

# 人本管理视角下 高职院校管理人员职业发展调查研究

李冠楠

(泰州职业技术学院, 江苏 泰州 225300)

**摘要:** 高职院校管理人员是高职院校实现可持续发展的重要力量,其职业发展状态对工作积极性和创造性具有深层次的影响,从而影响高职院校管理工作整体效能。文章从人本管理视角,运用矛盾分析法、模型分析法对问卷调查结果进行分析,揭示高职院校管理人员的职业发展现状及存在的问题,探索高职院校管理人员的职业发展路径。

**关键词:** 人本管理; 高职院校管理人员; 职业发展; 职业心理

**中图分类号:** G710

**文献标志码:** A

**文章编号:** 1671-2153(2021)05-0080-07

随着我国高等职业教育事业的快速发展,高职院校管理事务日益增多,专业性和技术性不断增强,对高职院校管理人员提出了更高的要求。外在和内在发展需要双重驱动作用下,高职院校管理者自身的专业技能素质不断提升,工作效能逐步提高,但是大多数高职院校管理者的职业晋升却面临困境,管理人员在职业生涯发展中的现实瓶颈日渐突出。本课题通过问卷调查分析高职院校管理人员的职业心理状态、职业发展现状,建立关系模型,探索管理人员的职业发展路径。

## 一、问卷设计及调研基本信息

2019年4月,本课题组设计了“高职院校行政管理人員职业发展调查问卷”。首先,选取10名高职院校管理人员进行职业发展评价访谈调查,组织专家对访谈结果进行研讨,参考以往调查问卷并结合专家意见,选择收集问卷题项。然后,根据课题研究内容,进一步筛选题项,对题项的文字表达进行审读和修改。经过第一轮筛选修订后,确定将48个题项纳入问卷。最后,选取泰州市高职院校管理人员30名,使用初始问卷进

行试验调查,根据测试的数据分析问卷题项的区分度和相关度,然后对问卷进行进一步修订,最终形成正式的调查问卷。

2019年6月,进行正式问卷调查。本次调查通过“问卷星”网站发布调查问卷,采用网络填报的方式,对江苏、安徽、河北、山东、北京等省市多所高职院校的行政管理人員进行问卷调查,回收有效问卷155份,有效回收率为91.2%。参与调查者中男性占42.58%,女性占57.42%;年龄范围在26岁到60岁之间;文化程度涵盖本科以下、本科、硕士、博士;工作时间跨越5年以下到26年以上;职称包括从未定级到高级职称;职务包括从科员到副处级以上;所在岗位包括教学管理岗、科研管理岗、人事管理岗、学生管理岗、财务管理岗、质量管理岗、图书管理岗、后勤管理岗、党建工作、宣传工作等。

正式问卷的48个题项中包括20个量表题和28个非量表题,其中非量表题作为研究参考。将20个量表题项的数据分成6个维度:工作评价、自我发展评价、制度效果、工作能力、自我认

**收稿日期:** 2021-05-15

**基金项目:** 2018年度江苏省高校哲学社会科学基金一般项目“基于人本管理的高职院校管理人员职业发展研究”(2018SJA1864)

**作者简介:** 李冠楠(1981—),女,硕士,讲师,研究方向:高等教育管理,产业经济。

知、制度建设,按照维度对20个题项运用Spss20.0软件进行信度和效度检验。综合6个维度的信度效度检验结果(见表1),分析得出结论:6个维度的 $\alpha$ 系数都在0.6以上,题项数据通过信度检验。其中维度1、维度3和维度6的 $\alpha$ 系数都大于0.8,说明信度质量高;维度4的 $\alpha$ 系数在0.7和0.8之间,说明信度质量较高。题项的信息量可以被有效提取,6个维度的题项数据质量均通过效度检验,满足效度分析要求,可以对这些题项数据进行深入分析。

