

高校管理人员专业发展研究

○ 周仕敏

[摘要] 由于高等学校以人才培养和科学研究为核心功能的性质以及高校思想政治教育的特殊重要地位,高校管理人员专业发展所受到的重视程度较低,面临和存在的问题长期未得到根本解决,职业发展前景未得到实质性改善。要解决高校管理人员的专业发展问题,急需解放思想,加强重视,以继续教育、终身教育的理念和手段着手解决,以实现高校管理人员与新时代国家高等教育事业发展需求相面契合,与新时代的社会文化整体建设发展相适应。

[关键词] 高等学校,管理干部,专业发展,继续教育,新时代

[作者简介] 周仕敏(1986-),男,硕士,暨南大学教师,在读博士研究生,研究方向:高等教育管理。(广东广州 510631)

一、高校管理人员面临的专业发展问题

本文所说高校管理人员,主要指我国高等学校内部管理、服务、教辅、院系等部门工作的专职行政管理人员;兼职从事领导管理工作的专业技术人员(“双肩挑”领导干部)也会在一些共性问题上有所涉及,但不作为讨论的重点。管理人员是高等学校中除教学科研等专业技术人员外的另一支主要队伍,其核心职责是保证高校各项主要职能的正常运作与改革发展。这支队伍业务水平、工作

效率的高低,对高校的整体发展起着重要的保障作用。与大多数研究不约而同地对于高校管理人员“素质普遍偏低”“职业前景局限”的笼统描述有所不同,笔者认为,高校管理人员队伍面临的主要问题本质上是专业发展的问题,其涵义主要包括以下两个层面。

第一个层面是高校管理职业本身的专业地位不被普遍认同。一方面是管理人员作为高等教育管理专业从业者的身份,另一方面是管理人员在

2.实践技能方面。在专业实践技能培养中需注重使用专业工具的训练和专业技能的提高,并到企业中进行实习锻炼,同时需注重与实践与理论的融合。只有让学生从根本上理解企业生产中的问题,才能帮助他们进行工艺或装备的改良创新。

3.创新意识方面。创新意识的培养需要从学生入学做起,组建大学生创新社团,并对他们进行创新方法的训练,让他们结合生活、学习、实践中的问题提出自己的想法和创意,并进行相互交流,最后通过实践让创意变为现实。

4.创新实践方面。让学生参与到企业的项目、教师的科研项目、大学生创新大赛等实战中,让他们的创新能力得到锻炼和提升,最后可以通过毕业设计来检验创新核心素质教育的成效。

参考文献:

- [1]李拓宇,李飞,陆国栋.面向“中国制造2025”的工程科技人才培养质量提升路径探析[J].高等工程教育研究,2015(06).
- [2]余东华,胡亚男,吕逸楠.新工业革命背景下“中国制造2025”的技术创新路径和产业选择研究[J].天津社会科学,2015(04).
- [3]吴倩,程宜康.技术素养:“中国制造2025”背景下的高职人才培养质量思考[J].职教论坛,2016(06).
- [4]郭雪峰.高素质技能型人才的培养[J].湖南科技学院学报,2012,33(12).
- [5]张承凤.高职教育高素质技能型人才培养模式研究与实践[J].长江师范学院学报,2008,24(04).
- [6]王明伦.高职本科人才需要哪些核心素质[N].中国教育报,2017-11-14.

责任编辑:王宝泉

从事高等教育管理以前和管理工作以外的专业背景认可度低。由于高等学校的核心功能是人才培养和科学研究,又由于党和国家对高校思想政治教育的重视程度越来越高,从事教学科研的专业技术人员和从事思想政治教育的辅导员队伍在高校中事实上获得了更多重视。由于视管理为不学自通的工作,高校管理人员管理工作的专业性一直受到质疑。这与当今新时代、新教育理念下对复合型人才的需求和我国强调“跨界”适应、多种能力的干部培养思想格格不入,与当前高校管理人员队伍逐渐以具备研究生学历的青年干部为主力军的现状、与国家高等教育尤其是属于高级专业人才范畴的研究生培养的大量投入不相适应。

