

高职院校行政管理人员能力提升研究

——基于职业经理人理念

邵 华, 李超凡

(盘锦职业技术学院, 辽宁 盘锦 124000)

摘 要: 行政管理人员是高职院校开展教育教学工作很重要的推动者和实践者, 是联系师生的桥梁和对外宣传的窗口。在职业经理人的理念下, 分析提高高职院校行政管理人员能力的必要性, 解决当前行政管理人员主观上认识度不高、创新意识薄弱、专业化水平不高等问题, 并从职业经理人的八项通用技能构成要素入手, 提出提高高职院校行政管理人员能力的应对措施。

关键词: 高职院校; 教育管理; 职业经理人

中图分类号: G715

文献标识码: A

文章编号: 1009—7600 (2021) 11—0098—05

Research on the Capacity Enhancement of Administrative Staff in Higher Vocational Colleges

SHAO Hua, LI Chao-fan

(Panjin Vocational Technical College, Panjin 124000, China)

Abstract: The administrative staff are the promoters and practitioners to carry out education and teaching in higher vocational colleges, and they are the bridge between teachers and students and the window of publicity. Based on the concept of professional intendant, this paper analyzes the necessity of enhancing the capacity of administrative staff in higher vocational colleges, and solves the problems such as low subjective awareness, weak innovation awareness and low professional level. Starting with eight general skill components of professional intendants, it puts forward countermeasures to enhance the capacity of administrative staff in higher vocational colleges.

Keywords: higher vocational colleges; education management; professional intendant

党的十八大以来, 职业教育摆在了教育改革创新突出的位置, 高等职业院校内外部环境发生了深刻的变化, 职业教育管理方式和行政管理职能都面临着新的转变^[1]。面对高职院校行政管理工作的新形势、新要求, 应积极探寻实现高职院校行政管理人员能力提升的有效途径。

职业经理人具有良好的职业境界和道德修养、专业的经营管理能力、高超的内外部资源整合能力, 职业经理人的技能或者特质可以使得管理工作变得

更高效, 甚至影响着一个企业的兴衰成败。而作为职业教育改革与发展的前沿, 高职院校管理者可引入职业经理人的理念, 将职业经理人的技能特点作为参照, 重点打造业务能力出色、团队效应显著、综合素质好、引领带动作用强的, 具有职业经理人特点的高素质行政管理人员。

一、行政管理人员能力提升的必要性

(一) 提高国际化办学水平

国际化水平和国际竞争力的提高, 是当前职教

收稿日期: 2020-12-15

作者简介: 邵华 (1991—), 男, 辽宁盘锦人, 助理研究员; 李超凡 (1990—), 男, 黑龙江齐齐哈尔人, 讲师, 硕士。

2021年第11期

LNGZXB

98

China Academic Journal Electronic Publishing House. All rights reserved. http://www.cnki.net

界关注的核心问题,也是高职院校为适应国家对外战略而调整办学要素结构的重要契机。提高职教国际化水平和国际竞争力,促使职业院校的行政管理人员要有国际视野,必须提升国际化能力和水平^[2]。第一,要通过与国际教育机构合作,制定出水平较高的国际化发展战略;第二,通过引进职教改革的专家来校进行指导或讲座,助推学校职业教育改革;第三,与国内一些国际化水平较高的院校开展合作,学习优秀的二元制改革经验,结合本校自身优势,完善学校的管理制度框架。

(二)提高学校治理能力

根据教育部公布的《关于实施中国特色高水平高职学校和专业建设计划的意见》,为落实《国家职业教育改革实施方案》,集中力量建设一批具有中国特色高等职业院校和专业群,提出了“双高计划”,无疑为高职教育的发展注入了新的活力。各地高职院校为了争取入选“双高计划”都在做着积极的准备,既面临着无限的发展空间,也面临着巨大的压力和挑战,这需要高职院校必须提升学校的管理和整体水平。高职院校的行政管理者是学校服务和管理主力军^[1],与专任教师一样,也是高职院校内涵发展和改革创新的关键环节,其具体工作内容主要有,通过从事具体行政事务工作,如:制定学校各项规章制度等^[3],提高行政管理的规范性和科学性;服务领导班子建言献策,做好决策咨询功能,发挥顶层的设计;第三,服务师生,联系校内外,服务教学科研,推动学校各项事业的发展和进步。

