

## 刘苍劲：新时代高等职业院校管理干部 领导力和执行力提升的重点与方法

### 个人简介：

刘苍劲，广东财经大学马克思主义学院原院长，三级教授，硕士研究生导师。广东省职业技术教育学会副秘书长、广州珠江职业技术学院副院长、《广东职业技术教育与研究》编委会副主任。

2011年10月，被广东省教育厅授予广东省高校思想政治理论课名教师称号（全省仅十位）。科研成果丰硕，共发表学术论文40多篇，其中在《北京大学学报》《马克思主义与现实》《中国特色社会主义理论研究》《世界经济研究》等全国公认的权威和核心期刊上发表的论文有24篇。独立或合作完成专著、论著、教材137部，其中，教育部国家级规划教材2部，1部获省部级二等奖，1部获省部级三等奖。主持完成和参加国家级、省部级、市级社会科学基金项目、全国教育科学研究项目、人文社科项目8项。主持地方政府与企业委托项目5项。



2019年2月，中共中央、国务院印发《中国教育现代化2035》。2020年9月，教育部等九部门印发《职业教育提质培优行动计划（2020—2023年）》。教育强国包括学术强国和技能强国，在教育强国的战略背景下，关于国家对高等职业教育提出的新要求，刘苍劲教授就世界格局变化和我国进入现代化国家新征程以及“十四五”时期我国经济社会的发展目标两方面，谈了如下看法。

### 一、世界格局变化和我国进入现代化国家新征程对高等职业教育提出新要求

“十四五”时期开启我国全面建设社会主义现代化国家的新征程，世界进入百年未有的变革期，高等职业教育整体进入普及化、大众化发展阶段。高等职业教育的需求、任务、条件、发展模式 and 机制都发生了显著的变化。正如《中华人

民共和国国民经济和社会发展第十四个五年规划和2035年远景目标纲要》指出，“当今世界正经历百年未有之大变局，新一轮科技革命和产业变革深入发展，国际力量对比深刻调整”。习近平总书记在庆祝中国共产党成立一百周年大会上讲话指出：“经过全党全国各族人民持续奋斗，我们实现了第一个百年奋斗目标，在中华大地上全面建成了小康社会，历史性地解决了绝对贫困问题，正在意气风发向着全面建成社会主义现代化强国的第二个百年奋斗目标迈进。”在建设第二个百年奋斗目标中，高等职业教育将发挥更加重大的作用，高等职业教育培养的人才对经济发展、社会进步、社会治理和文化建设的全方位推动作用更加突出。因此，高等职业教育的人才培养模式、科技创新要求、专业设置、课程体系都需要有新的调整。

## 二、“十四五”时期我国经济社会发展对高等职业教育提出新要求

新时代我国经济社会发展目标的确定，对高等职业教育提出的新要求是，首先，高等职业院校发展从“大而全”到“专精特”转变。随着高等职业教育大众化的到来，我国高等职业教育从规模发展向基于核心科技竞争力的细分化发展转变。每一所高职院校培养的人才、专业，其质量都要在社会和市场中得到检验，“大而全”的发展模式已不适应经济与社会发展需要，“专精特”的发展需求必然形成。其次，经济落后地区高等职业院校的战略选择发生转变。我国以中心城市和城市群主导经济发展的新格局更加突显，而基于行政区划布局的高等职业院校服务重点必须转向以市场需求为导向的中心城市群，更好地适应区域经济社会发展的战略布局。再次，高职院校要面向社会民生福祉需求进行一系列专业调整。随着大数据时代人工智能技术的快速发展，生产车间的机器人劳动渐成常态，工业生产日趋智能化，对技术人员和工人需求必将下降，服务业将成为更加重要的就业领域。在高新科技、基础科学、人文社科等领域同普通本科院校相比没有任何竞争力的一般高职院校，其专业和人才培养方向将更加关注社会需要的幼儿教育、学前教育、护理康复、养老托老、汽车服务、居家

