

论高职院校管理体制改革创新对策

周君明 王红焱 王江秋

(荆州职业技术学院, 湖北荆州 434020)

摘要: 高职院校管理体制处于不断改革深化之中, 仍然存在诸多共性问题, 本文从总体目标、架构设计和实施策略三个方面, 提出了当前高职院校管理体制改革创新对策。

关键词: 高职院校; 管理体制; 改革; 创新

中图分类号: F552.1

文献标识码: A

文章编号: 2096-4609(2018)29-0086-002

一、明确总体目标: 建立新时代中国特色高职现代大学制度

微观意义上的现代大学制度指一所大学的组织结构和管理体系, 是为学校正常运行和发挥职能提供保障的体制安排和制度设计, 主要通过大学内部管理体制改革来实现。

高职教育是与社会经济发展及行业、企业联系最为紧密的教育类型, 其内部管理体制改革的创新的重点, 是在内部治理结构上形成政校企紧密合作的办学特色, 除了确保学校政治、行政、学术、学生权力规范运行外, 让利益相关者权力得以充分体现。

高职院校内部管理体制改革和创新的总体目标是: 通过构建科学的内部管理系统、完善的内部治理结构、高效的二级管理模式和规范的管理制度体系, 建立新时代中国特色高职现代大学制度。

二、设计权力结构: 构建开放型现代职业院校治理结构

建立新时代中国特色高职院校现代制度, 必须以科学的理论为指导, 立足于中国国情, 借鉴国际先进经验, 深化政治体制以及其他领域的配套改革, 形成“党委领导, 校长负责, 专家治学, 社会参与, 民主管理”的开放型高职院校内部治理结构, 建立决策、咨询、执行、监督既相互制约又相互协调的权力系统结构和多元互动、有效制衡的权力运行机制。

(一) 建立决策、咨询、执行、监督既相互制约又相互协调的权力系统结构

基于权力运行过程系统, 决策权处于中心地位, 注重科学与民主; 咨询权处于参谋地位, 重在研究与论证, 提供决策参考; 执行权处在中间环节, 重点关注效率; 监督权贯穿权力运行全过程, 重点保障决策民主化和行政高效化。为此, 高职院校体制改革的重点是再造管理流程, 形成分工制衡的权力结构和权力关系, 最大限度防止权力的消极

作用。

(二) 构建政治、行政、学术、学生、社会权力多元互动、有效制衡的权力运行机制

多年来, 高职院校“泛行政化”倾向严重, 行政权力和学术权力失衡, 党政关系不协调, 未形成行业、企业等利益相关者参与治理的权力运行机制等问题一直广受诟病, 因此要重构权力运行结构, 让五种权力共同参与治理, 权责明确, 各司其职, 有效制衡发挥作用。重点是完善党委领导下的校长负责制, 协调党政关系; 建立行政与学术权力耦合机制, 改变行政权力取代学术权力的局面; 强化利益相关者所代表的群众权力, 凸显高职办学特色。

(三) 探索分层管理机制, 完善二级管理运行模式

由于理念和操作上的原因, 多数高职院校二级管理运行中依然暴露出管理重心过高, 权力集中在校级决策层及职能部门, 二级院系主体地位丧失等问题。因此, 权力结构优化调整的路径必须是分层管理改革, 突破校级集权模式, 下移权力重心, 扩大二级学院自主权。在二级管理模式中, 决策、咨询、执行、监督四类权力系统及政治、行政、学术、学生、社会五大权力的协调运行在学校层面和二级院系层面都要得以充分体现。

三、实施创新策略: 健全制度体系, 协调权力运行, 创新机构改革, 完善激励机制

(一) 健全制度体系, 保障权力规范运行

一是完善学校章程, 明确办学基本定位、服务面向、治理结构、基本制度, 保障依法自主办学。高职院校无论采取哪种权力运行模式, 学校章程作为学校“宪法”, 其保障作用尤为突出。学校章程要对政治事务、学术事务、行政事务明确界定, 并根据事务性质不同, 采用不同的决策机制。二是完善党委领导下的校长负责制, 协调政治权力与行

政权力。坚持党委领导下的校长负责制是高职院校进行内部管理体制改革的前提。在这一领导体制下, 党委领导是核心, 校长负责是关键。要结合学校自身的情况制定党委会、校长办公会议事规则, 清晰权力边界, 规范议题征询和确定程序、议事决策程序和决议落实要求, 建立起科学规范的决策机制。三是构建科学的管理制度体系, 推进依法治校。要在学校章程的统领下, 通过制度设计对内设机构、工作岗位、工作人员的职责和权限明确界定, 形成一整套科学的管理制度体系。

