

论高职人事管理干部专业化的必要性

文/申艳梅

近年来,我国教育教育事业飞速发展,为了适应社会发展的要求,国家教育部门也提高了对高职院校重视程度,各类高职院校相互之间竞争越来越激烈,为了提高高职院校的核心竞争能力,必须从各高职院校的内部出发,提高高职院校人事管理干部成员的专业化程度,建立一支专业的高校管理干部队伍是未来高职院校发展的趋势,本文从高职人事管理干部专业化的概念出发,讨论建设高职人事干部专业化的重要意义以及如何提高管理干部专业化的建设速度提出建议。

我国高等教育水平不断提高,在高等教育体制改革的推动下,高职院校的独立性不断加强,学校内部的管理工作的专业化程度和效益就受到社会各界人士的关注,教育的管理水平直接影响教育工作的成败,社会的发展要求高职院校的管理干部要向专业化、科学化、制度化方面发展,一直以来,国家教育部门都忽视了高职院校管理干部对于的建设,导致管理干部团队相对于教育教学团队来说,还比较薄弱,我国高等教育体制的改革就是对高职院校的管理团队提出了更高的要求。要想提高高职院校的教学质量,首先要提高管理干部的质量,打造一支专业化的管理团队也是高校体制改革的重要目标之一。

1 高职人事管理干部专业化

1.1 高职院校管理人员专业化的背景

首先,根据《中华人民共和国高等教育法》规定,高等教育学校管理人员实行专业化教育职员制度,这就明确了高职院校管理人员未来的发展趋势,促进管理人员的专业化的发展也是未来高职院校发展的要求。其次,中央发布对新时代背景下高校教育体制对于改革的意见,它指出目前我国高校管理干部的专业化水平要提高,为此国家教育部门从多个纬度提出了相应的改进措施,最后,从相关法律法规、国家政策导向以及高职院校管理工作的现状来看,高职院校的管理工作存在管理人员缺乏专业的管理知识、管理人员团队的流动性大以及管理人员的绩效考核机制落后等问题,高职院校管理人员的专业化建设也进一步影响着高职院校发展的进程。

1.2 高职院校管理人员专业化的含义

专业化有两方面的意思,一是本身的含义,专业化则是指一个普通的职业群体专业标准,这些标准主要包括:(1)高校管理人员组织体系比较完善(2)对高校管理人员的聘用有明确的标准和要求(3)管理干部能够自主的管理院校内部事务(4)管理伦理道德和强调服务意识(5)受过专业管理知识和能力培训(6)能把所学的专业的管理知识应用于实际的管理工作中。二是过程内涵一个职业群体在一定时期内,逐渐符合专业标准、成为专门职业并获得相应专业地位的过程。什么是高职院校管理干部专业化?要给高职院校管理干部专业化一个定义,首先要明白高职院校管理人员的专业化,就是指管理人员在其职业生涯内,以高职院校管理的理论知识为基础,在工作岗位上不断提高自己的管理能力和管理水平,逐步成为一个专业的高校管理

人才的工作过程,简单来说,就是由一个“普通人”向“专业管理人才”转变的过程。高职院校一支专业的管理的队伍具有专业的管理知识和管理技能、管理人才流失不大等特点,专业性是专业化管理团队本质,职业化是专业管理团队行为的外在表现,管理人才稳定性也是专业管理团队的重要标志之一,要想提高高职院校管理团队的专业化水平,就要培养有专业管理知识和技能的人才,利用各种有效手段提高管理人员在学校的地位和福利待遇维持专业管理团队人员的稳定性,当然最重要的就是高职院校高校管理干部日常工作行为规范的职业化,搞笑管理队伍专业化是高校管理职业专业化的保障,是实现高校管理专业化的基础。

1.3 高职院校管理人员专业化建设的内容

1.3.1 管理人员理念专业化

要想提高高职院校管理人员的专业化程度,管理人员需要具备一定的管理学知识,对学校的人力资源做出合理的调配,做到人尽其用。管理人员还需要储备教育学知识,管理人员也是学校的一员,应该与一线的教师一样,有一定的教育学知识,利用所学知识,可以和学生良好的沟通。管理人员对当今高职院校的招生政策、职业教育改革的相关政策也要给予关注,如今国家教育部门越来越重视职业教育的发展,管理人员在工作的过程中需要做的不仅仅是上传下达,更重要的是在各种职业教育的方针政策中,寻求学校发展的机会,推动职业教育在政策的支持下发展。

