

论高等职业院校管理人员队伍建设^{*}

唐 晖

(湖南科技职业学院 图书馆, 湖南 长沙 410004)

摘 要:高等职业院校管理人员的素质对高等学校的发展、对社会输送什么样的人起着重要的作用。管理人员队伍建设的指导思想、人才结构、人员的基本素质、要求,自身修养、能力的培养,激励机制和培养机制等几个方面是该文探讨的主旨。

关键词:高职院校;管理人员;队伍建设

中图分类号:G715

文献标识码:A

文章编号:1009—4482(2007)03—0184—03

进入 21 世纪,我们面临的人才问题是管理学中关键的问题之一。高等职业院校管理人员的素质对高等学校的发展、对社会输送什么样的人起着重要的作用。近年来,坚持和落实以科学发展观为指导,构建与“以人为本”、“全面发展”、“实践创新”等时代要求相对应的教学管理和行政管理机制,实现教育工作重心向“优化结构、提高质量”转移,都对高等职业院校管理人员队伍提出了新要求。

一 高等职业院校管理人员队伍建设的指导思想

人力资源的开发及管理就是要以“人”为中心,寻求“人”与“工作”相互适应的契合点,将“人”的发展与部门的发展有机的联系起来。人是社会生产力中具有最宝贵、最能动、最积极而又最起决定性作用,所以人的管理是现代高等职业院校管理中最重要的问题。只有管理好人,才能使物质、财力、设备、时间和信息等管理处于良性循环,使现代管理人员和广大教师最大限度地发挥社会主义积极性和创造性。

人员的管理是要人们充分地获得知识,充分地发挥专长,充分地为人民服务。学校的管理人员也应遵循这个思想,使人尽其力,才尽其用,充分发挥广大教师的聪明才智,以推动高等职业院校教育事业的进一步发展。

二 高等职业院校管理人员的人才结构

只有一个合理的人才结构,才能使高等职业院校的管理进入一种积极的、和谐的良性循环中。才能构建一个符合“以人为本”、“全面发展”、“实践创新”等时代要求的教学

管理和行政管理机制,实现教育工作重心向“优化结构、提高质量”的转移。合理的人才结构主要看其专业结构、智能结构、年龄结构和素质结构这几个部分的构成。

(1)专业结构:专业结构是指管理队伍中,按各人专业和职能的不同,形成一个合理的比例构成,高等职业院校管理工作是一种涉及知识面广的综合性工作,它主要是各种不同知识和技能的人员组成。

(2)智能结构:人的智能不可能是完全一样的,有的人是“组织型”的,有的是“创造型”的,有的是“操作型”的等等。在管理队伍中需要配备具有各种智能的人才,各尽所能,发挥其特长,才能提高群体结构效能。

(3)年龄结构:不同年龄有不同的智力,不同的经验和经历,也有不同的精力和体质。各有所长,也各有所短。应当取长补短,优化组合,构成一个以中青年为主的合理比例的综合体,使之处于不断发展的动态平衡之中,发挥老、中、青有机结合的群体优势。

(4)素质结构:素质结构是指现代高等职业教育机构中各种不同素质的现代管理人员的比例构成。广义的素质即包括先天的生理特点,也包括人的思想、性格、脾气、爱好、气质、兴趣、风度等等。只要品行端正,有事业心、目标一致。不同素质的人员结合在一起,就能构成一个朝气蓬勃的集体。把工作做到有声有色。否则,矛盾重重,意见不一,结构松懈,就不能发挥应有的效能。

调整和优化高等职业院校管理人员的人才队伍结构,使人才在各院系、各部门之间的分布趋于合理,人才的专业、年龄结构和高、中、初级专业技术人才的比例趋于合理。

^{*} 收稿日期:2007—03—10

作者简介:唐 晖(1968—),女,湖南长沙人,馆员,主要从事高校管理研究。

三 高等职业院校管理人员的基本素质、要求

21 世纪的高等学校,人才济济,高等职业院校的领导,又是新时期的专家型领导,这就向高等职业院校教学管理人员提出了更高的要求。

因此作为高等职业院校管理人员应具备以下三个基本素质:

(1)政治素质:

1. 坚持四项基本原则和党的基本路线,贯彻党的教育方针、政策;
2. 要有好思想、好品格、好作风。有较强的事业心和责任感,勤勤恳恳地工作;
3. 要有开拓、探索、创新的精神。

(2)业务素质:

具有一定的管理理论知识,同时必须对教育学、心理学、教育法等方面的知识有比较深入的了解和掌握;有较强的组织和宣传能力。贯彻现代教育方针、政策,执行学校的规划、计划,组织各类型活动。

(3)身体素质:

高等职业院校管理人员所从事的是一项具有较强的脑力和体力劳动的工作,因此除了有清晰的头脑还必须具备较好的身体素质。要成为一名优秀的高等职业院校管理人员,必须到头脑清、眼睛亮、耳朵灵、心正、腿勤、手巧。

四 高等职业院校管理人员加强自身修养,强化几种能力的培养

21 世纪,科学技术迅猛发展,引起世界范围内经济、社会结构的变化,同时也深刻改变着人们的思想观念和生活方式、工作方式、思维方式、教育方式。从知识角度来看,现代科学技术的发展导致知识快速更新,一个刚毕业的大学生 5 年以后,其在大学所学的知识将有一半以上被淘汰。因此,高等职业院校管理人员要想作到不被社会淘汰,首先,要学习理论,才有方向;其次学习业务,才能提高水平;只有不断加强自身的修养,不断充实自己,完善自己的知识结构,才能适应高等职业院校不断发展的需要。

因此,首先要强化以下几种能力的培养:

(1)学习能力

现代社会,知识更新速度快,信息量大,所学的东西也许很快不适应需要,因此不学习就会被淘汰,只有学习,不断的学习,才能适应社会的发展。所以,高等职业院校管理人员要通过不断的学习,学习国内外先进的管理经验,增加信息量,树立新观念,结合本单位实际,做好管理工作,以适应社会发展的需要。

(2)服务能力

高等职业院校管理人员是为学校服务的,是一个服务的窗口,主要作用是服务,为领导服务,为教学服务,为师生服务。这就要求在实际工作中,做到“眼勤、手勤、腿勤”,及时地上情下达,下情上达,主动了解情况,做好服务及协调工作。做到遇事不推诿,不拖拉,变被动服务为主动服务,充分发挥管理人员的主观能动性。一个管理人员的服务态

度,工作态度,展示着一个部门的形象,体现着当代管理人员的素质和风采。在学生眼里,你是老师,学高为师,身正为范,为学生树立学习的榜样,并对学生起着潜移默化的影响。

(3)创新能力

创新是知识经济时代大力弘扬的理念。高等职业院校日常管理工作,经过长期发展,已经形成了一套比较完备的运行体系,每个时期都有它的工作内容、工作程序。这就要求我们敢于反思,敢于严格剖析自己的工作,剖析自己的观念,若一味沉醉于往日的功劳,满足于已取得的成绩,势必导致墨守成规,固步自封,落后于形势的发展。因此在做具体工作时,管理人员要发挥创新意识。否则,管理工作将会缺乏活力。要想创新,就要学习新的管理模式,不断调整知识结构,扩大知识面,摆脱旧的思维定势的影响,只有这样才能不断培养自己的创新能力。

(4)档案能力

档案作为一种重要的信息资源,是人们做过的工作的凭证,也是以后工作的信息材料。高等职业院校管理工作与档案有着密不可分的关系,积极地利用档案,对于提高工作效率,完成各项工作有着极为重要的意义。不但对每进行的一项工作或上报上级部门一项内容,要留下资料,作为以后查询的依据;还要主动地、有意识地将办理完毕的工作资料收集齐备,并进行立卷、归档,将各种管理资料按要求统一规划,使立卷的文书达到数量完整与实质完整的统一,为今后开展工作提供更多的方便。

(5)团队精神、协调协作意识能力

在整个社会发展中,人不是孤立的,人总是跟一个团体,一个群体在一起工作的。高等职业院校即是一个整体,各院、系部门又相对独立;因此,高等职业院校的日常工作协作性较强,有时不是一个人自己干得好,需要大家的共同努力。因此高等职业院校中的管理人员,必须要有团队精神,拧成一股绳,靠团结的力量共同协作,按质按量完成各项工作。为了促进高等教育的发展,为国家和社会培养高层次、高素质、多样化、创造性的优秀人才,高等职业院校管理人员必须具备学习能力、服务能力、创新能力、档案能力、团队精神、协调协作意识等能力。

其次,管理人员要当好参谋,想要为领导提供有价值的建议,就要学习多方面的知识,深入到群众之中,深入到学校工作的各个环节之中,进行细致的调查研究,了解兄弟院系成功的经验,认真思考,互相学习。只有这样才能使管理人员在学校的各项工作中不断提出供领导决策参考的有价值的意见和建议,做好领导的参谋。只有不断地从学习中获取理论,在实践中总结经验教训,才能具备科学决策能力、开拓创新能力、协调协作的能力,才能成为一名优秀的管理人员。