二、基于职业经理人理念的行政管理团队建设背景

职业经理人最早产生于美国,改革开放后逐渐传播并应用于中国,传统意义上将其定义为“对他人的工作负有责任的人”。职业经理人是把经营管理当作一项长期坚持的职业,有着全面的经营管理知识和经验,将经营管理一个组织(企业)的成功视为自己人生的成功,从而实现自身价值。

高职院校行政管理团队包括在学校从事教务、财务、科研、党务以及组织人事等教学管理岗位的一线工作人员。从职业经理人的概念上分析,高职院校行政管理的中层及以上管理干部也是对他人的工作负有责任的人,并且大部分行政管理人员是将其作为长期职业的,同样需要运用全面的管理知识,

在积累丰富的管理经验的基础上,实现一个学校教育管理的创新发展。

三、高职院校行政管理人员目前存在的问题

基于上述关于职业经理人理念及高职院校行政管理人员能力提升必要性的分析,在当前职业教育改革的大背景下,对照职业经理人的基本素养,高职院校行政管理人员存在着不适应、不匹配的短板和缺陷,主要不足和表征如下。

(一)业务水平参差不齐,专业能力不高

高职教育的改革与发展对管理人员的各种专业能力提出了更高的要求,但目前许多院校注重使用人,忽视培养人,使得很多行政管理人员由于缺乏系统的培训,并且外出学习的机会较少,长期处于“放电”的状态,“充电”较少,缺乏适应国际化发展和运用大数据技术深化业务研究的能力。一方面,在人员配置上大多院校行政管理人员不能转岗到专任教师,但是很多管理人员却是辅导员或专任教师转岗而来,导致管理队伍出现“学无所用”或“专业不匹配”的现实困境。另一方面,对行政管理人员能力提升的实际需求缺少系统性的考虑,更缺少现代的培训理念。与专任教师相比,管理人员在培训提升的诸多方面缺乏制度保障,很多党务上的学习停留在思想理论层面,对于高职院校业务知识、协调能力等实战技能培训较少甚至缺乏。虽然目前很多学校组织了网络课程等学习活动,但是行政管理人员的学习效果很不理想,导致目前行政管理人员业务水平参差不齐,专业能力提升滞后于岗位要求的现象普遍存在。

(二)缺乏自我赋能和自我认同

高等职业学校是以培养高素质技术技能型人才为中心的组织,在提倡专业学科优先的大背景下,教育教学往往处于核心地位。特别是在新课程改革背景下,对学科专业、人才培养等有着更直接推动作用的专业教师的地位和作用越来越突出,受到学校的高度关注。这些使得行政管理人员就成了“局外人”,与此同时,面对基层管理岗位职责不清,任务分配不平衡,工作内容和责任划分不够明确清晰等问题。在针对学校行政管理人员的绩效考核方面,缺乏针对性、标准模糊、考核流于形式,很多学校机关行政部门绩效考核常年是通过“N(优秀)+M(合格)”的模式,甚至出现优秀名额轮流坐庄的情

况,不能有效激励。如果对晋升感到失望并且转岗可能性丧失,就会导致产生自我认同危机,常常表现出一种应付了事的消极态度,对新时代发展要求学习动力不足,“自我赋能”动力不足,可持续发展能力不断削弱,进一步制约了行政管理人员的职业发展。