第二个层面是高校管理人员的继续教育、终身学习机会受到极大限制。基于上述对高校管理人员的事实性定位,由于专业地位受忽视,高校管理人员的素质培训体系和职业规划体系始终未能真正建立,这实际上制约了高校整体党政管理水平的提高。管理水平的难以提高,反过来又归因于高校管理人员素质提升,形成了恶性循环。在社会经济文化发展日新月异、国家推进世界一流大学和一流学科建设的今天,部分高校管理思想和管理水平已经与时代脱节。由于职业的工具性、单一性被强调与放大,高校管理人员长期疲于应付大量的事务性工作,主客观两方面都限制了管理人员进一步提高自身素质和管理科学水平,造成工作中的事务性工作愈发缠身,形成又一恶性循环。英国学者帕廷顿和斯坦顿认为,现代社会存在两种专业主义,一种是学科专业主义,一种是功能专业主义。前者的专业性可以通过职前知识教育来实现,后者则必须通过继续教育来实现。事实上,在强调终身学习理念的今天,无论是学科专业主义还是功能专业主义,都可以并且应该通过继续教育来实现。高校管理人员在入职后接受继续教育的机会,无论是学历教育还是非学历教育,是专业技能培训还是科学研究训练,比高校专业技术人员和思想政治辅导员都少得多,而且自主选择的空间也较小,加上本职工作职务晋升竞争大、概率低,实际上致使高校管理成为成长空间小、对高素质人才吸引力小的职业,这仍然是一种恶性循环。

二、高校管理人员专业发展的教育对策

要焕发一支队伍的活力,要使一种职业“化腐

朽为神奇”,首先要使这一群体具有独立的价值,成为一个领域中难以替代的专家。此外就是要使这一群体具备向更佳位置上升的可能性。这也是马斯洛需求层次理论中尊重需求和自我实现需求两个高级层次的体现。

高校管理人员专业发展问题的解决,要依靠继续教育理念的贯彻。这种继续教育是一种综合性的、开放式的素质提高,包括且必须同时包括职业技能培训与科学素质教育。目前,高校管理人员职业技能培训受到的重视已经比以往有所提高,具体的培训实现方式与技术手段也更加丰富。要使高校管理人员成为一支高水平、高素质的专业队伍,首先要认识到对这支队伍的培训本身就应当成为一项专业。目前当务之急,是构建国家层面和地区层面的高校管理人员职业技能培训体系,配备专门的人力,对高等教育管理工作规律和具体方法进行认真归纳和研究,形成分层次、分类别的高校管理人员必备技能指导意见,设计较具权威性的培训课程大纲,并对提供培训的人员进行资质认证,以改变当前以各高校各自为战、零敲碎打为主,或依附于其他干部培训的局面。在培训内容和组织实施上,应体现当前岗位实务的分类指导与管理科学教育结合的层次性,也应体现管理人员职业生涯规划的理念,根据个人的特点,制订个性化的培养方案。

还值得指出的是,职业技能培训的层次不应忽略高校中的“双肩挑”领导人员——目前国内对高校领导干部的培训工作主要着重的是政治素质和领导才能的提高,但是,以专业技术人员身份兼任领导职务的管理人员与从基层管理岗位发展起来的领导干部对本单位业务的了解视角和熟悉程度差异很大。为这一类管理人员制订合适的培训方案,是弥补“双肩挑”管理人员天然劣势,更好地发挥其管理作用的根本方法。只有如此,才能从根本上提高高校管理人员的职业技能培训,避免年复一年的资源浪费。

党的十九大报告强调,要建设高素质专业化干部队伍。建设“专业化”高校管理人员队伍的目标,早已成为研究者和高校管理者的共识,但对“专业化”的理解,却是见仁见智。在高校管理队伍建设的学术研究中,“专业化”是被提及最多的理念和手段之一,但笔者认为其中存在对“专业化”偏狭理解。典型的论调如,高校大多数管理人员招

