

高职院校基层行政管理人员创新能力提升探讨

陈丽香

(黎明职业大学, 福建 泉州 362000)

摘要:随着《国务院关于印发国家职业教育改革实施方案的通知》的颁布,高职教育急需立足新时代进行管理创新。通过分析高职院校基层行政管理人员创新能力现状及创新能力薄弱的原因,提出解决对策,以推动我国高职教育事业的改革创新发展,提高高职院校在国内乃至国际的影响力。

关键词:高职院校;基层行政管理人员;创新能力

中图分类号: G717 文献标识码: A 文章编号: 1674-5078(2020)02-0017-03 DOI: 10.3969/j.issn.1674-5078.2020.02.005

十九大提出“加快建设创新型国家”“我们要激发全社会创造力和发展活力”“努力形成人人渴望成才、人人努力成才、人人皆可成才、人人尽展其才的良好局面,让各类人才的创造活力竞相迸发、聪明才智充分涌流”。^[1]创新,是一个组织和国家发展的不竭动力和力量之源。1912年,熊彼特提出“创新”。Jassen把员工创新行为定义为“有意识的创造或创新,即把新的概念引入、应用于个人、团队、组织的工作中,并且这些新概念能够给个人、团队、组织带来好处”,员工创新能力及创新行为是组织持续发展的根本动力。^[2]任何工作岗位,只要用心工作、善于发现、积累行业经验,就有创新机会,组织员工有可能而且必须挖掘并发挥自身的创新潜能。

2019年2月13日,《国务院关于印发国家职业教育改革实施方案的通知》强调:“没有职业教育现代化,就没有教育现代化”,^[3]对高职教育改革发展作了顶层设计。2019年高职扩招100万人,1+X证书制度、三教改革、“双师型”教师队伍建设、双高校建设、教师教学创新团队建设等都对高职教育宏观管理、中观管理、微观管理各层面提出了新的要求。改革创新已然成为高职院校管理工作的灵魂,急需提高基层行政管理人员的创新能力,创造性解决我国高职院校跨越式发展中面临的各种问题,提高高职院校在国内乃至国际的影响力。

目前,学界对高职院校教师创新能力问题研究较多,对基层行政管理人员的创新能力问题研究少之又少。为此,本文将探索高职院校基层行政管理人员创新能力提升策略,以期在“大众创新、万众创

业”的背景下,提供一定的实践依据和理论借鉴。

一、高职院校基层行政管理人员创新能力现状分析

(一)缺乏专业化知识,创新能力根基薄弱

随着教育的不断深入和教育实践复杂化程度的不断提升,高职院校基层行政管理人员必须具备全面系统的专业知识。目前,他们中拥有管理学、教育学等专业背景的不足50%,且未接受过系统的管理学知识教育或培训,岗位基础知识碎片化,对行政管理工作运行规律和教育教学规律缺乏系统了解。

(二)缺乏后续针对性培训

教育部《高等职业教育创新发展行动计划(2015-2018年)》对专任教师培养和继续教育围绕专业教学能力和实践动手能力方面提出了具体而明确的要求,如“双师型”教师培养培训基地的要求,专任教师“学历教育+企业实训”的培养办法,以老带新的青年教师培养机制,教师轮训制度,企业实践的具体规定等。^[4]《国务院关于印发国家职业教育改革实施方案的通知》在此基础上进一步明确要求和具体措施,如“双师型”教师培养培训基地的数量、每年1个月到企业或实训基地实训、5年一周期的全员轮训制度、组建教师教学创新团队、国外研修访学等。^[3]然而,高职院校基层行政管理人员队伍业务素质的培养和培训却普遍重视不够。基层行政管理人员在政策的解读、细化、落实和反馈中起着至关重要的作用,需要其充分发挥主观能动性,认真学习党和国家各类法律、规章制度以及教育领域最新动态,研判本地经济情况,制定出契合本校的实施方案和实施细则,才能不

