

关于高职院校行政管理人员专业化发展的研究

江苏医药职业学院 李 阳

摘 要: 当前我国正处于向经济强国转变的关键时期,“十三五”规划中“大力发展职业教育”方针的确立,使高职院校获得了空前的发展机遇。如何提升行政管理人员专业化水平,培育高职院校竞争力成为亟待解决的问题。本文从行政管理人员专业化的内容入手,对存在的问题进行剖析,提出促进行政管理人员专业化发展的实施路径。

关键词: 高职院校 行政管理人员 专业化发展 实现路径

文章编号: ISSN2095-6711/Z01-2017-11-0065

长期以来,高职院校的发展受办学理念、师资力量、管理队伍等因素的制约,与普通高等院校存在较大差距。《国家中长期教育改革和发展规划纲要(2010—2020年)》提出“特色”是高职院校发展的生命线,是学院的品牌与标志,更是学院的吸引力所在。高职院校不断优化发展环境,提高行政管理人员专业化水平、提升整体素质,进行特色建设的准确定位,是促进学院健康发展的关键。

一、高职院校行政管理人员专业化的内容

高职院校行政管理人员专业化的内容具体包括:一是理论知识涵养。这是基础,要求从业人员掌握行政管理、教育学等专业知识,熟悉职业教育政策方针,形成专业意识与价值观念,对职业教育的走向保持高度敏感。二是专业技能素质。这是核心,要求从业人员有较强的公文写作功底,逻辑思维严密、发挥“上传下达”的作用。掌握公文写作的基本格式,如请示、报告、通知等,做到内容准确、言简意赅。三是组织协调、沟通能力。作为高职院校的决策者与执行者,经常涉及组织会议、布置会场、安排议程、安排大型活动等,需要与不同部门的工作人员相互协调合作,组织协调、沟通能力就显得至关重要。

二、当前高职院校行政管理人员专业化存在的问题

1. 行政管理人员专业化意识不强、整体素质不高

高职院校的岗位大致可分为行政管理岗、教学科研岗。目前,高职院校要求新招聘管理岗位均需研究生以上学历,但受陈旧观念的影响,对行政管理岗有所偏见,重视程度不足,组织系统培训不够。在薪酬待遇、职位晋升上,一定程度向教学科研岗倾斜,由此导致行政管理人员不能勤于职守,无心提升专业化管理知识,也就更谈不上以科学理念指导行政管理工作。另外,行政管理人员自身对岗位的认可度不高,甚至有人认为不需要专业化知识,加之任职经验欠缺,无法以科学理念指导工作。

2. 行政管理人员队伍建设缺乏稳定性

高职院校关于行政管理人员的引进、培训、激励、评价制度建设严重滞后,导致队伍缺乏稳定性。目前,高职院校的行政管理人员具有以下几个特点:第一,青年职员刚参加工作,大多缺乏管理经验,加之外出进修学习的机会较少,工作积极性难以调整。尤其是部分人员有继续深造、转岗至一线教学的意愿,导致队伍稳定性不足。第二,返聘已退休的行政管理人员,受身体、精力等因素往往无法兼顾。总而言之,这两类人员都具有不稳定性,可能在自主选择时放弃行政管理工作。

3. 行政管理人员的考核制度落后、流于形式

高职院校行政管理人员的考核由所属省、市人事部门管理,分为年度考核与聘期考核,大多为年末或到期时本人填写统一制作的考核表格,逐级签署意见上报。这样的考核制度往往流于形式,主要体现在:考核缺乏量化标准,无法体现被考核者的专业胜任能力、工作成绩等;在推荐优秀人员的程序上,受

到上级分配指标的限制,大多为合格,难以体现工作绩效。

三、促进高职院校行政管理人员专业化发展的实施路径

1. 增强行政管理人员专业化意识,提高整体素质

高职院校要形成教学科研为主、行政管理为辅的氛围,通过制度手段强化专业化发展,这是一个潜移默化的过程,需要从制度到人员、从教学岗到行政岗的认同。打破职称晋升、职务选拔的局限,解决行政管理人员的待遇,调动工作热情与积极性,培育专业化意识。加强与同类院校、普通高等院校的交流,通过集中培训、挂职锻炼等形式,为行政管理人员学习先进管理经验创造条件。支持并鼓励行政管理人员接受继续教育,如在职攻读硕士研究生、博士,学习先进的管理理念,着力提高人员的整体素质。

2. 创新行政管理人员的薪酬制度,保持队伍的稳定性

高职院校应加强制度体系建设,创新行政管理人员的薪酬制度,缩小与教学科研岗的差距,体现“同工同酬”的理念,以此减少人员流失,调动工作热情。例如,给予加班薪酬、建立绩效考核机制、设立行政管理基金等,增加行政管理人员的薪酬待遇,保持队伍的稳定性。同时,行政管理人员流失的另一原因是职称评定、职务晋升困难,导致薪酬待遇难以提高,制定科学的管理职称评定标准、优先职务选拔等,能够有效激发工作热情。在当前高职院校人事制度改革的背景下,积极探索职务与职级并行、职级与待遇挂钩制度,解决领导职位“僧多粥少”的问题,为行政管理人员的晋升打开另一通道,提高待遇、获得荣誉感、认同感。职务与职级并行,使行政管理人员根据自身的实际自由选择,不需变换岗位,长期以同一岗位工作。

3. 科学设计行政管理人员的评价体系,推动专业化发展

高职院校要根据行政管理人员的专业要求、工作成绩等建立可以量化的评价指标,使之实现科学、可行、实效性的结合。上级人事部门应逐步下放权力,或委派人员进行监督,由高职院校自主创新建立以能力和业绩为导向的考核标准。一方面,通过定量与定性相结合的考核方式,使相关人员认识到工作的不足、改进的方向。另一方面,评选一定数量的优秀员工并给予奖励,树立“标杆”,提高工作的积极性,推动专业化发展。

参考文献:

- [1]赵小春,陈大力.高职院校行政管理人员专业化发展探析[J].继续教育,2015
- [2]汪强.高职院校行政管理队伍专业化建设问题探析[J].职业技术教育,2016
- [3]罗勇武,刘毓,肖冰,等.高职院校专业群研究现状述评[J].职教论坛,2015
- [4]林艺芳.高职院校行政管理队伍建设的探讨[J].邯郸职业技术学院学报,2015