表1 信度效度检验关键值分析

维度名称	信度分析		效度分析	
	题目个数	$\alpha$ 系数	KMO值	旋转后累计方差解释率
工作评价	5	0.903	0.844	72.961%
工作能力	3	0.768	0.632	69.583%
制度效果	3	0.834	0.698	75.270%
制度建设	3	0.803	0.709	71.985%
自我发展	3	0.686	0.622	61.912%
自我认知	3	0.693	0.671	61.974%

## 二、高职院校管理人员职业发展现状剖析

通过对“高职院校行政管理人员职业发展调查问卷”6个维度的具体数据进行分析,发现高职院校管理人员对自己职业表现的评价、对职业发展的愿景与现实职业发展制度、职业发展机会之间存在的矛盾问题。

### (一) 问卷调查结果分析

本项目调查问卷的题项下都设置了5个选项,分别是非常同意、同意、不一定、不同意和非常不同意。对调查结果进行分析时,将每个题项下“非常同意”和“同意”两项的选择百分比相加,定义为“同意”大项(以下简称“同意”);“不一定”、“不同意”和“非常不同意”三项的选择百分比相加,定义为“不同意”大项(以下简称为“不同意”)。问卷调查是为了调研高职院校管理人员实际的职业心理状态,对管理人员职业发展制度和自身职业发展状况的认识和评价。每个题项需要有高百分比选择“同意”,才能认为参与问卷调查者对此题项的表述持同意态度,不能按照常规方式来定义及格线。综合分析问卷调查结果数据,研究其中的矛盾问题,将“及格线”定义为70%,即如果所有有效问卷中每个题项下有70%及以上选择“同意”,则认为高职院校管理者总体上赞

同此题项的观点,对此题项的表述持同意态度。

### 1. 工作评价

工作评价维度主要考察高职院校管理人员对自己从事工作的认识、判断等心理态度,反映了管理人员对自己所从事工作的认同程度。考察工作评价维度是为了分析高职院校管理人员对自己所在岗位、所从事管理工作的内心感受。主要从工作满意感、工作获得感、收入与完成工作的匹配程度、职业生涯总体评价、职业骄傲感和自豪感五个方面进行调查。

(1)工作满意感。题项表述为“您对现在的工作感到满意”。调查发现,69.03%的参与调查者选择了“同意”,认为他们对自己的工作感到不同程度的满意;30.97%的参与调查者选择了“不同意”,认为他们对自己的工作是否满意不确定或者感到不同程度的不满意。从数据来看,选择“同意”的比例非常接近70%,说明总体上高职院校管理者对自己的工作满意度尚可。

(2)工作获得感。工作获得感指的是高职院校管理人员对从工作中所获得物质层面和精神层面的心理感受。题项表述为“你从事现在的工作有获得感”。调查结果显示,67.74%的参与调查者选择了“同意”,认为他们从工作中有不同程度的获得感;32.26%的参与调查者选择了“不同意”,认为他们从工作中是否有获得感不确定或者没有获得感。这表明,总体上看,工作给高职院校管理人员带来的获得感欠佳,不够理想。

(3)收入与完成工作的匹配程度。指高职院校管理者对自己获得的收入与自己完成工作之间匹配程度的认识。题项表述为“您获得收入与完成的工作相匹配”。调查结果显示,50.33%的参与调查者选择了“同意”,49.67%的参与调查者选择了“不同意”。这说明总体上高职院校管理人员的收入与完成工作不匹配,几乎一半的管理者对自己所获得的收入感到不满意,自己的工作能力和完成工作的强度应该获得更高的收入。

(4)职业生涯总体评价。指高职院校管理人员对自己职业发展状况的总体评价。题项表述为“您对自己的职业生涯总体评价良好”。调查数据显示,60%的参与者选择了“同意”,40%的参与者选择了“不同意”。总体上看,高职院校管理人员职业生涯发展不够理想,有较多的人对自身职业生涯发展感到不满意、评价不高。

