

高职院校管理人员专业化建设研究

王建宝

(青岛酒店管理职业技术学院, 山东 青岛 266100)

摘要: 高职院校管理人员的专业化建设是高职院校人员管理的重要一部分, 高职院校管理人员的专业化建设就是建设稳定、高效的管理队伍, 对其进行研究具有一定的意义。主要对我国高职院校管理人员专业化建设现状进行分析。在高职教育发展的背景下, 了解高职管理人员专业化建设的概念、内容, 并分析了高职院校管理人员专业化面临的困境, 根据存在的问题, 提出了一系列可以推动高职院校管理人员专业化建设的措施, 以期为我国高职院校管理人员专业化建设更快更好发展贡献力量。

关键词: 高职院校; 管理人员; 专业化

中图分类号: G718.5

文献标识码: A

文章编号: 1671-4385(2021)05-0029-04

DOI:10.13396/j.cnki.jsict.2021.05.006

The Professional Construction of Managers in Higher Vocational Colleges

WANG Jianbao

(Qingdao Vocational and Technical College of Hotel Management, Qingdao, Shandong 266100, China)

Abstract: The professional construction of management personnel in higher vocational colleges is an important part of personnel management in higher vocational colleges. It is to build a stable and efficient management team. This paper mainly analyzes the current situation of professional construction of management personnel in higher vocational colleges in China. Under the background of the development of higher vocational education, this paper understands the concept and content of the professional construction of higher vocational management personnel, analyzes the difficulties and puts forward a series of measures to promote the professional construction of higher vocational management personnel according to the existing problems, so as to contribute to the faster and better development of the professional construction of higher vocational management personnel in China.

Key words: higher vocational colleges; manager; specialization

一、研究背景

(一) 高职教育的发展

我国现代高职教育兴起于 20 世纪 80 年代的职业技术大学、技术专科学校等。从 1998 年起, 我国高等教育扩招, 高等职业教育进入大发展时期, 一批国家级重点中等职业学校晋升为高职院校。2002 年国务院下发《国务院关于大力推进职业教育改革和发

展的决定》及一系列政策的出台, 极大推动了我国高职教育的发展。《2019 年教育事业统计公报》显示全国共有普通高等学校 2688 所, 其中高职(专科)院校 1423 所, 在高等院校中的占比超过 50%, 高职院校已经成为我国高等教育办学的主要力量。《关于深化教育体制机制改革的意见》明确提出要完善提高职业教育质量的体制机制, 这意味着国家

收稿日期: 2021-03-02

作者简介: 王建宝(1963-)男, 山东安丘人, 教授, 硕士, 研究方向为职业教育。

把职业教育提高到更加重要的位置。职业教育要有更好的发展,职业院校管理工作要先一步做好,这对管理队伍提出了更高的要求。自2019年以来,教育部批准了22所学校开展本科层次职业教育试点,并且推进“双高计划”建设,打破了职业教育止步于专科层次的“天花板”。高职院校管理队伍的管理水平和管理专业化程度直接关系到高职教育的质量和人才培养质量。

(二) 高职院校管理人员专业化建设的概念和内容

1. 概念

高职院校管理队伍专业化建设是个复杂又庞大的系统概念,一般而言是指对高职院校管理人员的人事体制进行专业化改革,把高职院校管理工作变成专业性专业技术工作,在实际管理工作中有效践行专业技术要求,并有意识地、持续地、系统地打造专业高职院校管理队伍的发展过程。

2. 内容

理念专业化。高职院校管理人员的专业化建设要求管理人员具备相应的专业理论知识:第一,管理学的相关内容。第二,教育学的专业知识。第三,职业教育相关政策方针。

技能专业化。高职院校管理人员的专业化建设要求管理人员掌握并熟练运用相应岗位的专业管理技能,主要包括四点:沟通交流能力;组织协调和决策能力;公文写作及概括归纳能力;岗位的专业技术技能。

