

# 工匠精神视域下高职管理队伍 专业化建设标准探析

李莉

(江西应用工程职业学院 经济管理系,江西 萍乡 337042)

**[摘要]**专业化是高职管理队伍建设的必然趋势,对高职院校人才培养具有重要意义。伴随着高职管理队伍专业化建设工作的逐步推进,专业化建设标准提上了重要议程。围绕专业化建设工作面临的管理人员缺乏认同感、事务性工作多、缺乏培训、结构不合理、队伍不稳定等问题,基于国际上职业专业化的六大标准,从工匠精神的角度提出高职管理队伍专业化建设的八个方面标准,以期有助于高职管理队伍专业化建设。

**[关键词]**工匠精神;高职管理队伍;专业化;标准

**[中图分类号]**G712

**[文献标识码]**A

**[文章编号]**1009-3621(2019)04-0037-04

作为培养人才的地方,高职院校的管理水平决定着人才培养的质量。高职管理队伍是高职院校教职工的“排头兵”,在学校的改革、发展和稳定工作中发挥着举足轻重的作用。但在高职院校,管理人员的岗位却没有成为一个让人追捧的“香馍馍”,社会地位远不如专任教师。原因何在?顾明远教授指出,社会职业有一条铁的规律,只有专业化才有社会地位,才能够受到社会尊重<sup>[1]</sup>。任何一个专业,其成员如果不具备系统的专业知识技能,没有经过系统的专业培训,自身不具备独特优势,就很容易被他人取代,其社会地位也就难以保障。所以,高职管理队伍地位的提高关键,在于其职业的专业化。那么,高职管理队伍专业化建设又应该按怎样的标准建设?笔者试图为此进行探析。

## 一、高职管理队伍专业化内涵

### (一)对高职管理队伍的界定

高职管理工作是一项系统性、全面性工作,具

有涉及面广、综合性强、事务性多、重要性大等特点,发挥着实现高校办学目标、推动高校发展和生存的重要作用。承担高职管理工作人员所构成的队伍,即是高职管理队伍,任务是为高职各项工作提供多项管理和服务,彰显管理和服务两大职能特点。现有高职管理队伍大致分为二类:第一类是在高职学校专门从事各项管理工作的专职人员,第二类是在高职学校专门从事各项管理工作的兼职人员。这两类队伍无论是在综合素质还是在管理能力上,都存在参差不齐的现象,这将大大影响高职管理的整体水平。因此,高职管理队伍的专业化、复合型、高效化已经势在必行。

### (二)对高职管理队伍专业化概念的理解

高职管理队伍的专业化是建立在职业化基础上的,只有具有一支稳定的能遵守职业规范的从业人员,才能在职业长期发展过程中形成规范的管理制度、科学的专业发展体系和稳定的专业管理队伍。高职管理队伍的专业化,是指高职管理人员在所在职业领域中按专业化发展的思路,依托高职管

**[收稿日期]** 2019-01-08

**[网络出版]** <http://kns.cnki.net/kcms/detail/45.1268.C.20190725.1532.021.html>

**[基金项目]** 2016年江西省教育科学规划课题“新时期江西省高职管理队伍专业化建设的运行机制研究”(16YB198);江西省高校人文社会科学基础研究课题“新时期高职师资队伍专业化建设的困境和对策研究”(GL1564)。

**[作者简介]** 李莉(1978-),女,江西萍乡人,江西应用工程职业学院经济管理系副教授,主要从事工商企业管理、人力资源管理研究。

理实践这个平台,通过参加专业教育、培训或专业训练,以高职学校整体发展既定目标为发展方向,善于整合校内外各方面资源,不断提升自身的专业管理知识和技能,在长期积累中达到专业化的个人角色定位、专业化的综合技能和素质,从一个普通的管理者成长为具有一定专业素养的管理者、管理专家的可持续发展过程,即从职业人到准专业职业人向职业专业人成长的过程。

