

专业化视角下高职院校管理人员准入机制研究

□李冠楠

摘要:社会分工和自身发展的需要为高校管理提出了新的、更高的要求,职业化、专业化建设已经成为高校发展的必然趋势。准入机制是高校管理专业化建设的第一个环节,是专业化建设的基础,为后续环节提供了标准和依据。准入机制对整个管理专业化体系构建具有关键性作用。文章在对我国高职院校管理队伍与管理人员准入机制现状和问题进行分析的基础上,对基于专业化的高职院校管理人员科学准入机制的构建进行了探索性研究,为高职院校管理人员准入机制的设计和 implementation 提出具体的思路和方法。

关键词:管理专业化;准入机制;职业资格;招聘制度

作者简介:李冠楠(1981-),女,河北衡水人,泰州职业技术学院讲师,研究方向为教育管理、科研管理。

基金项目:全国教育科学规划课题“高职院校管理队伍专业化研究”(编号:BFA110029),主持人:徐庆国;泰州职业技术学院博硕基金项目“基于定位分析的高等职业院校科研管理专业化研究”(编号:TZYBS-15-7),主持人:李冠楠。

中图分类号:G717

文献标识码:A

文章编号:1001-7518(2017)26-0046-05

随着全球职业专业化运动的兴起,高等学校管理人员专业化成为世界高校发展的趋势。管理人员专业化建设是一项系统工程,包括多个维度与模块,其中准入机制是重要的基础。我国高校管理人员专业化建设起步较晚,水平不高。与本科院校相比,高职院校问题更为突出,改革的现实需求更为迫切。

一、高职院校管理队伍的现状与问题

(一)高职院校管理队伍的构成与素质问题

我国高职院校管理队伍结构复杂,主要包括三类人员:前身学校管理者,即由于大多数高职院校由中专学校合并升格而成,旧班底管理人员仍然占据相当比例;“双肩挑”人员,即从专业技术岗位提拔而来的管理人员;新进招聘人员,即近些年按照事业单位工作人员招聘规定招聘进来的专职管理人员。这三类人员在管理综合能力上都有自身突出的问题:前身学校管理者学历层次和知识水平较低,年龄结构老化,终身学习能力欠缺;“双肩挑”人员虽有专业背景,但大多没有接受过系统的管理培训,管理专业知识和技能水平不高;新聘管理者学历层次较高,但对学校整体情况不熟悉,缺乏经验。

总体看,高职院校管理人员主要存在以下问题:第一,管理专业知识贫乏,专业技能不足。现有管理

人员大多未接受过系统的、专门的管理专业素养培训,专业化水平不高,能力与岗位匹配度不强。第二,缺乏管理专业自主性。高职院校管理行政化,许多管理人员认为按领导指示办事就行,不需要过多思考与发挥自主能力,缺乏创造力和专业自主性,职业情感不高,职业倦怠感日益增强。第三,责任心不强,缺乏上进心。由于“平均主义”“大锅饭”思想依然存在,缺乏有效的考核、竞争和激励机制,不少管理人员没有压力,没有上进心,缺乏责任心和敬业精神。

(二)高职院校管理队伍存在问题的原因

高职院校管理人员准入机制不合理是产生问题的根本原因。管理人员准入机制主要包括两个核心要素,即人员需求数量计划和计划的实现。具体到高职院校管理人员准入机制,就是岗位设置与招聘制度。

高职院校管理岗位设置包括机构和职位设置两方面,机构设置与人员编制的科学合理性直接关系到管理的效能。高职院校管理岗位设置的依据和影响因素包括国家政策规定、学校办学理念、师生比例、专业岗位与管理岗位比例等。科学合理的岗位设置应当是以岗位为对象而不是以人为对象,要实行岗位管理而不是身份管理。目前,我国高职院