1.3.2 管理人员技能专业化

高职院校的管理人员在实际工作的过程中,应该具备以下三种专业能力,一是交流沟通能力,一个专业的管理人员必须具备良好的与人交流沟通的能力,减少因为沟通能力差、需要表达能力不好而造成管理工作效率低的问题出现的概率。二是决策协调能力,在管理的工作中,管理人员大部分的工作内容都是处理各种信息,协调各个部门的资源,以求实现效益最大化,同时管理人员还需要具备决策能力,依据高职院校未来发展的方向,结合院校目前发展的实际情况做出行政决策,为学校谋求更好的发展机会。三是公文写作能力,高职院校的管理人员在接收到上级任务的时候,要以书面的形式下发给属下,所以需要管理人员具备一定的公文写作能力,方便交流沟通。

2 高职人事管理干部专业化的现状

2.1 高职院校管理人员专业结构不合理

高职院校实际开展管理工作的过程中,完全依靠高职院校未来发展的目标进行的,作为高职院校的管理干部就是根据高等教育管理理论和以往的工作经验来进行决策的,具体的管理工作细节是根据各自院校的实际情况来展开的。采用灵活的管理方式,让学生在学的过程中取得了更大的进步,有利于调动管理人员工作的热情,让管理人员根据学校教育目标,积极的投入到工作中去。但是,现实的高职管理人员中,高校管理专业和教育学专业出身的人员非常少,这就造成

了管理人员专业结构不合理的现状。

2.2 高职院校管理人员来源不合理

许多人认为高职院校内的管理人员其实就是为了院校提供服务的工作，之所以要提高管理人员的专业化就是为了让这些管理人员更好的为全校师生提供更专业化的服务。这种观点导致许多人意识不到高职院校管理团队专业化的必要性，他们对院校管理人员的工作内容了解不清楚，认为他们只要有良好的思想道德水平、有好的工作态度尽心尽力为师生做好服务即可，这就慢慢形成了高职院校管理岗位要求低的现象，使得许多专业水平没有达到高校管理要求的人员被分配到管理岗位上，使得高职院校管理团队的综合素质不高，人际关系背景复杂。随着高职院校对管理工作的重视程度越来越高，对管理岗位上的工作人也提出了更高要求，才能胜任高职院校的管理工作。

3 高职人事管理干部专业化建设过程中存在的问题

3.1 高职院校管理人员专业意识薄弱。

就目前来讲，我国高职院校普遍出现管理人员素质与工作岗位内容不匹配的问题，就职于高职院校管理干部的人员大多来自一线的高校教师，来自一线教学岗位的老师缺乏专业的高校管理知识和能力，相反具备岗位管理知识的人又对如今职业教育发展的政策把握不到位，高职院校管理人员专业意识薄弱。高职院校的管理干部是学校管理工作的主体，他们的管理理念影响高校管理具体实践的各个方面，甚至可以影响高校未来发展的方向。管理干部受多年以来所积累的工作经验的影响，他们没有创新意识，也不会思考如何提高工作效率，如何提高自己的能力和水平，他们只满足于完成上级所交代的任务，管理人员工作的过程中缺乏自主性，管理人员想要自主提高专业管理能力的意识不足。

3.2 高职院校管理人员队伍流动性大

一直以来，由于高职院校对管理工作的重要性认识不足，导致高职人事管理干部体系复杂，管理人员的流动性大，管理岗位的工作在许多老师心中是没有发展前途的工作，许多具备专业管理能力的老师都选择了工资更高的职位，高职院校的工资管理制度向一线教育教学岗位倾斜，这就造成了管理岗位的老师流向教师岗位，就增加了高职院校管理的难度，使得高职院校管理队伍人员流动性大。除此之外，高职院校的管理岗位工作内容繁杂，一些青年老师刚刚参加工作，管理岗位很少有职业晋升空间在一定程度上影响了管理人员工作的热情，导致高职院校管理人员队伍的流动性更严重。

3.3 高职院校管理人员考核机制落后

制度的建立和完善是人才培养的基础，高职院校管理人员的专业化的建设也需要相应的制度建设，但是目前高职院校对管理人员的考核和一线教师的考核采用统一的标准，没有建立完善的高职院校管理人员的考核制度，同时国内各高校都重新制定老师工资的分配制度，该分配制度还重点强调工资分配向一线教师倾斜，目前的管理人员工作考核都流于表面，并没有对管理人员实际的工作情况做出评价，高职院校管理人员工作内容繁杂、岗位职责不清晰，工资分配不合理，降低部分管理人员工作的积极性，因此应该建立和完善新的高职院校