(5)职业骄傲感和自豪感。本次问卷调查结

果显示,65.16%的参与调查者选择了“同意”,认为他们的工作给他们带来了不同程度的骄傲感和自豪感;34.84%的参与调查者选择了“不同意”,对他们的工作没有骄傲感和自豪感。按照前述问卷调查结果标准,可以认为总体上高职院校管理人员对自身职业的骄傲感和自豪感不够理想,还有一定比例的人员对自身职业没有感到骄傲和自豪。

## 2. 工作能力

工作能力维度主要考察高职院校管理者从自身角度对自己工作能力的认识和判断,是为了获得管理人员对自己从事的具体工作和对自己完成工作效果的分析 and 评判。本维度主要从工作熟悉度、工作完成程度和工作胜任度三个方面进行调查。

(1)工作熟悉度。工作熟悉度与工作年限、对待工作的态度和努力程度、个人理解和思维能力等因素有关。题项表述为“您熟悉目前所从事的工作”。对调查数据进行统计发现,89.68%的参与调查者选择了“同意”,认为自己熟悉所从事的工作;10.32%的参与调查者选择了“不同意”,认为自己不熟悉所从事的工作或者不确定是否熟悉。这表明,总体上高职院校管理人员对自己所从事工作的熟悉程度良好,绝大多数管理者认为自己可以深刻理解自己的工作。

(2)工作完成程度。指高职院校管理人员对自身所在岗位固有的工作量和其他临时工作量的完成程度。题项表述为“您可以完成现在的工作量”。调查数据显示,90.32%的参与调查者选择了“同意”,只有9.68%的参与调查者选择了“不同意”。这说明,高职院校管理人员的工作完成程度很好,绝大多数管理者都能按时完成自己所负责的工作。

(3)工作胜任度。指高职院校管理人员对自身岗位职责的履行效果、工作任务完成的质量、工作效率高低等各方面的评价。题项表述为“您胜任目前的工作”。问卷调查结果如下:92.26%的参与调查者认为自己可以胜任目前的工作,选择了“同意”;仅有7.74%的参与调查者选择了“不同意”,认为自己不能胜任目前的工作或者不确定。这表明,高职院校管理人员对自身工作胜任程度评价优秀,认为自己可以高质量高效率地完成岗位工作。

## 3. 制度效果

这里的“制度”指的是与高职院校管理人员相关的人事管理制度、绩效考核制度、竞争机制、职业生涯发展管理制度等。制度效果维度主要考察管理人员对上述制度内容的认识和制度效果的评价。主要从职业目标实现、绩效考核制度执行和绩效考核制度效果三个方面进行调查。

(1)职业目标实现。设定此题项是为了对高职院校管理人员职业生涯目标实现情况进行评估和调查。题项表述为“您在工作初期制定的职业目标已经实现”。统计调查数据得出有41.29%的参与调查者选择了“同意”,58.71%选择了“不同意”。可以看出,高职院校管理人员职业目标实行情况很不理想,大多数管理者的职业目标没有实现。

(2)绩效考核制度执行。题项表述为“您所在学校的绩效考核制度得到有效执行”,设置此题项的目的是对高职院校绩效考核制度是否按照规定真实、客观、有效地执行进行调查。统计问卷调查结果发现,有50.97%的参与调查者选择了“同意”,49.03%的人选择了“不同意”。从数字可以得出以下结论:从高职院校管理人员角度来看,他们认为绩效考核制度没有得到有效执行。

(3)绩效考核制度效果。题项表述为“您所在学校的绩效考核制度有利于行政管理人员的职业发展”,主要考察高职院校绩效考核制度对管理人员的激励效果,是否有利于增加管理人员的职业发展动力,获得更好的职业发展机会。调查结果发现,选择“同意”的占49.78%,50.21%的参与调查者选择了“不同意”。对于高职院校管理人员来说,绩效考核制度效果不佳,一半以上的管理人员没有从制度中获得职业发展的激励、动力和机会。