(二) 完善内部决策体制, 优化权力运行机制

一是按照学校章程, 区分学校内部事务范围, 实行科学决策。在高职院校现行体制下, 政治事务由党委会决策, 行政事务由校长办公会决策, 学术事务由学术组织决策。此外, 随着高职教育管理体制的改革深入, 可以对理事会决策制度进行探索。二是充分发挥学术组织作用, 强化学术权力。要以建立学术权力主导的学术组织制度为长远目标, 构建以学术委员会为主体的一主多元权力组织模式, 确定学术权力组织的人员构成比例及标准, 要以教授为主体, 可以吸纳行政人员、行业企业专家等相关利益者参与, 明确学术组织的性质和职权范围, 制定学术组织议事和活动规则。三是建立职业化管理队伍, 强化校长的作用, 规范行政权力。四是建立二元权力耦合模式, 规范学术和行政权力。高职院校内部治理改革中, 行政与学术权力协调运行的走向应该是: 目前先以加强学术权力为基础, 从二元权力渗透、行政权力主导向学术权力主导转变; 而后, 从二元权力渗透向二元权力分离过渡; 最后实现二元权力分离、学术权力主导的权力格局。

(三) 完善内部执行体制, 构建二级管理模式

高职院校内部执行体制变革的基本思路是再造管理流程, 规范行政权力。一是突破

校级集权的模式,逐步向分权过渡,扩大中下层自主权,使二级院系拥有足够的权力和利益,使其成为一个充满活力,相对独立的办学实体。二是明确界定权力结构各层次之间的管理权限。学校重决策,院系重管理和质量。三是在管理方式上,由直接行政管理、过程管理向目标管理、过程监控过渡,保障学校整体目标的实现。四是制定规则,规范院系权力运行,处理好院系之间、行政职能部门与院系之间的关系,打通院系界限,淡化独立意识;职能部门转变传统管理模式,由直接控制转变为检查、监督、协调和服务。

(四) 创新机构改革,提升管理效能

一是探索建立理事会,构建政治权力、行政权力、学术权力、学生权力、社会权力的耦合机制,形成利益相关者参与学校管理的“共同治理”模式。二是按照去“行政化”、高职特色、权责一致、精简高效的原则,实施“大部门制”改革。可以按照工作任务和性质(主要包括业务、行政事务、党群三种类型)来设计,也可以按照决策、咨询、执行、监督分离制衡的原则来设计。三是科学设置二级组织机构。要在专业建设的基础上,考虑资源的优化与重组,合理设置二级院系。要根据区域产业的发展、学校专业规划及专业的特色建设对二级院系进行准确定位;要

注重提炼专业建设包括人才培养模式、课程建设、师资队伍建设、实习实训基地建设等方面的特色并加以传承;要注重政校行企的全面、深度合作,做到资源上共建共享;要注重纵向管理权责关系,确立二级学院主体地位,激发二级院系办学活力。

(五) 健全激励机制,激活人力资源

一是树立人本管理理念,兼顾效率与公平。要把传统人事管理观念转变为人力资源管理理念,以教师为本,创造条件服务员工发展,尊重和激励人才;必须把薪酬与绩效挂钩,兼顾公平,防止收入差距太大。二是建立科学的绩效评价体系。要针对不同类型部门、不同岗位类别和不同专业类别,在评价指标上注重共性与个性相结合,在评价方式上注重定量与定性相结合,评价方法上以360°评估方法为主。三是根据具体操作实际和高职教师的职业特点,综合运用多种激励方式。除物质激励外,注重成长激励、目标激励和情感激励的运用。