## 二、当前高职管理队伍专业化建设存在的问题剖析

### (一)管理人员职业缺乏认同感

在高职院校,似乎有一种普遍的认识,那就是管理人员的工作可以由任何教师、人员来承担。于是管理人员把工作当作是谋求生存的一种手段,不会认为是一份事业,更不会认为是一门专业。管理人员普遍欠缺把工作当作专业的思想和意识,不会当作一种从一而终的职业做长远的职业生活规划,工作创新性不足。职业认同感的缺失,导致管理人员对本职业的专业发展动力不足,影响了整体管理队伍专业水平的提高和队伍的稳定。

### (二)管理人员事务性工作多

高职院校管理人员虽在学校供职,但不是真正的高职教师,自主性小,每天事务性的事情太多,经常只忙碌于眼前的、紧要的、上级布置的任务,而无暇顾及管理工作专业化的思考,这样使得管理人员工作缺乏成就感和归属感。

### (三)管理人员结构不合理

高职管理人员来源渠道多元,相对专业教师而言,高职管理人员的学历相对较低,很多高职管理人员的专业和岗位严重不对口,其中有教育学或管理学学历(学位)的比例非常低。

### (四)管理人员缺少有效的培训

管理人员既要面对上级的工作任务,也要面对师生的各种问题,琐碎的事情多。工作对象的复杂性对管理人员的沟通能力、协调能力、处理问题的能力、计算机操作水平、文字表达能力、管理能力等提出了很高的要求,既能有效完成上级交待的任务,又能有效协调师生的各种诉求。要成为一名优秀的管理人员要求有较好的知识结构、认识水平和综合素质,一方面,很多管理人员达不到要求;另一

方面,对于管理人员来说,并不像教师一样有很多的参加培训、研修班和相关的研究活动,这直接影响了管理人员专业化发展。

### (五)管理人员队伍不稳定

高职院校管理人员职业发展遵循的是行政逻辑,其路线是科员、副科长、正科长、副处级、正处级、副厅级校领导、正厅级校领导。相比较高职教师的职称路线,这条路线更加复杂、不确定性更强,晋升空间更为狭窄。国家行政学院副教授胡颖廉曾说过,在中国的行政体制之下从科员到县处级干部的升迁比例仅为4.4%,从县处级升为厅局级的比例更是低至1%。并且主任科员要任职满3年后才可以选拔为副处,有的人工作几十年还是副科长。因为职数限制的原因很难通过行政政务晋升的独木桥,这个现状说明这条职业发展通道是不完全畅通的。而高职院校管理人员如果要像专业教师一样走专业技术路线,那相比于教师而言,也没有任何优势。一是忙于事务性工作难出科研成果,二是受职称结构的约束,在同等条件下,高职院校会优先聘用专业教师。专业技术职称评定的困难和职务发展受限使得高职院校管理人员工作激情不够,职业专业化发展不足,管理队伍不稳定。

### (六)缺少促进高职管理队伍专业化建设的权威性组织

从国际上公认的职业专业化标准看,作为一个职业应该有自己的组织。会计专业有会计协会,物流管理专业有物流协会,而从高职院校的管理人员专业化的情况看,中国目前还没有一个属于高职管理队伍的全国性、权威性专业组织,也很少有高职管理队伍职业专业化的探讨。

## 三、工匠精神视域下高职管理队伍专业化建设标准探析

### (一)工匠精神的特点

工匠精神是一种职业态度和精神理念,是从业人员的一种价值取向和行为表现,是工匠以追求完美的精神,对产品精雕细琢、精益求精,并不断创新的精神品质<sup>[2]</sup>。在高职管理队伍专业化建设工作中倡导工匠精神,不仅要有全方位贯穿在高职管理工作中的追求完美精神,还要有细致严谨的态度、不厌其烦的耐心和干一行爱一行的敬业精神;在制度

的设计和标准的制定上要力求完美,体现工匠精神。首先要融入工匠精神的内涵,遵循人力资源管理的客观规律,制订出规范有序、操作性指导性强的高职管理队伍专业化建设的系列标准。