## 4. 制度建设

这里的制度是指与高职院校管理人员相关的人事管理制度、绩效考核制度、竞争机制、职业生涯发展管理制度等。制度建设维度主要考察高职院校管理人员对上述制度构建情况的认识和评价。主要从继续教育制度、公平竞争制度和职业生涯管理制度三个方面进行调查。

(1)继续教育制度。这里的继续教育制度是指专门为高职院校管理人员建立的培训、学习、教育机制。题项表述为“您所在的学校有针对性行政管理人员的、像专任教师一样的继续教育制度”。调查发现,47.10%的参与调查者选择了“同

意”,52.90%选择了“不同意”。这表明,高职院校对于管理人员的继续教育制度建设不佳,有一半以上的参与问卷调查者所在学校没有建立专门的管理人员继续教育制度。

(2)公平竞争机制。这里的公平竞争机制指高职院校管理人员在职称评定、职务晋升等方面所享有的与专任教师公开平等的竞争机制。本题项表述为“您所在的学校为行政管理人员建立了公平竞争机制”。问卷调查数据如下:选择“同意”的占45.16%,选择“不同意”的占54.84%。这说明,总体上高职院校管理人员对学校的竞争机制不满意,管理人员没有享有与专任教师一样的公平竞争机制。

(3)职业生涯发展管理制度。职业生涯发展管理制度主要包括两方面的内容:一方面是员工的职业生涯发展自我规划管理;另一方面是公司协助员工规划其生涯发展,并为员工提供必要的教育、培训、轮岗、晋升等发展的机会,促进员工职业生涯目标的实现。此次问卷调查侧重第二方面,题项表述为“您所在的学校有针对性行政管理人员的职业生涯发展管理制度”。结果显示,52.25%的参与调查者选择“同意”,47.75%的参与调查者选择“不同意”。根据问卷结果参考标准,高职院校管理人员职业生涯发展管理制度建设不完善,管理者对职业生涯发展管理制度感到不满意。

### 5. 自我发展

自我发展维度主要考察高职院校管理人员从事管理工作以来在职业生涯发展方面取得的成绩。本维度主要从职务晋升、职称晋升和发表研究成果三个方面进行调查。

(1)职务晋升。题项表述为“从事高职院校行政管理工作至今,您在职务方面有提升”。统计调查结果得出,55.49%的参与调查者选择“同意”,44.51%的参与调查者选择“不同意”。由此看出,高职院校管理人员从事管理工作以来,在职务晋升方面的发展不理想。

(2)职称晋升。题项表述为“从事高职院校行政管理工作至今,您在职称方面有提升”。调查结果显示有59.36%的参与调查者选择了“同意”,有40.64%的参与调查者选择了“不同意”。这说明,高职院校管理人员从事管理工作以来,在职称晋升方面的发展不理想。

(3)发表研究成果。题项表述为“您积极主动

发表与工作相关的研究成果”。调查问卷中有70.97%的参与者选择了“同意”,29.03%的参与者选择了“不同意”。总体来看,大多数高职院校管理人员都努力进行科学研究,取得研究成果,在发表研究成果方面发展较好。

### 6. 自我认知

自我认知维度主要考察高职院校管理人员对自己的性格、与人相处能力和与人合作能力的认识、判断和评价。本维度主要从与上级关系、与同事合作、自身性格和兴趣三个方面进行调查。

(1)与上级关系。题项表述为“您能妥善处理与上级的关系”。问卷数据如下,84.51%的参与调查者选择了“同意”,15.49%的参与调查者选择了“不同意”。这说明,高职院校管理人员在工作中能够较好地处理与上级的关系,上下级关系良好。

(2)与同事合作。题项表述为“您与同事关系良好”。对问卷调查结果进行统计,发现有90.32%的参与调查者选择了“同意”,9.68%的参与调查者选择了“不同意”。数据表明,高职院校管理人员在工作中与同事的合作关系、人际关系非常好。