(六) 完善内部监督机制,保障权力正常运行

应重点构建以教职工代表大会制度为主要内容的内部监督体制,加强党内监督,强化行政监督,深化民主监督。此外,鼓励利益相关者参与学校治理,成立由政府代表、

理事会代表、教职工代表、学生代表和企业(行业)代表组成的监督机构(监事会),构建各利益相关者代表参与的监督机制,对学校运行进行有效监督。

【作者简介】周君明(1968-),男,教授,经济管理学院院长,研究方向为职业教育管理、企业管理。

【课题项目】本文为湖北省教育科学规划2016年度研究项目《高职院校管理体制改革创新研究》(项目编号2016GB237)的研究成果。

【参考文献】

- [1] 毕宪顺. 决策·执行·监督: 高等学校内部权力制约与协调机制研究[M]. 北京: 教育科学出版社, 2013.
- [2] 董仁忠. 高职院校治理结构研究[J]. 教育发展研究, 2011(7).
- [3] 周君明. 利益相关者视角下的高职院校开放办学[J]. 职业教育研究, 2014(9):18-20.
- [4] 李建国. 我国高职院校“内部管理体制”改革研究[D]. 南京: 南京农业大学, 2011.
- [5] 周海英. 对高职院校内部管理机制改革的若干思考[J]. 教育理论与实践, 2016(36):18-20.
- [6] 欧阳恩剑, 刘波. 我国高职院校内部管理改革路径探析[J]. 职教论坛, 2016(1):37.

(上接第85页)

于知识的掌握,使用户得到多元化的服务。

(三) 提供了社会价值和经济价值

图书馆作为人类智慧的结晶,肩负着承担人类文化遗产的巨大职责,专家的研究成果在这里可以转化为智力决策,推动整个社会的知识进步和技术革新。图书馆作为公共文化的践行者,可以很好地执行自身的使命,发挥其对大众的影响力,将这些成果运用到公共政策中,可以为全人类提供福祉。传统智库远离社会大众,影响力较小,但是图书馆覆盖面大,专业人才多,文献科学严谨,研究人员可以将知识迅速转化情报和决策,为社会提供了广泛的价值。利用图书馆开展智库服务,能够更好地提升经济价值,将知识转化为生产力,并且通过自身的创新能力不断提升图书馆的服务。

三、图书馆参与智库建设的实施途径

(一) 加强图书馆数据管理

首先,要改革现有图书馆的数据服务,加强其科学性和数据的完整性,要给智库人员提供可持续的资源,不断开发高质量的数据服务,剔除虚假和错误的信息。第二,增强资源的开放性,图书馆书库要利用信息网络的优势,实现内部信息共享,并且加大与外部信息网络的联系,提升自己跨学科解决

问题的能力。第三要提升专业人员的数据分析和处理能力,能够对数据进行修复,并且建立职业道德,坚持求真务实、尊重知识的精神,确保图书馆数据的真实性,让图书馆成为一个专业化的机构。

(二) 总体目标和规划

首先,国家要站在战略层面上进行总体规划,确定图书馆参与国家智库的原则,坚持数据的真实性和文献的有用性,严厉打击学术造假行为,为我国智库发展和图书馆建设提供一个良好的环境,确保图书馆中都是优秀的文化资源,能够将知识技能转化为生产力。第二,建立国家智库和图书馆共享平台,不断扩大数据库容量,同时还要在技术上提升数据库的搜索和处理能力,优化数据库功能,建立最先进的现代数字图书馆,提升内部共享能力。第三,要重视人才,将人才培养视为第一要务,要以人才为核心,利用图书馆建设不断向智库输送优秀人才,将图书馆检索量和文献成果以及知识转化为技术和生产力等方面作为人才评价指标,以培养大量优秀的人才作为强有力的支撑。第四,建立学术第一的思维,让专业的人员去做专业的事,赋予智库较大的独立性,不要让其

问题。

(三) 实施步骤

第一,图书馆的用户操作区要坚持方便实用的原则,让智库人员可以无阻碍的参与图书馆科研活动,智库也可以通过图书馆进行调查、分析等科研数据采集。第二,要完善网上平台,以图书馆为窗口向社会大众开放智库,并且提供相关服务,进一步完善数据管理功能、分析功能和共享功能。第三,要根据用户需求,扩大相关产品的应用,鼓励企事业单位进行产品应用。第四,强化制度保障,多组织图书馆经济活动,增强经济效益,确保经费充足。

【作者简介】刘雪含(1990-),女,学士,助理,研究方向为图书馆服务。

【参考文献】

- [1] Loughland T, Thompson G. The problem of simplification: Think-tanks, recipes, equity and ‘Turning around low-performing schools’ [J]. The Australian Educational Researcher, 2016, 43(1):111-129.
- [2] Stone D. The Group of 20 transnational policy community: governance networks, policy analysis and think tanks [J]. International Review of Administrative Sciences, 2015: 0020852314558035.