管理人员考核机制。

3.4 高职院校管理人员工作效率低

目前，我国一些高职院校的管理人员存在工作效率低的问题，当今社会是一个飞速发展的社会，如果高职院校的管理人员不去思考如何提高自己工作效率，一直沿用传统的院校管理的工作方式，这就达不到当前高校教育管理的要求，高职院校要想在学术研究、教育教学工作领域有所发展，就必须培养一支专业的高职院校管理团队。但是目前，高职院校有专业管理能力的人才匮乏，许多管理人员缺乏合理调配学校资源的能力，在实际的管理工作中，也不会更新管理工作的方式，他们的管理工作只是从上级那里接受任务，把任务分配给下属，然后再将下属提交的任务结果反馈给上级，这样的管理工作形式，导致高职院校管理人员工作效率低下，根据就无法满足高职院校发展的需要。

3.5 高职院校管理人员知识结构不合理

目前，在高职院校的管理队伍中，还存在着因缺乏专业的管理知识和管理能力，大多数采用行政命令式的管理问题，高职院校管理人员知识结构不合理，管理团队的学历普遍低于师资团队，与发达国家高校的管理团队相比，差距更大。管理人员都是非高等教育管理专业出身，所以他们大多数没有学习过系统的高等教育管理或者教育管理学的基础理论，他们的知识结构不合理，导致管理人员的管理水平和能力往往来源于自己平时工作时所积累的经验。据调查结果显示，具有高等教育管理知识的管理人员在实际的工作过程中更容易找到工作的规律，他们的工作效率、管理水平更高。

4 高职院校管理干部专业化建设的有效措施

4.1 高职院校应该为管理干部提供专业的培训内容

要想提高高职院校管理干部的专业化程度，首先要改变高职管理干部自主意识薄弱的问题，在高职院校内部，为管理干部提供专业化的培训内容，树立管理干部正确的管理意识，培训的方式一定要多元化，不能仅仅局限于黑板板书培训、书本知识培训等传统的培训方式，随着网络信息技术的飞速发展，我国已经进入了信息时代，多媒体教学设备已经逐渐在学校内普及，在高职院校干部培训的过程中，也可以利用多媒体技术，提高培训的效果和激发学习者学习的积极性和热情，在互联网上查找与培训主题相关知识加入到培训内容中去。同时，管理干部专业化培训的制度也应该是多种多样的，针对不同级别的干部提供不同的培训内容，还有根据工作岗位性质的不同提供不同的培训方式。此外，高职院校为管理干部提供的培训内容也要紧跟时代发展的潮流，对高职院校内传统的培训内容不断更新，给管理干部提供专业管理知识的培训同时也要学习党性等专业知识的学习，不断提高管理干部的专业素质。

4.2 高职院校应该完善教职工的绩效考核机制

目前，高职院校教职工的考核机制仍存在一些不足之处，比如教职工的考核机制过于形式化，在教职工绩效考核的过程中缺乏实际意义，目前高职院校使用的方式就是让学生填写问卷调查，高职院校领导运用这种方式对院校管理干部的绩效考核作出综合评估是不合理

的、片面的,这种评估方式没有办法反应院校管理干部实际工作情况,也没有办法真实的反应学生学习的情况和学生对教师教育教学质量的评价,同时这种方式也没有得到专业机构和社会各界的认同,所以高职院校应该完善教职工的绩效考核机制,制定新的绩效考核办法,既要真实的反应管理干部的工作情况,又要得到社会和政府部门的认同,评价的主体不应该局限于学生,重视评价结果的真实性、有效性,并把评价的结果借助互联网平台公示在社会上,提高高职院校管理干部的工作能力和水平。

4.3 高职院校应该提高管理人员工作的积极性

在日常的高职院校校务工作中,院校管理人员的工作量大,工作内容繁杂。有人认为大学里的管理人员就是高级的打杂工,这种观念不利于提高管理人员工作的热情以及对职位的自我认同感,所以在给管理干部提供专业化知识培训的同时,院校领导也要采取一些合理方式来管理干部在学校的地位,激发管理干部的岗位认同感。首先高校应该提高管理人员的工资待遇水平,激发管理人员的工作热情,高职院校应该通过各种方式提高管理干部的管理能力和综合素质,为高校管理干部制定相应的制度措施,提高管理人员的工作效率,改善管理人员的工作环境,管理人员的工作范围不仅仅于电脑工作,提高管理人员的福利待遇,所有的管理人员在教职工原有独立待遇的基础上,给予一定的福利补贴,还有分担管理人员的工作压力,帮助他们制定未来的工作计划,减少管理人员的工作量,进而达到提高管理人员工作积极性的目的。

