织文化是二者在共同经历的基础上产生的,它以组织特定的历史为背景,它的形成需要一定时间的积累,因为教职员工对组织的精神理念、价值观的理解、认同是有一定过程的。因此,要想在短时间内达到理想的组织文化状态是不可能的。我们在搞组织文化建设时提倡借鉴成功的组织文化经验,但如果不结合本学校的实际,看着别人的好就搬过来用将起不了实际作用。因为文化是一个组织“骨髓”里的东西,它可以学习和借鉴,但不能复制。因此,只有总结和思考,学习和借鉴他人,才能建设和营造出适合自己的有效文化。

领导要正确认识自身在学校组织文化建设过程中的作用。首先,领导是组织文化中的权威人物,是组织文化建设的倡导者、组织者,树立了领导的权威,就是树立了组织文化的权威。因此,在工作中,领导要率先垂范,身体力行,做教职员工的榜样,不能仅靠标语、口号。其次,如果过于强调领导的绝对权威就会导致

将学校组织文化视为领导个人的文化,即所谓老板文化。老板文化本质是专制式、独裁式的文化,在此观念指导下的组织文化是没有民主氛围,缺乏群众基础的,并将导致领导、学校、教职员工三者在学校组织文化机制中缺乏有效的互动。

总之,在学校组织文化建设中,领导是关键,而良好的组织文化的形成要通过学校全体员工的共同努力,并在学校管理的具体运行中逐渐将其精神文化“内化”于教职员工的心理之中,同时通过一定的文化仪式和文化网络得以保留和发展。可以肯定,良好的组织文化是一所学校获得持续竞争优势的重要源泉,是学校发展的内在驱动力,是学校不断走向新的发展平台的重要支柱。

参考文献:

[1]张建军.现代企业经营管理[M].北京:高等教育出版社,2000.

[2]郭咸纲.西方管理学说史[M].北京:中国经济出版社,2003.

作者简介:

张红梅(1973—),女,硕士,海南省农业学校讲师,研究方向为人力资源管理。

霍绍先(1968—),男,硕士,楚雄民族中等专业学校高级讲师,研究方向为企业并购。