

试论高职院校管理人员专业化建设

朱效迅

(苏州工艺美术职业技术学院, 江苏 苏州 215000)

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。本文主要是对我国高职院校管理人员专业化建设现状进行分析, 并找出其中存在的问题, 最后提出了一系列的改进措施。

关键词: 高职院校; 管理人员; 专业化

在当今社会, 随着我国经济的发展, 高职院校的竞争越来越激烈。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, 对高职院校管理人员的专业建设无疑是提高自身实力的重要手段。然而, 如今高职院校管理人员专业化建设存在很多的问题例如: 管理人员专业结构不合理, 人员来源不合理等, 对于这些问题如果得不到恰当的解决, 很有可能影响到高职院校未来的发展。为此本文对高职院校管理人员的专业化建设进行了讨论, 并希望找到高职人员专业化建设中的问题, 并找出一些列的改进措施, 希望这些措施能够对高职院校的管理专业化建设有所帮助。

一 高职院校管理人员专业化的概念

首先, 从职业群体方面, 高职院校管理人员专业化具体包括: (1) 建立了高职院校自身专业化管理的专业组织。(2) 管理人员的管理要具有一定的专业化水准 (3) 管理人员经过长时间的培训和管理知识培养。(4) 需要运用专业化的管理技能和管理知识。同时通过自己的管理使得高职院校进行全面的改进和可持续发展。这是在整个专业管理的过程中, 对高职院校生活进行管理, 管理的基础管理人员的培训, 提高他们的职业和职业道德素质。

二 我国高职院校管理人员现状

(一) 管理人员专业结构不合理

事实上, 开展高职院校的管理, 依靠高职院校的发展和规划来实现目标。根据积累下来的经验进行管理和实施的日常工作, 根据学校的规定对目前的管理系统必须优化和改进。通过灵活的管理手段,

使学生能够更好地利用所有可用资源, 充分调动全体员工的积极性, 使员工积极参与的工作。然而, 如今在高等职业教育的管理中, 拥有管理专业以及管理专业的高职管理人员却是少之又少。

(二) 人员来源不合理

对于大部分人而言, 高职院校的管理人员就是为了管理学校的各种事务, 服务好学生, 做好日常的一些事情就行, 有事的时候及时处理就可以, 其实这个想法是片面的。其实管理人员也是要有一定的专业性, 只有一定的政治素养, 以及一颗服务于工作的热心是远远不能满足于高职院校管理人员这一工作的, 这也导致了高职院校管理高位要求不高的原因。一般情况下, 学历是体现一个人素质高低的程度, 一般而言, 学历越高, 他的个人素质、品质相对要高一点, 然而现在很多高职人员的学历相对较低, 这也是导致管理人员无法得到认可的一个原因, 如果让学历较低的一些管理人员来管理学历较高的教师, 必然会引起大家的不满, 这也导致了学校内部矛盾的产生, 导致学习管理不当^[1]。

三 我国高职院校管理管理人员专业化建设存在的问题

通过上述的分析, 发现现在的我国高职院校管理人员的现状不是很合理, 主要包含: ①管理人员专业结构不合理, ②人员来源不合理, 同时结合我国高职院校管理人员现状, 总结出我国高职院校管理人员专业化建设存在以下问题: ①专业自主意识不明确, ②管理人员创新能力不足, ③管理人员工作效率较低这三点, 下面对其进行一一论述。

(一) 专业自主意识不明确

作者简介: 朱效迅, 男, 江苏南通人, 学历: 硕士, 苏州工艺美术职业技术学院, 研究方向: 行政管理。

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,也许理论知识是非常的丰富,但是在遇到真正的事情的时候,却不能够理论联系实际,大部分工作僵化,没有经验。一般具体体现在以下几个方面:(1)工作比较机械,没有太多的想法,(2)对于自己的事业没有太多的兴趣,工作比较被动对自己的未来发展没有任何规划,(3)没有对身边的前辈进行虚心的学习,导致理论没有用武之地^[2]。