## (二)高职管理队伍专业化建设标准

国际上职业专业化有六大标准:专门知识;有较长时期的专业训练;有专门的职业道德;有自主权,能根据自己专业进行判断和决策;有组织,如行业组织、学会组织等;有行业自身实行监督控制的约束;要终身学习<sup>[9]</sup>。具体而言,高职管理队伍专业化建设的标准可以体现在以下几个方面。

### 1. 建立有高职管理人员专业特点的知识技能体系标准

高职管理人员应该具有一专多能的知识结构,既有宽广的行政管理基础知识、教育学知识,也有精深的学术管理知识。一是管理技能,包含人际交往、心理学知识、沟通技巧、团队合作精神。二是专业技术知识,如教务、科研、学生管理、人事、财务、审计、基建等专业化知识。三是实践性知识,如管理人员个人的生活经验、价值观念、情感态度等。四是一般科学文化知识,包含人文知识、科学技术知识、法学、社会学等应用性知识、文艺类知识等。应根据每个岗位特点,建立相应的知识技能体系标准。

### 2. 建立高职管理人员职业道德标准

高职管理人员应具备以下的道德素质。一是政治立志坚定,能以大局为重,做事公平、公正。二是情操高尚,热爱教育事业,具有奉献精神。三是能积极主动开展工作,执行力强,做事能关注细节。四是责任心强,能以身作则。五是能尊重他人,平等交流,坦诚相待。六是言行一致,大方得体。

### 3. 建立高职管理人员职业准入准出标准和职业资格标准

高职管理人员要实现专业化,就是要成立高职管理队伍专业化建设的权威性组织,建立职业准入准出标准和职业资格标准,使大家认识到高职管理岗位不是任何人都可以从事的职业。要根据不同岗位的管理人员和职务层级,制订相应的管理人员职业资格标准。在人员类别上,按管理人员不同的岗位分为教务管理人员、学生管理人员、科研管理人员、人力资源管理人员、财务管理人员、审计管理人员、办公室管理人员、基建管理人员、图书管理人员、招生管理人员、就业管理人员、网络管理人员、

党务工作人员、培训鉴定管理人员等。在职务层级上,把管理人员分为科员、副科级、正科级、副处级、正处级等。在专业标准上,针对不同类别管理人员所需的专门知识和工作水平,制定一套专业资格和综合业务能力的量化指标。在岗位职责方面,规定管理人员在日常管理、专业培训和评估以及各专业领域的学术研究等几个主要技术参数方面的评估标准和具体要求。同时,根据人员类别和职务层次,建立相应的职业准入和准出标准,建立管理人员能上能下、能进能出的机制,合理改善高职管理队伍的结构。

### 4. 建立高职管理人员岗位分类标准

根据按需设岗、按岗聘任的原则,结合各自高职管理岗位的特点分类设置。要对每个管理职位进行准确的职务分析,明确每个职位的条件、职责和评价指标。管理人员可进一步分为管理和服类别,承担管理任务和服务职能的管理人员可列入管理类别。以服务任务为主体,以管理职能为辅的工作列入服务类范畴。对管理职位的评价强调管理能力和管理效益,对服务职位的评价侧重于服务态度、流程、效果和客户满意度等方面。

### 5. 建立高职管理人员考核评价标准

高等职业管理人员的考核指标,应当是所属部门和二级教学单位根据工作性质和职务职责制定考核指标的内容,使评价指标与工作特点相匹配。要运用目标管理的方法来确定行政管理人员年初的绩效评估目标,绩效考核的具体内容为思想素质、工作态度、工作效率、工作纪律、工作质量、工作创新、岗位职责、个人发展等德、能、勤、绩、廉的目标任务。要和教师考评一样,坚持一学期考评一次。在考评主体成员确定时,充分考虑部门领导、同事、教师、关联职能部门的人员、考评对象个体等与管理人员岗位工作有关的人员。将绩效考核结果与人事关系、劳动合同有效接轨。对于考评优秀的人员,设置优秀个人、优秀集体等精神激励,同时设置职务晋升、工资奖金、进修培训、福利等物质激励。对于连续几年考评为较差的管理人员,可以考虑采用降工资级别,解除合同等措施。