二、高职院校管理人员专业化建设的困境

(一) 管理人员岗位专业化自主意识不强

目前,我国高职院校管理人员对专业自主意识认识还比较模糊,在进行管理工作之前,可能具备一定的专业管理的理论知识,但并不丰富和扎实。而他们在实际管理工作中,不能够娴熟地运用自己的理论知识去解决实际问题,部分管理人员工作思维和模式固化,缺乏经验。高职院校管理人员在工作时遵循任务导向,没有太多灵活创新的想法,而且对于自己的事业热情不高,工作比较被动,大多数人对职业发展规划不清晰。

(二) 管理人员缺乏科学规范的准入淘汰机制

高职院校的管理人员有一部分是正常社会招聘的应届及往届学校毕业生,也有部分专业教师转岗或兼任管理岗位,有的是人才引进安置的家属,还有军队退伍后转业安置进来的人员。高职院校管理岗的入职门槛并不是很高,甚至有些岗位可以说基本

无门槛。没有规范的准入机制导致高职院校管理人员队伍素质良莠不齐。而一旦从事管理岗位,入职后也很少有被淘汰的现象,于是就会出现职业倦怠、职业技能退步和职业态度不端正等现象。

(三) 管理人员培训机制不完善

部分高职院校的管理人员从事管理岗位入职前的培训只有很短的时间,多数培训也是简单地灌输规章制度等,不全面也没有良好的效果。甚至有些高职院校都没有入职培训。而工作后,在岗培训也不常见,很多时候,管理人员的工作都是凭经验,或者遇到问题就等上级领导解决。缺乏培训机制,管理人员的综合素质和职业技能得不到进一步发展,逐渐降低了管理人员学习的积极性和进取意识。

(四) 管理队伍缺乏稳定性,结构不合理

高职院校管理人员队伍构成多元复杂,而且薪资福利没有优势。高职院校的工资和绩效奖励依然侧重于一线教育教学岗位,因此造成了管理人员流动性比较大,管理人员更加愿意转岗成为专业教学人员,具有丰富管理经验、综合素质较高、专业技能过硬的优秀管理人才容易被更高的薪水吸引而跳槽。不稳定的管理人员队伍加大了高职院校管理的难度。

调查显示,高职管理者学历层次参差不齐,主要集中在本科学历,且初始学历为本科学历或专科学历的居多,也有一些年龄较大的管理人员的初始学历是中专学历。至于专业背景各种都有,但是管理学、教育学等专业背景的人员占比不高。可见目前普遍而言,我国高职院校的管理人员学历和专业对高职管理队伍专业化发展不是很有优势。从专业技术转岗和毕业分配而来的管理人员,缺少相应岗位的专业知识技能和教育管理经验。

(五) 管理人员职业上升通道狭窄,晋升空间小

高职院校管理人员一方面受事业单位控制总量职数限制的影响,职数受限,在岗人员多,岗位竞争激烈。另一方面,有的学校人员结构不合理,甚至管理人员超职数严重,造成管理人员工作多年,仍得不到晋升。在职称评定上,管理人员也远不如专业技术岗位人员有优势,造成管理人员晋升空间小、通道狭窄,自我价值得不到肯定,挫伤工作积极性。

(六) 管理人员创新力不足,职业发展规划不明晰

高职院校的管理人员缺乏创新主要表现在以下几点:(1)管理方法缺乏科学有效性。目前有些高职院校的行政管理模式革新滞后,习惯沿用传统的

管理模式,经验型的管理方式方法僵硬落后。(2) 管理手段以及校园信息化手段先进性不足。我国高职院校现代化、信息化的管理手段虽然已应用到实际管理中,但有些院校存在各部门的管理软件相对孤立,存在缺乏信息共享的系统集成,以至于管理效率大大降低。(3) 管理理念落后。主要表现为:大部分管理人员的“服从”思想根深蒂固,忽视了“以人为本”才是主流管理理念。(4) 喜爱闭门造车。部分高职院校管理人员外出交流学习并结合自己的实际,制定新的实用的管理方案的意愿不强烈,习惯于惯性思维,不愿意进行改进,缺乏创新意识。