(二) 管理人员创新能力不足

目前我国高职院校的专业创新能力很低,尤其是在许多高职院校的管理人员缺乏创新,主要包括以下几点:(1)管理方法缺乏科学有效性。现今中国大部分高职院校,行政管理模式老旧,缺少灵活性,大多数高职院校都是拿来主义,将其它学校的管理方法照搬照用。(2)管理手段以及信息手段缺少先进性。以下是管理手段和信息手段落后的主要表现形式,我国高职院校未将现代化、信息化的管理手段应用到实际管理中,仍然使用过于僵化的管理手段,以至于管理效率大大降低。(3)管理理念落后,主要表现为:高职院校的大部分管理人员的“服从”理念思想根深蒂固,却忽视了“以人为本”才是主流管理理念。(4)喜爱闭门造车,很多高职管理人员不愿意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,一味的遵循旧的思想,不愿意进行改进,缺乏创新意识^[3]。

(三) 管理人员工作效率较低

目前,许多高职院校,管理效率很低,如今的社会快速发展,高职院校的管理人员僵化的工作方式,无法达到目前的教育管理的要求。高职院校学术研究和教学发展,必须有一定的专业管理技能。然而,高职院校缺乏这样的人才,很多员工缺乏与工作相关的经验,缺乏优化资源配置的能力。管理人员只是在接收任务,然后将任务发给下属,再将其结果报告给领导,导致院校管理效率低下,高职院校管理已不能满足现代社会,必须得到快速发展。

四 我国高职院校管理人员建设的对策

(一) 完善高职院校管理培训内容

在高职院校中,采用多元化的培训方法和手段。多元化培训主要包括:(1)培训的形式可以是多种多样的,不一定局限于黑板、书本教学,可以借助

网络以及多媒体进行教学。(2)培训制度的多样性。每一级别的管理人员采用不同的管理制度,对于级别不同的管理人员,可以进行不同的教育,因工作性质不同进行不同的教学。(3)培训内容的丰富多彩,在学习专业知识的同时,也要进行党性等专业知识的学习,通过各种理论来丰富自己。

(二) 遵守自主办学原则实现管理人员绩效评估社会化

如今,高职院校的评价机制还是存在很多的问题,评价机制很多都过于形式化,没有实质性的意义,一般情况下,都是邀请一些学生进行填写问卷调查,这种评价形式在一定程度上是片面而且是没有意义的,并不能反映学校的教学情况以及学生的学习情况,而且这种形式也没有得到社会以及政府的认同。为此,我们的评价体系必须要获得政府以及社会的认同,评价结果要得到当地政府的认同,同时评价结果也必须在社会上公布。

(三) 提升管理人员地位,增强岗位认同感

现在,高职院校人员经常面对很多琐碎的小事,任务非常的重,所以大学管理人员往往被比喻成高职院校的“高级打杂人员”,对于我们专业的管理人才,应该主张提高管理人员的社会地位和待遇,使他们提高工作积极性。高职院校应高度重视对管理人员的培训,使他们不断提高自己的管理能力和综合素质能力。例如,为管理人员提供各种管理政策,并不断提高管理人员的工作环境、工资和福利,协助管理人员准备的职业规划等。

五 结语

如今高职院校管理人员的选拔以及他们的综合素质,工作效率都存在一系列的问题,针对现在高职院校管理人员存在的一系列的问题,有针对性的提出了一系列的措施,例如绩效评估、管理人员培训、提升高职院校管理人员地位等,通过这些措施,希望能够对高职院校管理人员的专业化建设有所帮助。

参考文献

- [1] 瞿欢欢.以党建工作推动高职院校青年行政管理干部队伍建设[J].陕西学前师范学院学报,2016,32(6).
- [2] 呼永进,陈俊.浅谈新时期高职院校辅导员队伍的专业化建设[J].四川职业技术学院学报,2011,21(2):103-105.
- [3] 彭志红.浅谈高职院校辅导员队伍专业化、职业化建设[J].企业家天地(理论版),2009,02:157-158.