### 6. 建立高职管理人员绩效薪酬管理标准

张永强、李佳明<sup>[10]</sup>认为,学校管理人员难以得到“厚爱”,而管理人员和教师在各方面的待遇也较为

“滞后”。目前高校正在试用的职员制也是一种有益的探索,管理人员全部按职责岗位等级享受薪酬,职员岗位晋升,薪酬随之提高。但由于缺少配套制度、资金保障和人才流动机制,加上岗位数量有限,进展比较缓慢。

因此,要建立高职管理人员绩效薪酬管理标准,就是要调整薪酬结构,公平分配方式,尽可能量化考核评价指标。一方面,要对工作业绩突出者推行绩效差异化,加强管理效益的激励。在绩效工资和学校财力范围内,不同管理岗位之间的绩效工资奖励应当扩大差距,要在同一岗位内设置增量标准。不同管理岗位之间的薪酬,也应反映该职位的特点。在同一职位内,加薪不是一种平等的差别关系,可以为业绩出色的管理人员规定更多的薪酬奖励。另一方面,要以公平理论为基础,既要眼睛向内,强化管理人员之间、管理人员和教师之间的公平;也要眼睛向外,使管理人员的薪酬水平具有一定的市场竞争力。

### 7. 建立高职管理人员培训体系标准

随着时代的进步,对高职管理工作的要求也要与时俱进,因此,高职院校应该建立高职管理人员培训体系。要广泛开展培训需求调研,认真进行培训层次、职能的划分,进行培训内容的甄选,广泛开展行为有效的培训方式;精心组织高职管理人员培训,并对培训实施进行有效管理,整合及完善企业的培训管理流程,并适时评估培训效果,再反思培训体系的改进。高职管理人员培训应该包括

四个基础模块,如个人素质培训模块、管理技能培训模块、专业技能培训模块、教育理论培训模块。在入职时、职业发展过程中和岗位变动后,都应进行培训。

### 8. 建立高职管理人员职业生涯管理标准

一要建立高职管理人员信息管理系统,涵盖个人基本情况、职业规划书、工作信息、评价考评信息。二要对高职管理人员进行评估与定位,确立其职业生涯路线。三要通过设立职级制和科学的考核体系、多样化的绩效标准来畅通职业通道。四要根据岗位类型职责建立培训体系,并完善岗位轮换制。同时,根据高职管理人员在进入组织阶段、职业生涯初期、职业生涯中期、职业生涯后期,给予合理的指导,提高高职管理队伍的稳定性。

#### [参考文献]

- [1] 蒋莉,胡海建.我国教师专业化成长的归因与见证[J].内蒙古师范大学学报(教育科学版),2011(8):71.
- [2] 周宗斌,朱华,朱丽,等.基于“工匠精神”的电路基础课程教学评价改革初探[J].电子测试,2018(10):135.
- [3] 张志勇.转变非理性教育思维 推进教育改革新突破[J].教育研究,2011(2):54.
- [4] 张永强,李佳明.高职院校行政人员绩效考核困境与出路[J].合作经济与科技,2015(11):99.

[责任编辑:吕建萍]

## Analysis on Professionalization Standards of Management Team of Higher Vocational College from the Perspective of Craftsmanship

Li Li

(Jiangxi Application Engineering Vocational College, Pingxiang, Jiangxi, 337042)

**[Abstract]** The professionalization is inevitable in building management team of higher vocational college and plays a significant role in talent cultivation of higher vocational college. With the development of professional management team of higher vocational college, the building standards have put been into agenda. Eight standards on the building of professional management team of higher vocational college are proposed by highlighting professional construction problems such as lack of sense of identity, too much routine work, lack of training, unreasonable structure and unstable team based on six international professional occupation standards from the perspective of craftsmanship, in order to enlighten the building of professional management team of higher vocational colleges.

**[Key words]** Craftsmanship; Management Team of Higher Vocational College; Professionalization; Standard