(三)缺乏服务意识,育人能力不强

行政管理人员对岗位的角色认知不到位,只看重自己“管理者”身份,缺乏对教师和服务意识^[4],个别依然存在“门难进,脸难看”现象。不明确的角色定位导致了学校管理者缺乏责任感和事业心。而角色的缺失造成的育人意识淡薄,严重影响了高职院校管理育人功能的发挥。“三全育人”即全员育人、全程育人、全方位育人。2019年开始在高职院校的各类考核中,行政管理工作如何贯彻“三全育人”要求,成为了重点打分项。但当前一些行政管理人员不直接参与教学科研活动,习惯上认为自己的工作“管”,与“育人”无关,这种观念上的错误导致育人能力不强。一些管理人员工作方式僵化、态度冷漠,在无形中淡化了育人责任,降低了师德师风建设的自我标准。

(四)管理的信息化能力不强

目前高职院校行政管理人员的信息化能力参差不齐,制约高校行政管理效率的提升。虽然部分高职院校行政管理工作已经引入信息管理系统,但是在文件管理、通知传达、材料报送等环节仍然依赖于纸质化处理,运用信息化手段开展管理服务的水平不高^[5]。

(五)职业存在倦怠

大部分学校专任教师不需要全天在校坐班,而行政管理人员必须坐班,机械的工作模式、繁琐的环节、乏味的内容,在人手不足的工作繁多的多重挤压下,可能疲惫不堪,时间长了,工作热情就会消退,成就感自然也就缺失。比如机关党政办公室、人事处、财务处等部门,加班是常态,但是薪酬待遇与教学人员相比却差很多,而且职业发展空间狭窄,多数行政管理人员成长路径不清晰,常常处于“望洋兴叹”的处境,很容易产生职业疲劳。另外,在讲求人情社会和“好人主义”的当今时代,存在着“能者多劳”的倾向,客观上造成了激励与约束的失衡,从而导致了缺乏竞争,降低了工作积

极性和主动性。

(六)创新精神缺乏

推动高职教育内涵发展,实现管理体制和治理能力现代化,核心是管理的创新和制度的创新。但目前受管理体制的制约和经验主义的影响,使得在行政管理人员中,缺乏鼓励创新的氛围,部分存在按部就班、照搬过去,缺乏颠覆传统方法的勇气和魄力,甚至在工作效率低下的情况下,也不愿意改革创新。即便有创新的意思,但缺乏创新的行动,以至于在管理上手段落后、治理能力下降。

四、职业经理人通用技能在行政管理人员能力提升中的应用

职业经理人具有良好的道德修养、专业素养、专业管理能力、内部和外部资源整合能力,其技能或特质具有一定的共性,如基本技能、思维技能、团队沟通与合作技能^[6]。如果将这些技能运用于行政管理者的能力提升中,将会对高职院校教育改革发展产生积极的推动作用。

(一)提升语言表达能力

优秀的语言表达能力是职业经理人的最基本要求,也是职业院校教育管理者的必备技能,它是思维、社交、性格、风度的综合反映。特别是在职业教育国际化发展的大背景下,管理者必须具备良好的语言表达能力^[7],才能适应不同的外部环境进行沟通与交流。语言表达能力的提升要把握沟通与交流的基本原则。

1. 要做一个好的倾听者

行政管理人员学会倾听体现在对基层单位、对他人的尊重和关爱,有利于服务师生、有利于团结共事、有利于个人成长进步。学校行政部门,表扬和批评多来自上级,是领导艺术的一种表现形式,学会倾听应该是听到表扬不沾沾自喜,听到批评不灰心气馁,将其转换为动力,加强自身的学习和历练。部门里的同事难免遇到委屈和不顺心的事,时常发发牢骚,排遣郁闷。对此,不仅不能对号入座,更不能上纲上线,做一个听众,淡然处之。而对待基层部门的牢骚和怨言,必须要有广阔的胸怀耐心倾听,分析和判断之后,深入了解师生的呼声和愿望,在审视自己工作的基础上,对照查找需要改进的地方,及时采纳合理化意见和建议,改进机关行政工作,注重采纳众人智慧,凝聚各方力量。

