

高职院校管理队伍专业化发展研究

孔 彤

(广州番禺职业技术学院, 广东 广州 511483)

摘 要:为保障高职院校各项工作的顺利开展,加强高职院校管理队伍专业化建设势在必行。通过明确高职院校管理队伍专业化在人才培养与院校发展两方面的建设意义,立足于高职院校管理队伍实际情况,分析总结目前高职院校在管理队伍专业化建设过程中的相关问题,从职业认同、职业培训和职业评价三方面维度加以阐述,着力搭建针对高职院校管理队伍专业化发展的综合体系。

关键词:高职院校;管理队伍;专业化发展

中图分类号: G712.4

文献标识码: B

文章编号: 1673-0097(2020)05-0059-02

0 引言

随着高等职业教育的改革发展,高职院校的教育管理工作面临新的挑战与机遇,对学校管理队伍工作能力与素质提出了更高的要求。高职院校需要转变传统管理模式,致力于推动学校管理队伍趋向专业化发展,以此保证院校有效适应高职教育发展趋势。高职院校应重视管理队伍的革新与发展,使管理人员与工作的向专业化方向发展,提升院校整体管理工作水平,使管理队伍为学校教学、科研等工作提供更好服务,在优化学校管理工作效果的同时,推动学校管理工作发展,从而为高职院校可持续发展提供有力保障。

1 高职院校管理队伍专业化发展意义

1.1 培养高技能人才

管理队伍的专业化发展有助于促进学校高技能人才的培养^[1]。我国经济增长速度正处在换挡期,经济结构正处于调整期,随着人口结构的变化,劳动力供给能力也已有所下降。为此,国家提出人才强国的战略,而高职教育作为与经济社会发展联系紧密的一种类型教育,其肩负着培养高级技能型人才的使命,需要高职院校积极革新教学管理工作,为培养高素质专业性人才提供保障,为社会经济发展培养一线人才。培养高技能型人才属于一项系统工程,需要学校内部多个部门彼此配合才能达到理想效果,学校各个管理部门需要促进管理人员的专业化发展,革新工作理念,更好地为师生服务,为学生身心健康发展与能力素质发展提供优质育人环境,从而提升高技能人才培养水平。

1.2 推动院校自身发展

现阶段,高职院校正处于内涵式发展阶段,需要高职院校在学生管理、师资队伍、教学科研、校企合作等方面积极革新管理模式。然而,高职院校现有管理工作并未达到理想效果,主要原因是院校管理人员自身的

专业化素质不高,影响高职院校正常开展管理模式的革新。而推动管理队伍的专业化发展,能够丰富管理人员专业知识,为管理人员提供长期的专业化训练,提升管理人员职业道德,使其在管理工作中具备更高自主权,能够按照自身专业实施决策与判断,更好地提升学校各个方面管理工作的实效性,进而能够促进学校教学、科研、服务等工作的内涵式发展,满足高职院校在新时期下的自身革新需求。

2 高职院校管理队伍专业化发展问题

2.1 部分管理人员职业认同感不足

当前,高职院校管理队伍的建设,面临管理人员自身职业认同感不足的问题,存在管理人员兼任多职的情况,使得管理人员同时承担多项内在联系不足的工作,难以专注于某一领域开展工作,且工作任务繁重,难以有足够的时间与精力对学校管理工作进行有效应对。这种现实情况容易造成管理人员职业认同感不足,将管理工作误认为谋生手段,不能正确对待管理工作,也无法正视自身管理工作的缺陷与自身能力素质的不足。高职院校的部分管理人员欠缺与时俱进的工作意识,而且往往未针对管理工作制定长远的职业生涯规划,严重影响高职院校管理工作的创新性。同时,管理人员职业认同感的不足,会造成其职业专业发展意识与动力的薄弱,影响学校整体管理队伍的专业化建设与发展。

2.2 管理人员的培训不到位

高职院校内部的管理人员,需要同时面对上级布置的任务与师生的各种问题,工作任务比较复杂与繁琐,管理人员需要具备较高的沟通能力、文字表达能力、问题处理能力、协调能力与信息化管理能力等,才能有效协调师生诉求与完成上级指示任务^[2]。但是现有的部分管理人员大多无法满足这些要求,加上学校管理人员的自学条件有限,高职院校需要提供多种形式

收稿日期: 2019-11-16

作者简介: 孔彤(1984-),男,山东曲阜人,助理研究员,主要研究方向:高职院校师资队伍建设。

课题项目: 广东省普通高校青年创新人才类项目“‘放管服’背景下高职院校教师队伍分类分层管理与支持体系研究”(课题编号: 2018GWQNCX084); 广州市教育科学规划课题“高职院校青年教师专业发展中的职业高原问题研究-以广州为例”(课题编号: 1201555113); 广州番禺职业技术学院社科类青年项目课题“高职院校管理队伍专业化发展的理论与实践研究-以广州番禺职业技术学院为例”(课题编号: 2016SK029)的研究成果。