收稿日期:2019-11-19

基金项目:福建省教育科学“十三五”规划2019年度重点课题《校企双元协同共建“双师型”创新教学团队研究》(项目号:FJJKCGZ19-266)

作者简介:陈丽香(1983—),女,福建安溪人,助理研究员,硕士。主要研究方向为教育管理和人力资源管理。

出现“念歪经”现象,才能创造性地落实好国家、省市各项方针政策,才能随着学校工作重点的转变及时创新和调整。但是,基层行政管理人员的创新能力缺乏明晰的培养方式,个人成长处于自发状态,新的管理思想和理念不能及时得到充实,创新后劲缺乏。

(三)缺乏提升创新能力的实践活动

当下,很多高职院校投入大量经费用于校园信息化建设,但是,校园的系统化、集约化、一体化建设效果并未达到预期效果,集成化水平较低,基层行政管理人员的大部分时间被重复数据统计等日常琐事占用。此外,基层行政管理人员对于计算机的使用大多还停留于收发文件、编辑文档等层次,真正的无纸化办公远未实现。由于个人精力的有限性,基层行政管理人员每日疲于低端、重复性工作,陷入低水平忙碌,未能将有限的精力投入到创新实践中,即使偶有想法,也没足够的精力实施,创新能力未能在实践中得到提升。

二、高职院校基层行政管理人员创新能力薄弱的原因分析

(一)缺乏岗位价值感,创新内在动力不强

一是岗位价值没有得到应有的尊重和重视。传统思想观念认为,基层行政管理人员就是跑跑腿、传话、处理公文、服务接待,凭经验办事,不需要专业知识,岗位用人陷入“马太效应”恶性循环中。二是难以形成专业优势。目前,高职院校基层行政管理人员普遍陷于低端、重复、琐碎的事务性工作,难以形成具有竞争力的专业优势和个人优势,内部激励不足。三是基层行政管理人员缺乏工作荣誉感和职业归属感,容易产生职业倦怠,以经验管理工作,忽视了对现代化科学管理知识的学习,不能主动改进管理方法、创新管理思路、钻研现代化信息管理方式,自我提高的内在动力不强。

(二)缺乏有效的激励机制,创新外部动力不足

一是绩效考核缺乏科学性。大多数高职院校基层行政管理人员考核标准偏向于定性,如进行满意度测评,抑或主要从德、能、勤、绩4个方面作出原则性要求,缺乏科学考核的指标体系和评价办法,缺乏有效的区分度,甚至出现“鞭打快牛”“干得越多,错得越多”的现象,打击了基层行政管理人员岗位创新的积极性。此外,考核指标体系不合理,基层行政管理人员只专注“贡献”和“绩效”的内容,对于未列入“贡献”和“绩效”的本职工作,便不求有功但求无过,更谈不上立足岗位进行创新。二是薪酬福利难以体现多劳多得。高职院校基层行政管理人员的薪酬主要与职务、职称相挂钩,而未与岗位职责、能力和业绩挂钩,未能体现多劳多得;此外,基层行政管理人员的技能较难迁移于社会服务,其他收入来源少,其

自我实现需要和创造成就感的满足程度低。三是缺乏进修培训机会。由于对基层行政管理岗位重要性认识不足,高职院校为基层行政管理人员提供进修的机会较少,针对个人进行目的性开发较少,“重使用轻培养”或者“以使用代培训开发”时有发生,致使基层行政管理人员知识水平未能得到及时有效的更新,停滞不前。四是晋升通道狭窄。职务升迁受职数等多因素制约,许多基层行政管理人员一辈子默默耕耘而无职务晋升的机会^[5];职称晋升方面,由于论资排辈等因素不同程度的存在,高职院校行政管理人员在职称评聘方面相比专任教师,受到更多限制,有些即使是评了职称,也不和工资、奖金挂钩^[5]。