(3)自身性格和兴趣爱好。题项表述为“您了解自己的性格和兴趣”。参与问卷调查的管理者中,有89.67%的人选择了“同意”,10.33%的人选择了“不同意”。总体上看,高职院校管理人员自我认知清晰,了解自身的性格和兴趣爱好。

### (二)高职院校管理人员职业发展问题分析

#### 1. 维度类型分析

从上面对调查问卷六个维度的结果数据分析中可以发现一个规律,只要维度中的题项内容与高职院校管理人员职业发展制度相关,结果就“不及格”,选择“同意”的比例低于70%甚至低于50%。而如果维度中的题项是高职院校管理人员“完全自我”的内容,结果得分就高于及格线,选择“同意”的比例高于70%甚至高于90%。根据维度包含的内容,可以将六个维度分为三种类型,如图1。



图1 高职院校管理人员职业发展维度类型

三种类型维度的题项选择“同意”的比例见表2。完全制度型维度题项选择“同意”的比例在40%~50%之间,与及格线之间差距很大,得分低;制度+自我型维度题项选择“同意”的比例在50%~70%之间,得分跨度较大,与及格线之间有一定差距;完全自我型维度题项选择“同意”的比例在80%~95%之间,超过及格线较多,得分高。

表2 维度题项“同意”选择比例

维度类型	维度名称	“同意”选择比例(%)				
完全制度型	制度建设	47.10	52.25	50.91		
	制度效果	41.29	45.16	50.97		
制度+自我型	工作评价	69.03	67.74	50.33	60.00	65.16
	自我发展	55.49	59.36	70.97		
完全自我型	工作能力	89.68	90.32	92.26		
	自我认知	84.51	90.32	89.67		

问卷数据反映出高职院校管理人员对自己职业表现的评价、对职业发展的愿景与现实职业发展的制度、职业发展的机会之间存在的矛盾问题。一方面,从管理人员自身角度,他们制定了自己的职业生涯发展规划,期望在职业上取得进步和发展,并为之付出了努力。同时,通过学习和努力他们在工作能力和专业研究等方面取得了成绩。另一方面,学校针对管理人员职业发展制度建设不完善,制度效果不佳,限制和阻碍了管理人员的职业发展。

### 2. 维度模型分析

进一步剖析维度之间的矛盾关系,建立如图2模型。模型包括两条线:工作发展和个人发展。工作发展线涉及工作能力和工作评价两个维度,

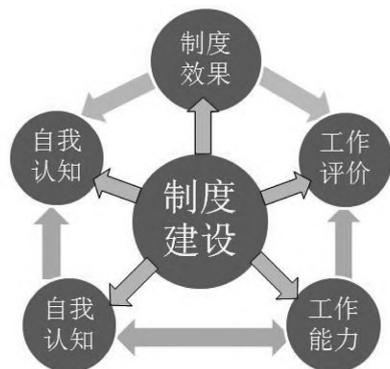


图2 高职院校管理人员职业发展维度模型

个人发展线涉及自我认知和自我发展两个维度。自我认知与工作能力是内因因素,制度建设与制度效果是外因因素,二者共同作用达到自我发展与工作评价两个结果。

高职院校管理者在职业发展生涯中,一直在努力实现为公和为已的两种发展,即上述的工作发展和个人发展。事物发展离不开内因的作用,同时外因也具有重要的意义,尤其当内因已经呈现积极向上的态势,外因将起到关键作用。

管理者在工作中进行自我剖析,认识自我的优缺点,发挥自身优势和特长,不断学习总结,努力提升工作能力,提高工作效率,提升工作效果。同时,管理者也努力追求自身发展,提升专业技术素养,锻炼培养领导能力,以期获得职称或职务的晋升。而学校关于管理人员的制度建设不完善,没有建立明确的专门针对管理人员的继续教育制度和职业生涯发展管理制度,现有的绩效考核制度对管理人员的激励作用不够,制度效果不佳。管理人员内因表现积极,而学校外因效果不佳,造成管理人员个人发展不理想,反过来影响工作积极性,使得总的工作评价不高,最终使得工作发展和个人发展状况都不理想。