校管理岗位设置方面存在不少问题:国家规定比较刻板,总体上依然是大锅饭,教育职员制改革还没有开始实行;照办模仿本科院校的做法,没有根据学校自身的定位、目标、办学理念确定管理工作需要的岗位体系与职责,进而确定胜任各种管理岗位所需要具备的资质条件、任职标准;前期人力资源规划和岗位分析十分欠缺,不是从岗位出发而是从人出发以人定岗,依然进行身份管理而不是岗位管理,职位级别设置笼统不细化。

现行高职院校管理人员招聘制度也存在较多弊端:第一,没有精细化的职业标准,招聘条件和要求不全面。没有实行任职资格管理,没有对胜任管理岗位必备的知识、技能、经验等职业资格制定标准。第二,流程简单、不严谨。由于没有针对高校特点建立专门的高职院校管理人员职业资格标准,招聘、考核过程比较笼统简单。第三,考核人员结构单一、不专业。只有人事部门组织参与招聘,没有人力资源和相关领域专家,缺乏对具体岗位专业性的了解。

(三)建立管理人员科学准入机制的必要性

1.现实改革需要建立准入机制。我国高职院校管理人员的现实状况远不适应高职院校发展的需要,管理队伍专业化水平落后已成为制约高职院校发展的瓶颈。现实改革需要提高高职院校管理人员的专业化水平,必须从源头抓起,建立科学合理的管理人员准入机制。

2.客观规律要求建立准入机制。社会分工和市场发展需要高校管理成为一种独立的职业,要求管理人员提高素质和专业化水平。一种职业需要有一套准入机制,从法律角度对从事这一职业的人员进行资格规定。因此,当职业化和专业化成为高职院校管理发展的必然趋势时,必须建立管理人员准入机制。

3.发展经验证明必须建立准入机制。一些发达国家专业化发展和教育职员制建设都优先于我国,取得了良好的效果,值得借鉴。比如,美国已经建立并大力推广高校管理职业资格证书制度;日本在国立大学法人化之后,根据各个大学自身情况制定了严格的管理人员遴选制度。国外高校的实践经验证明,高校管理人员专业化和教育职员制是必然选择,职业化和专业化要求从法律和社会保障方面建立准入制度。

二、基于专业化的高职院校管理人员准入机制的构建

(一)准入机制的主要构件

所谓高职院校管理人员专业化,主要内容是以管理胜任力理论和专业人员生涯管理理论为指导,以现有高职院校管理人员能力素质结构分析为基础,选择最具胜任力的管理人员,并建立有利于高校管理人员职业生涯发展的自主管理能力发挥平台、激励考评体系、系统学习培训机制等。

基于这样的视角,高职管理人员准入机制包括两大构件:“职岗体系”与“招聘制度”。

1.规范的管理职岗体系。高职管理人员职岗体系的确立是对学校机构、管理人员职能分配与人力资源的顶层设计,是高职管理人员专业化建设的基础。职岗体系建立必须以专业理论和方法为支撑,主要是以胜任力理论为依据对高职院校管理人员准入机制进行系统要素分析,建立管理人员胜任力模型,使后期招聘选拔制度拥有科学依据。高职管理人员职岗体系主要分为职级序列与职业资格标准两大部分。职级序列的确立首先要以高职院校的机构设置方案为依据,机构设置则必须根据学校的定位、职能,符合学校人才培养、社会服务的需要。机构设置方案必须明确机构名称、职能、人员构成层级、数量及人员间的相互层级管理关系等。职业资格标准则是根据机构职能与层级,确立各层级岗位人员的职能、知识能力要求。

2.公正的市场化招聘制度。高职院校管理人员专业化招聘制度的主导思想就是要打破“大锅饭”和去行政化,实现身份管理向岗位管理的转变。途径是招聘社会化、市场化,即打破高职院校现有行政级别管理限制,取消事业单位编制管理,实现公开、公平、公正的招聘制度,在全社会招聘最具胜任力的管理人员,实行现有人员的能进能出、合理流动。

(二)准入机制的设计与实施

根据理论分析和实践需要,高职院校管理人员准入机制包括两大模块:职岗体系和招聘制度,其中职岗体系包括管理人员职级序列和职业资格标准两部分。这样,管理人员准入机制就包括以下三部分内容:

1.独立的职级序列。构建高职院校管理人员准入机制,第一步是建立独立的管理人员职级序列。从教育职员制改革出发,结合我国高职院校管理岗位设置和管理队伍的现状,借鉴发达国家的经验,参照专业技术岗分级方法,打破现有的行政级别,在高职院校构建一个多层次、多阶梯的管理人员职级序列,该序列包括五层 13 级,构建分为 3 个程序:

大层级:区分不同职级管理人员的职能。宏观上,重新设置高职院校的管理机构与岗位,设计全新的定员定编定岗方案,实现人员编制的科学性和机构设置的合理性。总体上,打破大锅饭,设计独立的、专业化的管理人员职级序列,将高职院校管理人员分为五个层级:领军级、精英级、能手级、熟手级和新手级,区分不同层级管理人员的职能,形成“金字塔式”的管理模式(见图 1)。

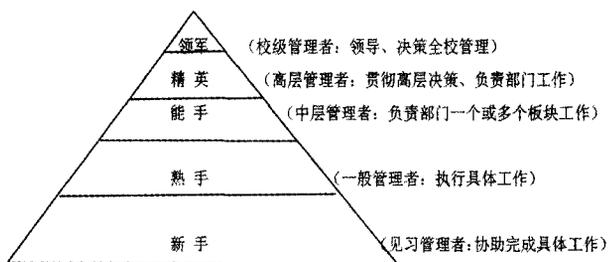


图 1 高职院校管理人员层级类型图

中系列:细化管理人员分级。中观上,对高职院校管理岗位进行细化分类,对管理人员职级序列进行细化分级,形成管理人员“横纵”职岗网络。横向上,根据工作内容、职能不同,将管理岗位分为教务、教辅、党政、学生事务、人事、财务、科研、后勤与资产、校企合作(社会培训与社会服务)管理等,形成不同的管理部门,不同部门的岗位具有不同的职责和要求,实行不同的任职资格标准。纵向上,根据能力、素质要求不同,对“金字塔式”五大层次进一步分级,共分为 13 级(见表 1)。每个大层次又分为几个级别,每一层次的管理者具有各自的晋升空间,达到该层级最高级别后还有机会晋升到上一层级或级别。

小岗位:制定具体职责与要求。微观上,明确职能岗位的职责和要求,管理级别的条件和标准。横向上,科学描述上述各类管理部门的工作内容和职能,管理岗位的具体职责和规范,编制岗位说明书。纵向上,为上述 13 个管理级别制定能力要求和资质

表 1 高职院校管理人员职级系列表

层级	类型	级别
1	领军级——校级管理人员	管理一级
		管理二级
		管理三级
2	精英级——高级管理人员	管理四级
		管理五级
		管理六级
3	能手级——中级管理人员	管理七级
		管理八级
		管理九级
4	熟手级——初级管理人员	管理十级
		管理十一级
		管理十二级
5	新手级——见习管理者	管理十三级

等具体条件和标准。依据胜任力理论,为不同类型、不同层次的管理岗位设计不同的能力模块要求,形成各自的职业资格标准。

2.科学的职业资格标准。构建高职院校管理人员准入机制第二步是制定科学的、专业的管理人员职业资格标准。

(1)概念与意义。任职资格是指在特定的工作领域中员工从事相应工作所需要具备的知识、技能、素质、行为等各方面综合能力的证明。任职资格标准是从胜任力的角度出发,对员工履行工作职责所需具备的任职能力进行横向分类和纵向分级,建立结果导向的、可衡量的各项标准。任职资格管理则是指基于工作分析,根据任职资格标准,为提高工作效率、规范工作行为,对员工的工作能力和工作行为实施的系统管理。任职资格管理是实现管理人员专业化的有效途径和必然选择,高职院校进行管理人员专业化建设,推行教育职员制改革,就是要实现管理专业化和职业化,需要职业资格标准作为操作依据。高职院校管理人员作为一种专门的职业,必须具备特定的专业素质标准和要求。