4.4 高职院校应该做好管理干部未来职业发展规划

对于高职院校的发展来说,建立一支专业的干部管理团队和一支专业的教育教学师资队伍同样重要,都对高职院校的未来发挥着不可替代的作用。首先高职院校要根据国家教育部门对高职院校管理团队的要求和学校自己建设管理专业化团队存在的问题,来对本校的管理人员职员做出科学合理的规划,对每个管理岗位的工作内容和性质做详细的分析,制定本职位相关的职位说明书和未来职业发展规划,制定一系列合理的激励管理人员工作热情和稳定管理人员的措施。高职院校根据学校未来的发展,定期组织召开全校性管理人员的会议,突出管理人员的工作任务在促进学校发展的重要作用,有效提高了管理人员在学校的地位,以此来带动高职院校管理工作和管理干部团队专业化建设进入一个新的发展时期,管理岗位的工作人员可以根据学校制定的职业规划来调整 and 确定自己未来职业发展的方向和目标,管理人员能看到未来职位发展的希望,激发管理人员工作的热情。还有对不同年龄和级别的管理干部要做出不同的职业规划,让每一个管理人员的长处都可以在合适的工作岗位上大放异彩,可以提高管理人员的工作认同感。

4.5 高职院校应该为管理干部提供专业化发展平台

高职院校科学、合理的设置岗位是高校管理体制改革的组成部分之一,高职院校的管理岗位是院校专业化管理干部工作的平台,这个工作平台搭建的是否合理、科学都会都高职院校专业化管理团队的建设产生重要影响,所以高职院校在设计工作岗位的时候,不能简

单单因为某一个人而专门设计了一个工作岗位,首先应该树立要想提高高职院校的质量,必须要有一直专业的管理干部团队的理念,提高对管理干部专业化建设的重视程度,高职院校应该改变一直以来重视师资团队的建设而忽视了管理团队的建设,所以高职院校应该以学校未来的发展方向、全校资源的合理配置、整体的办学效益提高为目标,秉承因事设岗的原则,对不同能力和水平的人提供合适的工作岗位,真正的达到能力与职位相匹配。

5 结束语

我国高等职业教育的飞速发展带动了高职职业学校管理制度的改革,在高等教育人事制度改革的过程中,为了达到高职院校的专业化建设的目的,高职院校领导必须要紧跟时代发展的要求,采取相应的措施来提高管理干部的专业化水平,首先高职院校应该给管理干部提供专业管理的知识和能力的培训,激发管理人员工作的积极性和热情,使得高校管理干部能够更好的适应社会发展的要求,提高工作的效率。

注释:

- [1]李冠楠.专业化视角下高职院校管理人员准入机制研究[J].职教论坛,2017(29):123-125.
- [2]李阳.关于高职院校行政管理人员专业化发展研究[J].当代教育实践与教学研究,2017(11):236-237.
- [3]张建兵,李明凤.中外视角下的高校管理队伍专业化建设[J].吕梁学院学报,2018(02):365-366.
- [4]刘海燕.高校管理人员专业化素质发展研究[J].中国成人教育,2018(02):56-58.
- [5]汪旭东,包恒庆.论高校管理人员的职业化[J].安徽工业大学学报(社会科学版),2007(07):36-39.
- [6]臧丽娟.关于我国高校管理人员职业化的几点思考[J].继续教育研究,2009(02):536-538.
- [7]苏剑锋.职员制下高职院校管理人员薪酬制度的思考[J].教育教学论坛.2012(36):337-339.
- [8]聂伟进.高职院校管理人员专业化的现状调查与分析——以江苏省11所高职院校为例[J].黑龙江高教研究.2012(10):258-268.
- [9]周恒.浅议当前高职院校职员制改革面临的困难及问题[J].中国高职院校师资研究.2012(04):137-139.
- [10]陆媛,何喜军,孙磊.浅谈高职院校教师岗位设置与分类管理[J].中国高职院校师资研究.2012(03):238-239.
- [11]袁可可,周敏.完善高职院校职员制度推进管理人员专业化建设[J].科学咨询(科技·管理).2012(04):85-87.
- [12]陈起雄.去行政化背景下地方高职院校管理人员职业化建设[J].中国高职院校师资研究.2012(01):145-147.
- [13]余立,汪坤.高校管理服务专业化建设的思考[J].出国与就业.2010(05):51-52.

作者简介:申艳梅(1977-),女,汉,河北邯郸人,硕士研究生,初级,天津滨海汽车工程职业学院,研究方向:教育管理研究。