的专业化培训,以利于教师提升自身专业化工作能力和综合素质,有效应对学校各项管理工作。但是,现阶段部分高职院校的管理人员的培训并不到位,使管理人员缺少培训与研修的机会,也限制了管理人员队伍的专业化发展。

2.3 部分管理人员评价体系不健全

高职院校管理队伍的专业化发展,还面临学校自身管理人员考核评价体系不够健全的问题。而有效完善的评价体系,能够正确提升管理人员提升自身管理能力与综合素质,加强学校管理工作效果,但是部分高职院校管理人员评价考核工作不到位,会严重影响院校开展管理人员队伍专业化发展工作的质量,限制高职院校整体管理工作质量的提升。现阶段,部分高职院校评价管理人员与管理工作,仅限于考察工作执行结果,忽视考核评价管理人员的个人能力与素质,对管理工作的过程性评价不足,影响学校管理评价体系的有效构建,难以体现评价体系自身的专业性、客观性与准确性,也会降低管理人员对工作进行改革创新的积极性,制约管理人员队伍专业化发展。

3 高职院校管理队伍专业化发展路径

3.1 加强管理人员职业认同

高职院校探究管理队伍专业化发展路径,需要结合现阶段高职院校普遍存在的管理人员职业认同感不足问题,实施加强管理人员职业认同的策略,提升高职院校管理工作质量,促进管理人员队伍专业化发展。高职院校需要首先确保管理工作的独立性,为各项管理工作设置专职人员,避免身兼多职的现象出现,保证有充足的精力与时间实施管理工作,配合学校教学与科研方面的服务工作。在此基础上,学校还需要在校内加强管理人员的职业责任感,使管理人员认识到自身管理工作在学校整体发展中的重要作用,对自身管理工作与职业岗位产生认同感,提升工作积极性与主动性。同时,院校也需要为管理人员提供职业生涯规划类教育,主动将学校管理工作当作自身的终身事业。而做好自身职业生涯规划,可以正确认识自身管理工作问题,进而提升自身管理能力素质,促进学校管理队伍向专业化发展^[3]。

3.2 强化管理人员职业培训

高职院校专业化发展管理队伍,需要加强对管理人员的职业培训,充分提升能力素质,为学校管理队伍的专业化发展提供有效保障。首先,高职院校需要为管理人员建立培训体系,优化培训标准,才能增强管理人员的职业培训效果。在高职院校管理人员面临更高职业要求的情况下,高职院校需要在建设培训体系的过程中,广泛开展培训需求调研工作,合理划分培训层次与培训职能,有效甄选培训内容,实施针对性较强的有

效培训方式。高职院校培训管理人员,需要重点培训个人素质、管理技能、沟通技巧、教育理论与专业技能,并保证管理人员职业生涯的各个阶段都具有相匹配的培训教育,提升学校管理人员培训的系统性与实效性。在组织管理人员积极参与培训的基础上,学校需要加强管理培训实施情况,对培训管理流程进行整合与完善,并及时评价培训效果,提升院校管理人员培训工作的质量。

3.3 完善管理人员评价体系

高职院校需要进一步完善管理人员评价体系,从而有效促进学校管理队伍趋向专业化发展。要完善评价体系,需要结合管理人员的职务职责与工作性质,科学编制考核评价指标内容,保证评价体系中的指标与管理人员的工作特点有效匹配。还可使用目标管理法,对管理人员的绩效评估目标进行确定,绩效考核内容应包括工作态度、思想素质、工作质量、工作纪律、工作效率、岗位职责、工作创新与个人发展等目标任务。同时,学校要重视教师考评与管理人员考评,对管理人员实施定期考核评价,进而提高其工作积极性和工作效率。此外,高职院校需要有效结合劳动合同、人事关系与绩效考核结果,对优秀管理人员实施精神与物质奖励,如颁发优秀个人奖状,提供工资奖金、职务晋升、进修培训等物质激励,从而加强管理人员参与学校管理工作的热情,提升自身综合能力与主动性,进而优化学校管理队伍专业化发展效果,促进学校整体管理工作的发展。

4 结束语

高职院校管理工作属于复杂的系统性工程,需要学校内部的各个部门在各个环节中彼此配合与协作,协同提升学校管理工作效能。进入新时代,高职院校为实现自身发展目标,需要结合自身办学水平与教育特色,积极开展管理人才队伍建设工作,探索管理队伍的专业化发展路径。高职院校需要明确管理队伍专业化发展的意义及理清当前所存在的问题,采取有效措施提升院校管理工作水平,促进管理工作队伍的专业化构建,在改革创新管理工作模式的同时,满足院校管理人员队伍专业化发展需求。

参考文献:

- [1] 李莉.工匠精神视域下高职管理队伍专业化建设标准探析[J].南宁职业技术学院学报,2019,24(4):37-40.
- [2] 周建松.以提高质量为核心的高职院校管理队伍专业化建设[J].现代教育管理,2012(1):100-102.
- [3] 李莉.高职院校管理队伍专业化建设现状与影响因素分析[J].新疆职业教育研究,2018,9(4):47-52.

[责任编辑 韩翠丽]