保育、废旧回收等公共服务领域。最后，高职院校育人方式变革面临技术和社会的多重挑战。高职院校的“2+1”育人模式、“3+2”育人模式、“2.5+0.5”育人模式等，打破了原来的育人模式，学生与教师、学生与学生、学生与企业的交往日益扁平化、社群化、网络化，传统的组织管理模式发生变化。受疫情影响，在线教育的发展与教育信息化资源的丰富带来教学方式的变革、学习方式的变革、实习方式的变革等，将重新定义师生关系。随着科技的物质化、丰富化和虚拟网络空间的发展，学生的学习动力和追求也在发生变化，学生的心理健康问题将更加突出，对高职院校的心理健康教育和课程思政教育显得更加迫切和重要。

## 三、提升高职院校管理干部领导力和执行力的重点

国家对高等职业教育提出的新要求，为我国高等职业教育发展指明了方向，而学校管理干部的领导力和执行力是落实新要求的关键所在。刘苍劲教授认为高职院校管理干部领导力和执行力提升的重点应主要围绕两个方面——增强与时俱进的学习意识、树立改革创新的新发展观念。

### （一）增强与时俱进的学习意识

学习是提高高职院校管理干部知识水平、理论素养的途径。面对浩如烟海的知识，要有目



标地重点学习。管理干部提升领导力和执行力学习的重点是：首先，思想政治学习。作为新时代的高职业院校管理干部，必须与时俱进，认真学习《习近平谈治国理政》第一卷至第三卷，学习党的十九大以来的党中央重大会议文件和精神，学习国家“十四五”规划，学习中国共产党百年历史，真正做到“学党史、悟思想”；其次，国际政治学习。作为新时代高职院校的管理干部，要深刻了解新时代“百年未有之大变局”背景下的国际发展动态，要准确把握习近平总书记提出的“人类命运共同体”思想；最后，业务学习。作为新时代的高职业院校管理干部，对高等职业院校的发展任务、专业建设，对2017年12月5日国务院办公厅《关于深化产教融合的若干意见》（国办发〔2017〕95号）的精神要学习透彻、理解到位，才能有效提升领导力和执行力。

#### （二）树立改革创新的新发展观念

创新是现代管理的重要功能之一，管理创新与科技创新不同，管理创新不是个人行为，而是一种组织行为，即一种有组织的创新活动。创新管理、规范管理是高职院校管理干部领导力的标准之一，但创新管理无时不在、无处不在。例如，教学管理创新、后勤管理创新、学生工作管理创新、教师管理创新、收入分配激励创新、学生实习就业管理创新、社会实践管理创新等。

凡属于高质量的管理，一定是创新的管理；师生满意的管理，一定是创新的管理。管理创新是管理干部领导力和执行力提升的重点。

#### 四、提升高职院校管理干部领导力和执行力的方法

刘苍劲教授认为，高职院校管理干部领导力和执行力提升的具体方法主要有四种：目标导向法、榜样示范法、情感凝聚法、激励奖励法。

##### （一）目标导向法

所谓目标，原文是指射击、攻击或寻求的对象，现代意义上的目标，通常是指想要达到的境地或标准。目标导向法是指把学校的总体目标分解到各个部门，各个部门受理目标后，在一定的期限内，经过奋斗和努力，完成这个目标。高职院校的目标，具体到某一所学校，学校目标不外乎是该校所确定的年度目标、“十三五”目标、“十四五”目标，或者是单项目标，例如，招生目标、创新强校目标、科研目标、教研目标、安

全目标、宣传目标、课程思政目标、学生就业目标、学生实习目标、党建目标、后勤目标、教师质量工程目标等。负责学校某一个方面、某一个部门的管理干部，就是要以所在部门所承担的工作任务目标为导向，围绕这个工作目标制订思路、进度方案、工作方法、条件创设、行动路径、效果评价，在学校党委和行政设定的时间内，实现这个目标。目标实现的过程就是管理干部领导力和执行力提升的过程。

##### （二）榜样示范法

“榜样”二字，最早出自宋朝的张翥《桂隐纪咏·俯镜亭》诗：“唤作大圆镜，波文从此生。何妨云影杂，榜样自天成”。现代社会里的榜样，是指作为仿效的人或事例（多指好的形象和事件）。