(三)缺乏创新协同机制,创新环境不理想

当下,基层行政管理人员队伍中的学历层次普遍较高,从马斯洛需求理论看,其自我实现等高层次需求较为强烈,不满足于萧规曹随、墨守成规,有意愿而且能够进行岗位创新。然而对系统性、全局性的创新,往往需要多部门协同推动,涉及到部门间工作职责和任务的重新分配,难度大,非一人一日之功,需要自下而上——自上而下推动。基层行政管理人员“人微言轻”,要推动较大范围的创新往往阻力重重,且创新无前车之鉴和成功经验可循,风险较大,导致产生畏难情绪,缺乏创新的决心和勇气。

三、高职院校基层行政管理人员创新能力提升对策

(一)明确高职院校基层行政管理人员创新主体定位,鼓励创新行为

为使组织灵活应对当今世界不确定性、复杂性的环境,管理专家提出了量子管理思维。在量子世界中,只要用正好的能量将电子踢一下,就能实现能级的跃迁,个体也会产生无穷力量。组织内部微小的创新都有可能带来颠覆式变革,而个体力量的聚合和爆发可能会带来整个体系的量变和质变。^[6]因此,组织内的每个个体都应该受到足够重视,其潜能和创新能力应该得到充分的挖掘和培养。对于高职院校基层行政管理人员而言,应明确其创新主体定位,注重自我创新意识,尊重其话语权和参与权,鼓励创业的心态、个体自由创新的思维,^[6]鼓励岗位创新,实现高职院校行政管理工作方式优化。鼓励基层行政管理人员积极参与教学成果、科研团队、企业真实项目等,让其“经营属于自己的事业”,^[6]充分发挥主人翁精神,在实践中磨练,形成个人核心竞争力,提高高职院校行政管理人员的幸福感和成就感和荣誉感。

(二)利用信息化进行流程再造,构建利于创新的组织结构

信息化时代背景下,互联网为人们带来了诸多

便利;颠覆了人们的工作方式,消灭了很多旧岗位,造就了许多新职业;催生了众多学习平台和载体,重构了人们的学习方式。总之,互联网带来了生活、工作、学习方式的大变革,对传统教育途径和教育方式带来严峻挑战,对高职院校传统管理模式带来巨大冲击。十九大提出应“善于运用互联网技术和信息化手段开展工作”^[1]。互联网实现了互联互通,高职院校的管理思维也要从封闭式边界思维过渡到开放式跨界融合思维。

高职院校应以信息化建设为契机,主动研究互联网+时代下教育和管理的特點,对组织结构和流程进行梳理、优化和重构,促进部门和环节协同配合,实现不同部门“信息孤岛”的互联互通,将基层行政管理人员从不必要的低端重复性工作中解放出来,以便为学习和创新提供时间和精力保障。同时,要提升高职院校基层行政管理人员互联网应用技能,定期组织高职院校基层行政管理人员参加技术应用培训,提高互联网平台和化工具的应用水平,将管理创新与教学管理实践相结合,提升工作效率,服务学校办学和个人成长。

(三)多措并举,构建鼓励创新的激励机制

激发高职院校基层行政管理人员创新的主动意识,培养创新能力,是一个系统工程,应多措并举,多管齐下。一是制定科学合理的考评体系,以科学合理的考评指标体系,引领个人成长,奖优罚劣,激发干事创业的热情。二是建立更具激励机制的薪酬制度。针对基层行政管理人员的特点,设置宽带薪酬制度;建立“岗位创新奖”单项奖励机制,奖励岗位创新卓有成效之人,发挥示范引领作用,形成人人创新的良好氛围。三是为基层行政管理人员进行职业生涯规划。不仅关注基层行政管理人员之间的横向比较,而且关注其个人纵向的表现和发展,为其谋划成长通道。同时,根据胜任力模型和个人特点安排培训。四是建立容错机制。2018年,中共中央办公厅下发的《关于进一步激励广大干部新时代新担当新作为的意见》再次提到要建立健全容错纠错机制,激励广大干部在改革中有新担当新作为。创新是一种开创性行为,没有成熟的经验可以借鉴,并不能保证百分之百的成功,具有风险性,应该建立确实有效的容错机制,解决创新的后顾之忧。