2. 正确选择交流的形式

高职院校行政管理人员常规形式包括面谈、电话、短信、微信等。不同的沟通方式给人的感受也是截然不同,面谈过程中可以交流到大量的信息,反馈迅速,有助于有效地沟通和解决问题,有助于彼此了解和相互支持。打电话可以交流到的信息量也比较大,反馈速度也很快,但是因为彼此之间没有表情和身体语言方面的直观交流,会使得在信息交流上有所缺失,也会让感情方面的投入少了,被拒绝的可能性大大增加。微信,优势非常明显,十分方便,可以在任何时间和任何地点进行交流,可以避免拖延、遗忘等现象。但是微信有些随意,不够正式,只有那些不太重要的东西用起来比较合适,比如一些事情的进展,转一下联系人、问候、会议提醒等等。

3. 换位思考的沟通模式

换位思考,是走近彼此心灵的好方法。许多事情起始点不同,想出来的结果当然因人而异,不从对方角度考虑,很容易产生误解。尽管这样做很难,而且完全了解别人也几乎是不可能的,但是可以多问问自己:“如果我也像他一样成长在那种文化中,经历了那些事,我会怎么想呢?”这样就更接近了彼此的内心,也更明白了对方的言行。

(二)增强责任心和使命感

行政管理人员应积极主动提高自身的政治站位,增强责任心和使命感,个人职业规划和职业构想应与国家职业教育发展需求相结合,从学校全局发展来思考问题,发挥桥梁和纽带作用。同时,激发出旺盛的求知欲望和强烈的好奇心,驱使积极进取,提高自信心,相信自己所能做的事情的价值,即使受到阻挠,也不放弃。心怀疑问,不盲从,勇于发问,尝试突破旧的传统观念,鼓足勇气,具有面对常人无法忍受困境的勇气。

(三)提升专业的计划和排序能力

计划能力是一个管理人员必备的技能,计划是智慧的体现,要擅长制定富于执行力、有预见性的计划。首先,要始终有明确的目标,行政管理工作中的事务性环节^[8],都离不开目标导向;其次,在目标确定的情况下,利用一切方法使得该计划切合实际,不能偏离;再次,预算出未来的工作量,而在未来的工作量中,有一部分是必须完成的,这部分

决定着如何完成一份工作的方法,在其中找到解决问题的关键,能够确定出最佳的时机,再经过不断地督促计划的实施。

排序原则的把握,关系到计划的高质量完成。能正确地判断出事物的轻重缓急,并能够加以安排,是一个人综合能力的充分体现。在开始,每一件事情,先考虑它有多重要,不要轻易答应计划外的工作,有下属的干部,要尽量授权,授权下属完成,并且养成先思考后动手的习惯,应用新的工作方法和科学技术。

(四)提升团队协作技能

一支成功的队伍,必然是一支能创造价值的队伍,高职院校管理队伍价值的创造体现为满足学校高质量发展的需要。作为高职院校行政管理人员,每个人其实都是领导者,面对的对象都是一个个基层部门,而每一个部门又都是一个团队。提升团队协作的能力必须清楚知道影响团队精神的误区有哪些,比如自我超人化、无风险论、时不待我论、身先士卒论、无能为力论。提升团队协作的能力必须准确把握团队精神的具体表现,在一个机关部门当中,没有个人的成功,只有团队的成功,在团队中培训帮助弱者,倾力合作,才能有更高的工作质量和工作效率,达到优势互补,互相提高。所以,上下级间要相互信任,同事之间、横向部门之间要相互支持。无论一个人多么优秀,不善于合作就无法在团队中生存。

(五)加强专业素质培训力度

术业有专攻。在高职院校行政管理工作,有很多部门都是对专业知识要求较强的:人事处人员需要具备人力资源管理专业知识,教务处人员必须掌握教学管理等专业知识,财务处人员必须具备会计学和财务管理等专业知识。每一个部门甚至每一个岗位都有对应的专业知识体系的需求。有针对性地开展外出培训,尤其是对转岗人员、跨专业履职人员,为他们提供专业知识学习的机会至关重要。除技能知识学习外,行政管理人员还应该加强对工具性知识的学习,包括行为学、社会学、计算机、英语等;而作为高校的行政管理团队,综合知识的学习更不可少,比如地理学和人文学等。行政管理人员的知识是一切素质的基础,系统全面的知识才能使你真正施展所长。