(2)内容设计与开发。高职院校管理人员职业资格标准是以胜任力模型理论为基础建立的。根据胜任力模型理论,高职院校管理人员素质能力结构可归纳为三个方面的特征,即个体特征、行为特征和结果特征,三大特征包含的要素见图 2。根据胜

任力特征结构,设计管理人员职业资格标准,包括三个维度即资质标准、行为标准和结果标准,每个大的维度包含不同的子维度和要素,具体见表2。

管理人员的资格认定采用职业资格证书制度,资格认定工作由国家认可、具有较高权威、能保证客观公正、对认定结果负有法律责任的社会中介机构承担,或待发展成熟后成立专门的高等学校管理职业资格认证机构。对照职业资格标准,对管理者进行综合测评,只有经认定具备资格的管理者才能成为高职院校管理职员。同时,根据管理岗位和工作的层次不同,资格证书的等级和类型也不同,一般分为高级、中级和初级三个等级。管理人员资格认定不是终身制,需要定期进行评定,随着管理人员的知识、能力和经验的不断积累,其资格证书可以晋升等级或更换类型。

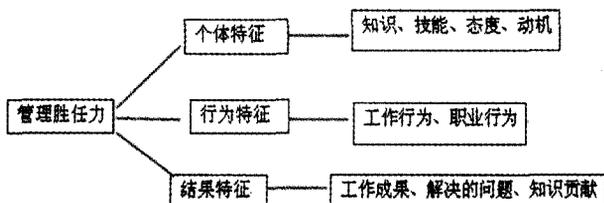


图2 高职院校管理人员胜任力特征结构

(3)操作与实施。高职院校管理人员职业资格标准作为准入机制构建的中间环节,具有双向作用:向上可以对接职级序列,向下可以指导选拔招聘。不同管理层次、级别、岗位,其职责不同,对任职者胜任力要求的侧重点就不同,据此为各个层次、

职级、岗位制定细化、有针对性的职业资格标准,对接职级序列,为职级晋升、薪酬等级划分、绩效考核等提供参考。职业资格标准体现了管理职位对任职者的具体要求,是管理人员准入的依据和标准,是岗位说明书的重要组成部分,为管理人员选拔和招聘工作提供导向。

3.规范的选拔招聘制度。规范的遴选招聘制度是将管理人员职级序列和职业资格标准应用到招聘与选拔中的一套完整的程序,是构建管理人员准入机制的第三个步骤。管理人员招聘制度的设计借鉴企业管理人员招聘流程和方法,同时参考我国公务员与事业单位人员招考制度。

高职院校管理人员招聘与选拔的基础工作是岗位分析。岗位分析指对组织中的某一具体岗位的职责、权力、工作条件、任职资格标准、隶属关系等信息进行收集与分析,以便对该岗位工作作出明确、具体的规定,并确定完成工作所需要的行为、条件、人员的过程。主要包括岗位描述和岗位规范两方面内容,这两方面的内容就构成了岗位说明书,其中包含了前面分析的职业资格标准。岗位分析能够为组织的人力资源计划、招聘与选拔提供客观依据和标准,也可以为应聘者提供需求信息,高职院校在招聘管理人员之前要做好岗位分析和人力资源计划工作。

在进行岗位分析和人力资源计划之后,便进入具体的招聘工作。规范、专业的高职院校管理人员招聘制度会改进现有招聘制度的不足,去行政化,依

表2 高职院校管理人员职业资格标准要素与指标

维度	要素	指标
资质标准	学历	学习形式、学历层次
	必备知识	专业知识、岗位知识、基础知识
	专业技能	上岗技能、业务技能
	专业经验	工作经验、培训经历
	专业成果	从事本专业工作取得的工作业绩
	态度和素养	自身素养、职业态度和素养
行为标准	工作行为	月度或季度工作计划、实际完成占计划的比例
	职业行为	奉献精神、职业操守、职业道德
结果标准	工作业绩	年度工作计划完成比例、完成效果
	解决的问题	具体解决的事项、问题解决后的作用
	知识贡献	参与起草、修改的文件数量,对工作提出的重要意见和建议的数量,对于工作中遇到的知识性问题的解决情况