习近平总书记在2020年9月17日的基层代表座谈会上讲话指出：“党员、干部要充分发挥先锋模范作用”，2020年2月10日在北京市调研指出：

“各级党政领导干部要靠前指挥、强化担当，广大党员、干部要冲到一线，守土有责、守土担责、守土尽责，集中精力、心无旁骛把每一项工作、每一个环节都做到位。”这就要求作为学校具体工作部门的管理干部，要始终牢记习近平总书记的教导，要有担当、要冲到一线。高职院校的管理干部，应该是学校各个部门的榜样。进行榜样示范，就是要求其他人员做到的工作以及要求其他人员严格遵守的学校相关规章制度和纪律，自己首先要带头做到；要求其他同事加班完成工作，自己首先要带头加班；要求其他同事出差完成工作，自己首先带头出差完成工作；要求其他同事要从事科研、申报项目、完成课题，自己首先带头进行。带头进行相关工作，就是在给其他同事树立榜样，榜样形象的树立过程，就是管理干部领导力和执行力的提升过程。

##### （三）情感凝聚法

《心理学大辞典》中认为，情感是人对客观事物是否满足自己的需要而产生的态度体验。现代社会中的情感是指对行为目标目的的生理评价反应，可以在实际体现中表现为喜欢、热爱、拥护、反感、厌烦等情绪。高职院校的管理干部，一般都是学校一个具体工作部门的负责人，管理的工作部门少则几人，多则几十人，甚至上百人，特别是教学院系部、后勤部门、实践基地、

合作单位等,员工数量较多,人员思想境界与认识思维都会有一定差距。怎样进行情感凝聚法?主要是通过以下方法:(1)人性化的关怀与管理。例如对怀孕的教职工给予更多特殊照顾;对偶尔迟到、早退的员工在调查了解具体情况后给予谅解和宽容;对家庭困难的员工给予适当的补助和照顾;对没有经验的青年人在工作中出现的失误给予指导和帮助;对生病的员工给予更多的关怀和关心等。(2)真诚的交流。干部在工作中难免存在矛盾,难免存在不同意见,作为单位的管理干部,要及时发现、调解、消除矛盾,而不是夸大、忽视、激化矛盾。怎样消除矛盾呢?最好的办法之一就是真诚地交流和沟通,管理干部要有勇气放下架子、弯下腰杆,主动去与同事交流、谈心,在交流中必须真诚、平等、谦虚、和蔼、善良、切忌盛气凌人、指责推脱。在交流中要及时承认、承担作为干部的责任,及时道歉和说明,求得同事的谅解和理解。这样交流的过程就是情感凝聚的过程,也是管理干部领导力和执行力提升的过程。

#### (四)激励奖励法

新时代的高职院校,早已融入国家的改革开放的进程,市场经济的制度优势也是学校管理制度构建的基础和依据。“激励”一词最早见于《六韬·龙韬·王翼》:“主扬威武,激励三军”。《英烈传》第十四回:“太祖又说:此举

非独崇奖常将军,正以激励诸将”。激励是学校管理过程中不可或缺的重要环节。有效的激励是组织发展的动力保证,实现管理目标。高职院校的管理干部要用好激励奖励法。奖励和激励必须以单位同事成员的需要为基础,以需求理论为指导,可以有物质金钱激励、精神激励、外在激励和内在激励等不同方式。作为高职院校管理干部,要用好激励奖励方法,应特别注意以下三点:(1)使用激励奖励方法的原则和前提必须是符合学校相关规章制度和条件。(2)使用激励奖励要采取不同的方式,例如,对于经常加班加点完成工作的优秀员工,可以以“优秀共产党员”“年度先进”等形式奖励,而完成和超额完成任务的员工,则更多采用奖金激励的方式。(3)奖励公开透明,制度前置,而不是因人设奖、因事设奖,管理干部采用激励奖励方法推动和促进完成本部门工作任务的过程,就是其领导力和执行力提升的过程。

除以上几种方法外,管理干部还可辅以资源整合与争取方法、创新拓展方法等,以提升领导力和执行力。

学校管理干部的水平决定了该校的整体教学水平 and 科研能力。刘苍劲教授将与全国所有高职院校的同人一起加强学习、大胆创新,提升自身领导力和执行力,为社会培养更多的技能型人才,助力地方经济发展。