高职院校管理人员的工作发展和个人发展并不矛盾,二者同生共长、相辅相成、互相促进。管理者努力实现工作发展的同时,获得自我的提升和发展,管理者取得个人发展,又会激励他们工作的积极性,从而促进工作发展。从现实分析出发,寻求实现二者之间的平衡,核心因素就是制度建设。高职院校要创造发展的外部条件,建立健全管理人员发展制度,促进制度良好有效运行,发挥制度效果,促进激发管理者自我认知和工作能力内因条件的发挥,实现工作和个人的共同发展。

### 三、高职院校管理人员职业发展路径探索

根据马斯洛人本主义心理学需求层次理论,人的需求是具有层次性、渐进式的,从高到低分为五个层次:生理需求、安全需求、感情需求、尊重需求和自我实现需求。一般情况下,某一层次的需求相对满足了,才会向更高一个层次发展。人本主义心理学强调人的潜能的充分发挥,强调人性中的积极因素,在此基础上发展出一种现代管理理念和管理模式——人本管理。人本管理从人的本性出发,强调以人为本,在管理活动中要充分发挥“人”的核心作用,尊重“人”的主体地

位,促进“人”的全面发展。

人本管理不仅适用于企业管理,机关、事业单位在人事管理方面同样可以并需要借鉴人本主义管理思想。高职院校管理人员职业发展维度关系模型中“制度建设”是核心因素,在管理人员个人发展方面,通过良好的制度建设和有效的制度运行,可以使理想的“自我认知”获得理想的“自我发展”,反之亦然;在工作发展方面,通过良好的制度建设和有效的制度运行,可以使良好的“工作能力”获得理想的“工作评价”,反之亦然。从人本身发展出发,构建高职院校管理人员职业生涯发展体系,完善制度建设,有效发挥制度效果,使管理人员的自我认知和工作能力得到良好的发挥和施展,使高职院校管理者个人发展与工作发展达到平衡,实现二者共同发展。

高职院校管理人员职业生涯管理是一项系统工程,需要通过过程管理实现。高职院校管理人员职业生涯管理体系包括晋升机制、培训学习机制、考核机制和薪酬机制等。这些机制之间互相联系,相互作用,共同运行,发挥效果,形成一个完整的体系,促进高职院校管理者职业发展。

(一)完善管理岗位设置,构建职员职级制,为高职院校管理人员职业晋升打通途径

高职院校专任教师通过专业技术职务的评聘、升级获得职业晋升和待遇提高。而管理人员岗位设置中的管理职级与行政级别一一对应,使得管理人员只能通过行政职务的晋升来获得职业晋升,同时高级管理岗位的数量又有限,这严重限制了管理人员的职业晋升空间,管理人员职业晋升通道狭窄。要完善高职院校管理人员岗位设置,建立完全、专门的管理岗,减少“双肩挑”岗位,使管理人员能够专心于本职工作,钻研管理业务,提升管理水平,提高工作能力。构建独立的管理人员职级序列,制定科学的管理人员晋升制度。增加管理职级设置,使管理人员职级序列不受行政级别的限制,打破管理人员只能靠行政职务获得职业晋升的瓶颈,扩展晋升空间,打通晋升途径,使管理人员获得更多的晋升机会。

(二)建立培训和继续教育制度,为高职院校管理人员职业学习提供机会

高职教育系统建有专任教师培训和继续教育平台制度,然而却没有专门针对高职院校管理人员的培训和学习制度。随着管理事务不断增多,管理人员一方面忙于日常工作,没有时间学

习,另一方面由于缺乏培训学习平台,没有机会学习。要建立专门的高职院校管理人员培训学习教育制度,为管理人员提供各种学习进修、岗位业务培训、学历提升等机会,发挥培训学习机制的激励作用,激发管理人员职业发展的内驱力,促进管理人员提升工作能力和水平,实现在专业上的自我成长,促使学校组织目标和管理者个人目标的共同实现。