五 建立有效的高等职业院校管理工作激励机制

所谓激励,是指人类活动的一种心理状态,它具有加强

和激发动机,推动引导群众或个体行为,并使之向预定目标前进的巨大促进作用。人的表现和行为效果很大程度上均取决于他所受到激励的程度或水平。激励的水平越高,行为表现则越积极,行为效果也就越大,二者成正相关关系。

高等职业院校管理工作最主要的任务就是引导和促使广大教学科研人员为实现学校共同的科研目标做出贡献。良好的激励机制,有助于充分挖掘高等职业学院管理人员内在潜力,使广大职工的智慧、创造性和工作积极性得以最大程度的发挥和调动。因此,建立一整套合理的奖惩制度,对高等职业院校管理人员作到奖惩分明,以树立正气,抑制歪风,激励管理人员奋发向上,充分发挥其内在的潜力,促进工作效率的提高。有助于将广大管理人员的个人目标向实现学院目标的轨道前进,使学校内部形成一种积极向上的群体氛围,增强高等职业学院的凝聚力与向心力,促使内部各组成部分的协调与统一。由此,建立合理的、有效的激励机制不但要面对新形势,而且要积极适应高等职业院校科研管理工作和高等职业院校整体工作,并在实践中逐步完善。

六 建立高等职业院校管理人员人才培养机制

当今社会知识的快速更新,对管理人员的要求也在不断的变化,要使管理人员跟上时代的步伐,建立一套完整的人才培养机制,把人才的教育培训纳入单位发展规划,建立带薪学习制度和经费保障制度。建立健全教育培训的激励约束机制,推行公开选拔、竞争上岗和职务聘任制度,增强人才的职业竞争意识和风险意识,激发终身学习需求,对高等职业院校的长远发展起着至关重要的作用。培训工作的开展,即初步发掘了各类人才的潜能,有步骤地完成了知识更替,又促使高等职业院校的发展与科技、社会进步相适应,走人才规划培训之路。

第一,建立管理人员人才库、各类专业技术人员人才库、大、中专毕业生人才库。人才库的建立,为人才梯队提供了前提条件。根据各类人才的需求建立相应的培训规划和方案,分门别类的提高人才的素质。可通过:

1,长期培养:建立管理人员培训档案,对管理人员进行

有计划的系统的培训;

2,短期培训:通过举办专题学习班进行短期培训;

3,在实际工作中还可采取参观、访问、座谈会、经验交流会、研讨会等形式为每个管理人员提供学习和提高的机会;

4,开辟教育培训新途径,加快发展远程教育,建立覆盖全国的教育培训信息网,形成终身化、网络化、开放化、自主化的终身教育体系。

第二,着力培养人力的创新能力。在提高各类人才思想政治素质和履行岗位职责能力的基础上,重点培养人才的创新精神,开发人才的创新能力。围绕创新能力建设,改革教育培训的内容、方法和机制,培养大批创新型人才。

高等职业院校可通过这各种方式对管理人员进行培养、培训,这样不但可提高管理人员的岗位技能,更重要的是能开发人的能力,培育有潜力的高级管理人才。为高等职业院校储备后备管理干部、为高校的发展做出贡献。

高等职业院校管理人员的工作是以促进学校发展为目的,密切关注着学校发展的目标和潜力,探寻学校发展的关键因素和对策,帮助学校总结经验、改进工作,只有通过一只优秀的管理人员队伍的努力,才能求得学校办学水平的不断提高和教育的最大增值。

总之,管理人员队伍建设是保证高等职业院校教育水平提高和学院教育事业持续稳定发展的重要要素,而建设一支即能适应高等职业教育,又能实现高效运转和良性的高等职业管理队伍建设是我们努力实现的目标,也是高等职业管理队伍建设的核心和方向。

参考文献:

- [1] 朱永新.管理心理学[M].北京:高等教育出版社,2002.
- [2] (美)斯蒂芬·P·罗宾斯.管理学[M].北京:中国人民大学出版社,2001.
- [3] (美)加里·德斯勒.人力资源管理[M].北京:中国人民大学出版社,2003.
- [4] 胡聚华.高校教师的激励机制[J].社会科学论坛,2005,(8).

(责任编辑 王 健)