三、加强高职院校管理人员专业化建设的对策

(一) 强化管理人员专业化,优化岗位结构

加快高职院校人事体制改革,推进职员制,是加强高职院校管理人员专业化的一个有效途径,也是高职院校必须面临的一个转变。要想通过推行职员制来提升高职管理人员的专业化水平,必须以管理胜任力为基础,基于此来设计专业化建设的内容体系。而人事制度改革是重点突破口,须克服困难大力推动新型人事管理体制的建立,将传统高职管理岗位转变为以职业标准化、规范化、过程化和市场化为标志的新型高职管理岗位。标准化,即高职管理岗位应有相对应的能力衡量标准和职业资格等级,以此作为岗位准入参考;规范化,即高职管理人员从招聘、考核、定级、晋升、奖惩都有严格规范的制度化细则来作为操作参考;过程化,即高职管理人员应按照岗位的标准和规范要求不断学习、接受培训和教育,不断突破取得新成绩;市场化,即高职管理岗位职业化之后,人员就要以职业人员的身份接受人力资源管理,按照市场规律优胜劣汰。

(二) 完善管理人员准入机制,建立科学公平的选聘制度

高职院校的管理岗位多种多样,工作范围也比较复杂,上到院校领导,下至每个系、每个部门以及全体教职工。因此,高职院校管理人员的准入门槛应设置合理,要健全高职院校管理人员的准入制度,力求选拔出高质量、高素质的管理人才。将管理岗位按职能、职责和特性,划分不同层级,不同层级管理岗位人员的学历、能力和综合素质要求也要有区别。学历学位证书、职业技能证书、资格证书等硬件是很好的量化赋分工具。招聘时不能敷衍走过场,而要仔细慎重考量、测试岗位能力。

(三) 健全规范的晋升通道,管理人员专业化为职业化

高职院校管理岗位上的人员是按照岗位职级或专业技术岗位兑现工资待遇。虽然有专业技术岗、管理岗、工勤服务岗等三种岗位划分,但在实际工作中存在边界模糊的现象。因职务核定数量有限,职务晋升比职称晋升要慢且难。高职院校要为管理人员建立科学适当的晋升体系,考虑设置职务晋升和职级晋升两种晋升渠道,根据其学历学位、工作能力、工龄校龄、工作业绩、科研成果等来综合考量其是否符合晋升标准,促进专业化管理人员职业化。

(四) 建立科学的评价及激励机制,促进管理队伍专业化建设

管理学理论中都强调考核评价和激励对管理效果的重要作用。合理的考核评价可以给与及时的反馈,让人看到自己的工作缺点和优势。合理的考核评价体系对提高人员的工作积极性有很好的促进效果,推动整个高职院校管理人员队伍的健康发展。具体而言,要以可操作性强、详细具体为基本原则,参考管理学理论,结合本院校自身具体情况,制定一套包含工作态度、思想道德品质、学识、专业技能、行为规范、创新意识、工作实绩等考核因子的高职管理人员考核评价体系。对每一项考核因子赋予科学的权重和分数,便于统计量化,保证结果公平。此外,要坚持评价主体多元化,不能搞一言堂,评价方法多元化,及时优化创新,评价结果清晰直观,把过程化评价和年度评价综合起来。

为发挥考核评价机制的作用,要设计配套的激励机制。考核评价结果与工资、绩效、福利、晋升机会挂钩。考核评价结果和激励结果应予以公示,收集反馈意见,不断修改完善。

(五) 制定职业道德标准和岗位标准,强化责任感和职业感

严格遵守职业道德和遵循岗位标准是对高职院校管理人员的最基本要求。高职院校要根据本院校的文化传统、办学宗旨、人才培养目标、社会责任定位等因素,来制定管理人员的职业道德标准要求、知识素养要求、岗位责任细则。还要制定详细的岗位工作标准,越细化的岗位职责越能起到良好的管理效果。强调“在其位谋其事”的工作思想意识。