(六)领导力提升

在高职院校行政部门中,无论是正职副职,还是普通员工,提升领导力都至关重要,而提升领导力必须不断地学习提升自己,领导者不仅是一个团队的领导,还有在很多校级事务上,要与基层部门协作完成一项工作。普通管理职员也要有领导力,必须清楚自己扮演的角色,以及面对这个角色应该担负什么样的责任。领导干部要激发下属的工作热情,普通管理职员也要激发基层部门参与活动的热情,因为领导力中的热情没有替代物,也很难量化,但它是完成目标和任务的最佳催化剂^[9]。高职院校中的行政管理人员无论职位高低,都要敢于承受压力,并且把自己视为“首席解释官”,在科学计划工作的前提下,确保参与者能够快乐地工作。

(七)执行力提升

管理人员的执行力至关重要,而执行力的提升关键在于关注细节。“天下大事,必作于细。”高校行政管理工作虽然很多琐碎之事,但是细节上的处理可以造成很大的差距。个人执行力的提升包括综合素质的提升^[10],即身、心、智与品、技、勤。要放下心理包袱,改变思考的习惯,想不通就实践,就去干,实践过后就会有总结、有学习,下一步再优化后,再去实践。

(八)自我管理能力提升

每个人都向往着自由和舒适的生活,每个人难免会有不劳而获或少劳多得的思想,但是真正的职业经理人能够运用自我管理的方法平衡内心的不平衡,最终克服人性的弱点,从而成为成功的人。在高职院校行政管理人员中创新能力缺乏和自我赋能较差的问题,可以通过自我管理能力的提升来解决。要分析自我的结构。高层次的自我是建设性和积极的自我,而低层次自我,是畏惧和消极的自我,认识自我是自我管理的第一步。对高校行政人员而言,自我管理可以通过自我控制来管理自己的情绪,

这样才能和各种各样的人相处。行政工作的本质决定了作为行政人员必须学会做感情的主人。根据工作和生活目标,将一种动力作为主要动力,另一种动力作为辅助动力。根据自己的发展需要,主动选择高尚的动机,摒弃低级趣味。

参考文献:

- [1] 念潮旭.高校行政管理人员胜任力研究:基于教育治理体系和治理能力现代化视域[J].福建师大福清分校学报,2020(4):89-94.
- [2] 阚萍.胜任力视阈下高校基层管理干部职业能力建设研究[J].北京教育(高教版),2020(11):28-30.
- [3] 祖盼云.新时期高校行政管理人员自我能力提升的必要性[J].管理观察,2019(13):117-118.
- [4] 冯金钟,段文美.高校行政管理人员管理育人素质提升研究[J].劳动保障世界,2020(18):58-59.
- [5] 本刊编辑部.服务高质量发展是新时代职业教育的历史使命:中国职业技术教育学会 2019 年学术年会在京召开[J].天津中德应用技术大学学报,2020(1):8-9.
- [6] 李璟琦.职业经理人通用技能构成要素研究[J].企业研究,2014(2):121-122.
- [7] 王胜伟,张晨琦.职业经理人沟通能力现状调查报告[J].经济研究导刊,2017(33):111-115.
- [8] 李颖凡.互联网时代高职行政管理的创新[J].大众标准化,2020(14):193-194.
- [9] 向敏,朱纓,王琳,等.领导力提升在高职教师专业发展中的作用[J].医药高职教育与现代护理,2018(1):27-29.
- [10] 黄汉祥.执行力—职业经理人的必备素质[J].企业研究,2003(20):44-45.

[责任编辑,抚顺职院:于英霞]