聘不设专业限制的结果是造成岗位专业管理知识的缺失。这种思想的认识前提,即非教育管理、行政管理类专业的教育背景对高校管理工作是无意义的,其必然的逻辑推论就是对高校管理人员的培训,只有针对其当前从事管理工作的实务技能培训才是有意义的。这实际上是对高校管理工作的一种明显误解,也是一种明显陈旧的观念。从这种落后的视角来看世界、看问题,必然无法理解在当今的新时代,党委部门管理人员的党建理论、思想政治教育理论工作已经走在哲学社会科学的前沿,人事组织部门工作需要用到大量法学、数学分析甚至经济学知识;科研管理部门工作需要熟悉科研规律、具备科研价值鉴别力,不少岗位对各学科专业能力的要求早已超出传统成见的想象范围。当中的从业者不仅是专业知识的应用者,也是研究者,部分管理人员在实践的基础上打开视野,展现出了专业学科上的科研能力。管理人员在科研方面的实践,锻炼了学科思维,培养了科学精神,反过来又提高了管理方面的工作能力。另一方面,我国高校拥有学术身份和学术地位的人员更容易走上高级管理岗位的现实情况,客观上造成一般不具有学术身份的专职管理人员职业前景相对狭窄,一定程度上也使部分具备科研基础的专职管理人员产生获得学术身份的意愿。

要保证高校管理人员队伍的活力,需要实现人员的跨部门流动,使不同特点的人才有机会在不同的岗位上发挥最优作用,实现组织价值与个人价值的双赢。此外,高等学校是向社会输送人才的机构,对外输出的人才不仅指学生,也包括各领域的专业人士、各层次领导干部和管理人才,这样的输送往往也是跨行业、跨学科的。因此,拓宽高校管理人员的职业发展路径是有非常必要而且是非常紧迫的。而要实现职业发展路径的拓宽,就亟须通过继续教育、终身教育手段解决高校管理人员的专业发展问题。应该一方面引导管理人员成为掌握多方面能力的通用型人才,一方面鼓励其向纵深方向发展能力,成为某一领域的专家,以符合“一专多能”的人才标准。

改革的根本,就是要解放思想,破除思维定势,消解人为的壁垒,为各领域人才的发展松绑。例如,在当代社会人才评价以能力和业绩为导向的大环境下,应当允许并鼓励高校管理人员攻读更高层次学位,不论攻读的是否管理专业。以广

东省某高校为例,具有博士学位或正在攻读博士学位的专职管理人员已达10%左右,这一管理人员群体大多数都同时在本职工作中得到质的提高,发挥了主力军作用。攻读更高层次学位,是自主学习能力的体现,是总结、研究、创新能力的突破,是统筹规划素质的提高,这对于高校管理人员队伍的建设显然是利大于弊的。保证高校管理人员接受各层次继续教育的机会,如果通过高层次学历教育和科研实践,在管理人员中发现优秀的科研人才,应该从机制上保证能够按照同等的人才标准,通过公平公开的招聘渠道将其吸纳进高校教学科研队伍中的可能性,此举对高校人才队伍建设工作也显然有益而无害。

总而言之,一切事业发展都是为了人的发展。高校管理人员是我国高等教育行业中一个重要群体,面对他们专业发展的困境,应当以人为本,贯彻平等、尊重、相生、共进的原则,以提供优质继续教育为手段,扫除他们专业发展道路上的人为障碍,以新时代、新理念下更加开阔进步的心态、怀有更高远的目标,站在高校建设发展和个人发展、价值实现的更高高度,使高校管理人员的专业发展与新时代中国特色社会主义高等教育事业以至整个社会的全面发展相适应,做出无愧于时代发展进步要求的积极贡献。

参考文献:

- [1][英]帕特里夏·帕廷顿,卡罗琳·斯坦顿.成功大学的管理之道[M].范怡红译.北京:北京大学出版社,2008.
- [2]陈巧妍.大学专职行政人员专业发展的路径研究[D].沈阳师范大学硕士学位论文,2016.
- [3]高喜军.地方高校领导干部学术身份的群体特征及其成因[J].学校党建与思想教育,2016(12).
- [4]何淑通.高校管理人员专业发展:内涵、目标取向与意义[J].黑龙江高教研究,2017(07).
- [5]陈园园.我国高校行政管理人员职业规划的现状及其分析[J].考试周刊,2015(19).
- [6]郭必裕.我国高校教育管理职称评聘质疑辨析[J].高校教育管理,2014(06).
- [7]姜晓琴.新时期高校行政管理人员素质提高的途径探析[J].太原城市职业技术学院学报,2017(12).
- [8]王琼.转型高校管理干部素质结构与专业发展路径研究[J].大学(研究版),2017(03).

责任编辑:王峰