(四)以人为本,营造支持基层行政管理人员创

新的组织文化

一是按照习近平总书记提出的“四有教师”标准即“有理想信念、有道德情操、有扎实知识、有仁爱之心”加强师德师风建设。二是营造终身学习的组织氛围。学习是创新的基础,要在高职院校营造终身学习的组织氛围,推广“理实一体化”学习模式,努力向书本学习、向实践学习,从工作中学习新技能、新方法,运用PDCA循环,不断总结反思,提高自身创新能力。三是注重团队智慧发挥,构建高职院校基层行政管理人员创新团队,强调从“个人能力与智慧”转向“群体能力与智慧、团队学习”^[6],鼓励团队以老带新,互相切磋,抱团发展,不断进行智慧碰撞和工作创新。

四、小结

新时代,我国实现经济可持续发展需要大批高素质技术技能人才。高职院校必须着力提高行政管理人员的创新能力,才能因地制宜,挖掘潜力,打造特色,在实现中华民族伟大复兴的进程中完成自身肩负的历史使命。

参考文献:

- [1]习近平在中国共产党第十九次全国代表大会上的报告[EB/OL].(2017-10-18)[2017-12-3].http://www.qstheory.cn/lqikan/2017-12/03/c_1122049424.htm.
- [2]阮爱君.激励体系对员工创新行为影响的实证研究——基于工作动机理论的分析[J].科技管理研究,2011(2):151-156.
- [3]国务院关于印发国家职业教育改革实施方案的通知[EB/OL].(2019-1-24)[2019-2-13].http://www.gov.cn/zhengce/content/2019-02/13/content_5365341.htm.
- [4]教育部.高等职业教育创新发展行动计划(2015-2018年).[EB/OL].(2015-10-19)[2015-10-21].http://www.moe.edu.cn/srsite/A07/moe_737/s3876_cxfz/201511/t20151102_216985.html.
- [5]庄灵灵.浅议高校行政管理人员创新素质的提升[J].中国人力资源开发,2011(8):100-102.
- [6]彭剑锋.量子思维,为管理体系换个大脑[J].人力资源,2017(10):20-23.

Discussion on the Improvement of the Innovation Ability of the Basic Administrative Staff in Higher Vocational Colleges

CHEN Li-xiang

(Liming Vocational University, Quanzhou, Fujian 362000, China)

Abstract: With the promulgation of the Notice of the State Council on Printing and Distributing the Implementation Plan of the National Vocational Education Reform, it is extremely urgent for the higher vocational education to carry out management innovation based on the new era. By analyzing the problems existing in the innovation ability of the basic administrative staff in higher vocational colleges and the reasons of their weak innovation ability, the paper puts forward the corresponding countermeasures to promote the reform, innovation and development of China's higher vocational education and improve the influence of higher vocational colleges at home and abroad.

Key words: higher vocational colleges; basic administrative staff; innovation ability

(上接第16页)

On the Training Strategy of Applied Innovative Talents from the Perspective of Maker Education

Long Qi-wen

(Yichun Vocational Technical College, Yichun, Jiangxi 336000, China)

Abstract: Training applied innovative talents is an important way to realize the modernization of education, and maker education provides a new idea for the practice of innovative talents training. Based on the analysis of the current practical difficulties existing in the training of applied innovative talents, such as knowledge structure, ability structure and character quality, this paper discusses the fit points of the training of applied innovative talents in the aspects of teaching reform objectives, contents, situations and evaluation, etc., which are supported by the concept of maker education, and thus puts forward the strategies of training applied innovative talents from the aspects of maker environment construction, maker teaching, learning platform construction, maker activity development and maker teacher building.

Key words: maker education; applied innovative talents; training strategies