(三)规范绩效考核制度,为高职院校管理人员职业发展提供动力

对于高职院校专任教师,通过教学质量考核来对其工作业绩进行评判,可以实现量化考核。而对于管理人员,一般从德、能、勤、绩、廉五个方面进行考核,很难量化,绩效考核流于形式,再加上仍然存在分工不合理、不明确的问题,“干多干少一个样,干好干坏一个样”的现象依然很普遍,没有发挥考核制度应有的正负激励作用。要规范、完善管理人员绩效考核制度,制定专门针对高职院校管理人员的考核指标体系,使考核具体化、有可操作性。除了同事互评、上级评价,应该增加教师评价环节,教师是管理人员的直接服务对象,他们的评价更客观、公平,更能真实反映管理人员的工作态度、工作能力、工作业绩等情况。建立有效的考核反馈机制,及时把考核结果反馈给被考核者,奖惩分明,形成压力和动力,激发管理人员对工作的积极性、能动性和创造性,促使管理人员不断进步。

(四)建立科学的薪酬机制,为高职院校管理人员职业发展提供激励

与专任教师相比,高职院校管理人员的工资薪酬水平偏低。同时由于管理人员的工资与管理职级挂钩,管理职级又与行政级别对应,行政职务的晋升空间狭小造成管理员工资升级空间狭窄。再加上没有规范、可操作性的绩效考核制度,管理人员岗位津贴的激励作用很难发挥,这些都严重影响了管理人员的工作积极性。要构建科学的管理人员薪酬机制,完善管理人员薪酬管理方法和途径,将岗位聘任、业绩考核与薪酬标准结合,充分发挥绩效考核的激励作用。缩小管理岗位与专业技术岗位之间的工资差距,解除薪酬工资标准与行政职务的对应关系。增加管理人员职级级数,在岗位工资基础上,增加各级岗位工资对应的薪级工资等级数量,拓宽管理人员薪酬晋升空间。配合管理职员职级制和绩效考核制

度的完善落实,使管理人员可以真正凭工作年限和工作业绩考核晋升职级,从而获得更好的工资待遇。

**参考文献:**

[1] 胡利胜,陆剑锋,荣莉,等. 泰州职业技术学院 2017ZTE 卓越项目学生体验调研报告:“ZTE 卓越班”人才培养跟踪研究报告之二 [J]. 泰州职业技术学院学报,

2020,20(Z1):25-29.

[2] 许再佳, 林燕霞. 浅析高校行政人员职业生涯的现实瓶颈与突破措施[J]. 太原城市职业技术学院学报,2017(1):65-66.

[3] 林锦香,周攀. 高校管理人员压力感及压力应对研究:以汕头大学为例 [J]. 汕头大学学报(人文社会版),2017,33(2):86-95.

[4] 陈希. 高校管理人员职业生涯规划刍议 [J]. 中国成人教育,2015(5):39-41.

## Investigation and Research on the Career Development of Managers in Higher Vocational Colleges from the Perspective of Humanistic Management

LI Guannan

(Taizhou Polytechnic College, Taizhou 225300, China)

**Abstract:** The managers in higher vocational colleges are an important force for higher vocational colleges to achieve sustainable development. Their career development status has a deep impact on the work enthusiasm and creativity, thus affecting the overall efficiency of higher vocational college management. From the perspective of humanistic management, this paper analyzes the results of the questionnaire survey by using the methods of contradiction analysis and model analysis, reveals the current situation of the career development of the managers in higher vocational colleges, and explores the career development path of the managers in higher vocational colleges.

**Keywords:** humanistic management; higher vocational college managers; career development; professional psychology

(责任编辑:程勇)