法按章办事,不搞暗箱操作,做到公开、公平选拔和竞争。选择人力资源专家和相关领域专家担任考官,专业的招聘机构执行或监督具体工作。借鉴企业管理人员招聘流程和方法,参考公务员招考制度,完善现有招聘程序,最后增加评估环节,发现、总结招聘工作中的成功与不足,为下次招聘积累经验。

参考文献:

- [1]池永明.任职资格标准体系设计精细化实操手册[M].北京:中国劳动社会保障出版社,2013:2-12.
- [2]魏志峰,许伟波.任职资格体系设计与实施案例[M].深圳:海天出版社,2009:18-41.
- [3]李凤艳.高校管理人员专业化建设研究[D].兰州大学,2010:10-23.

- [4]王子原.地方高校管理人员素质探究[J].江西科技师范学院学报,2010(3):96-98.
- [5]龚劲锋,王益宝.胜任力研究综述与展望[J].经济论坛,2009(16):98-101.
- [6]滕超.我国高等学校教育职员制度改革问题研究[D].西南大学,2010:33-36.
- [7]冯静颖.当前高校行政管理岗位设置及对策[J].中国青年政治学院学报,2014(4):63-66.
- [8]高铁菊.略论新时期高职院校管理队伍素质建设[J].辽宁省交通高等专科学校学报,2011(1):63-66.
- [9]秦婧雅.高校管理队伍专业化建设对策研究——以浙江大学为例[J].中共珠海市委党校、珠海市行政学院学报,2013(4):72-76.

责任编辑 时红兵

(上接第32页)

导策略,避免大学生的成长与社会相脱节。

(二)增强科学性

大学生数据分析中需要增强大数据的科学性,高校中大数据分析可能引起其他多个领域的变化,进而产生一系列的问题,但是在创新的过程中,由于新事物了解不够透彻,容易忽略重点,出现偏差^{7]}。因此在大数据分析在就业指导工作开展中,需要提高数据分析的针对性,建立大数据分析 with 系统模型,并结合大学生的实际需求,不能单一追求大数据的全面性,而是根据模型,了解大学生现状、需求,实现与学生的互动,全面构建大学生就业观和成才观,与社会所需人才岗位对接。其次需要增强大数据的准确性,充分利用辅导员的工作情况,将工作中获得的大量信息与学生信息相结合,分析加重各种信息,提到大数据分析的准确性和客观性,为大学生就业制动提供真实、专业的数据分析。

大数据的核心就是预测,主要功能是通过海量分析数据预测未来事情发生的可能性动,虽然当前我国在大数据背景下研究大学生就业指导的论文研究也不少,但是多采用理论分析的模式,在本组研究分析中,以具体实例分析,构建就业工作系统

模型,能够为高校人才培养、教育质量评估提供理论参考。

参考文献:

- [1]马国春,申蕾.大数据视野下的公安管理精细化研究[J].上海公安高等专科学校学报,2016(26):12-20.
- [2]党立刚,王永伟.大数据时代下高校学生工作的精细化管理[J].西部素质教育,2016(18):24-25.
- [3]胡芳菲.大数据时代下的高校财务精细化管理研究[J].企业改革与管理,2016(1):142-142.
- [4]凌锐燕.大数据时代的社会治理精细化工作研究[J].理论研究,2016(4):65-70.
- [5]应璇,孙济庆.基于大数据的精细化知识服务模式构建[J].科研管理,2016(37):153-160.
- [6]孟庆新.大数据时代下高校精细化就业指导模式的迫切性研究[J].教育科学,2016(9):303-304.
- [7]李超颖,等.大数据时代下高校精细化就业指导模式的迫切性研究[J].价值工程,2015(24):192-194.

责任编辑 殷新红