(六) 建立完善的业务培训机制,提升管理人员专业化水平

高职院校管理人员专业化发展离不开持续的培训教育,成为优秀的高职院校管理者更需要先进的管理知识和技能,这就要求建立系统的、长期的培训机制。培训机制应注重计划的统一(下转第36页)

参考文献:

- [1]张震,等.论高职院校产学研创生态圈的构建:以河南机电职业学院为例[J].中国职业技术教育 2019(1) .
- [2]宋星.产业融合背景下高职院校产学研链条的延伸研究[J].教育理论与实践 2020(3) .
- [3]朱善元,等.“双高计划”视域下科研“增值赋能”职教人才培养的策略[J].中国职业技术教育 2020(6) .
- [4]邓子云,等.高职“系司所”产学研一体化模式研究与实践[J].职业教育研究 2018(6) .
- [5]谢志宇.产学合作绩效影响因素研究[D].杭州:浙江大

学 2004.

- [6]徐珍珍,等.高等职业教育产学研一体化办学的发展诉求与现实审思[J].教育与职业 2017(5) .
- [7]邓怀勇,等.高职院校校企产学研深度融合的路径探索[J].教育与职业 2020(3) .
- [8]蒋新革.产教融合视域下产业学院治理体系建设研究[J].职业技术教育 2020(8) .

(责任编辑:孙建华)

(上接第 31 页)性和实施的灵活性相结合,还要有针对性和多样性,采用多元化的、先进科技性的培训方法。培训的内容不能过于浅显,要具有学术性和一定深度,依据管理岗位的特性来设置针对性的岗位内容模块和信息化模块。还要制定培训反馈和奖惩制度,激励培训人员积极上进。

四、结语

总之,高职院校管理队伍专业建设工作有待进一步提高。高职院校应不断加强领导对管理人员专业化建设的重视,在各方面进行完善优化工作,才能推动我国高职院校管理人员专业化发展,进而提升高职院校教育教学管理水平。

参考文献:

- [1]董漫雪.高校管理群体的激励机制研究[J].教育探索, 2008(1) .
- [2]何淑通.高校管理人员专业发展:内涵、目标取向与意义[J].黑龙江高教研究 2017(7) .
- [3]杨金土.20 世纪我国高职发展历程回顾[J].中国职业教育 2017(9) .
- [4]郑丹.高校管理人员薪酬激励机制存在的问题与对策[J].扬州大学学报(高教研究版),2017(8) .

- [5]胡恩保,吴玲洪.系统论视角下高职院校岗位设置管理改革路径[J].职业技术教育 2016(32) .
- [6]康丽珍.高职院校行政管理人员职业生涯管理优化对策[J].淮南职业技术学院学报 2014(4) .
- [7]刘海燕.高校管理人员专业化素质发展研究[J].中国成人教育 2018(2) .
- [8]张建功,李明凤.中外视角下的高校管理队伍专业化建设[J].吕梁学院学报 2018(2) .
- [9]李冠楠.专业化视角下高职院校管理人员准入机制研究[J].职教论坛 2017(29) .
- [10]朱效迅.试论高职院校管理人员专业化建设[J].教育现代化,2016(35) .
- [11]钟庆文.对高职院校管理人员专业化建设的思考[J].江苏高教,2017(6) .
- [12]都炜刚.关于高职院校管理人员专业化建设的思考[J].活力,2019(8) .
- [13]张翔云,阎金童.高职院校行政管理人员绩效考核办法探究[J].世界华商经济年鉴·高校教育研究,2009(8) .
- [14]叶萍.高职院校行政管理人员绩效考核办法探究[J].教育现代化,2017(41) .

(责任编辑:孙建华)