

高职院校管理文化的构建

王群 杨汉正 陈立新

[摘要] 高职教育是高等教育的重要组成部分,在应用型人才培养方面起着不可替代的作用。优化高职院校的内部管理,最大限度地调动和发挥广大高职教育工作者和教育对象的积极性、创造性、发展性,构建和谐的管理文化可以起到事半功倍的效果。为此,文章提出了有利于高职教育又好又快发展的措施:顶层设计,建章立制,常规坚守,机制创新,以规约人,以文化人,专业引领,彰显特色。

[关键词] 高职院校 管理文化 人才培养

[作者简介] 王群(1961-),女,江苏盐城人,盐城卫生职业技术学院教务处处长,副教授,研究方向为高等职业教育;杨汉正(1950-),男,江苏盐城人,盐城卫生职业技术学院高教研究所,研究员,研究方向为高等职业教育;陈立新(1984-),男,江苏盐城人,盐城卫生职业技术学院后勤管理处副处长,助理研究员,研究方向为高职教育管理。(江苏 盐城 224005)

[中图分类号] G717 [文献标识码] A [文章编号] 1004-3985(2014)23-0025-02

DOI:10.13615/j.cnki.1004-3985.2014.23.008

我国高职教育在高等教育大众化的推动下得到了快速发展。截至2012年,全国共有高等职业(专科)院校1297所,本科院校1145所。从招生规模和数量上,高职教育已占据整个高等教育的半壁江山。高职教育作为高等教育的重要组成部分,已成为不可替代的教育形式,每年都为各行各业输送大批高素质、高技能的应用型人才。在新的历史发展时期,进一步优化高职院校的内部管理,提高广大高职教育工作者的积极性、创造性和发展性,培养出更好更多的高职人才,构建先进的高职院校管理文化是重点。

一、构建高职院校管理文化的必要性

管理文化是指将一个组织的全体人员结合在一起的标准和行为方式,管理文化代表组织的目标、信念、哲学伦理及价值观,是管理精神中最核心、最本质的成分。管理植根于文化之中,它的核心是使组织成员关心组织,并给组织管理理念和实践带来生机和活力。构建高职院校管理文化对于新的历史时期凝聚人心、统一理念、振奋精神、激发活力、促使师生员工共同努力非常重要,同时也十分必要。

(一)全面提高人才培养质量的需要

21世纪以来,各高职院校注重校园迁址、校园建设、资金筹措、投入、设备购置、人才引进、专业设置等,而对高职教育的质量提升、规律探索等则有所忽略,导致社会上对高职教育存在一些偏见和怀疑。教育部为推动各高职院校切实加强内涵建设,不断创新人才培养模式,全力提升教育教学质量,引导高等职业院校合理定位、科学发展,2004~2007年对全国高职高专院校进行了人才培养工作水平的评估,实现了“四个促进、三个基本、两个突出、一个引导”的目标。四个促进,即促进教学经费投入,促进教学条件改善,促进教学管理规范,促进教学质量提高;三个基本,即办学条件基本达标,教学管理基本规范,教学质量基本保证;两个突出,即突出为地方(行业)经济社会发展服务,突出培养应用型专门人才;一个引导,即引导高校建立内部质量保障体系等方面,取得了显著的成效。2009年以来,教育部又开展了新一轮高职院校人才培养工作的评估,进一步落实

和巩固了高职院校教学工作的中心地位、教学改革的核心地位和教学建设的优先地位,旨在全面提升办学水平和教学质量,促进我国高职教育事业又好又快的发展。为此,构建高职院校管理文化,就要奠定正确的、积极的高职院校管理理念、管理制度,从而把提高教育教学质量转变为广大高职教育工作者的自觉行为,这正是高职院校一切工作的基石。

(二)提高高职院校内部管理水平的需要

在短短的十多年中,无论是从规模、数量,还是从培养应用型人才与区域经济发展的契合度以及在行业、群众中的受欢迎程度来看,高职教育都已成为我国高等教育中不可替代的教育层次。这其中凝聚了广大高职教育工作者和管理者的辛勤劳动和聪明才智。党的十八届三中全会的召开,为高职教育的大发展营造了良好的外部环境。在新的历史时期,高职院校自身的发展、自身管理水平的提高,需要一个和谐奋进的内部环境,这就要求构建良好的管理文化,最大限度地调动广大高职教育工作者和管理者的积极性、创造性,主动自觉地投身于教育教学改革,投身于应用型人才培养质量的提升,发挥专业人才的集中优势,使专业服务群众、服务行业、服务社会,这是高职院校提高管理水平的保证。

(三)高职院校可持续发展的需要

高职院校具有教学、科研、社会服务、文化传承四大功能,其在服务区域经济建设、服务行业、服务群众方面尤为突出。高职院校的可持续发展离不开内部管理水平的提高,更需要地方政府、行业领导、主管部门的关心、理解和支持,这就要求高职院校具备科学的办学定位、良好的管理文化,培养适应行业需求、人民群众欢迎的应用型专门人才,主动服务地方经济,一如既往地支持地方经济建设和区域发展,而不是因为管理人员的更迭而改变这一使命和任务,为此管理文化也是高职院校可持续发展的支撑。

二、构建高职院校管理文化的可行性

(一)教育行政部门的政策导向

教育部对我国高职教育的宏观指导是十分有力的。2004

年起对全国高职院校进行人才培养工作水平评估,2009年起又对全国高职院校开展了新一轮人才培养工作的评估,大大地促进了全国各类高职院校在新的历史条件下明确办学定位和发展方向、严格教学管理、加大质量保障、更新职教理念、调整专业设置、推进课程建设等。近年来连续颁发有关文件、意见和通知,如《关于推进高等职业教育改革创新 引领职业教育科学发展的若干意见》(教职成[2011]12号)、《关于全面提高高等教育质量的若干意见》(教高[2012]4号)、《关于支持高等职业学校提升专业服务产业发展能力的通知》(教职成[2011]11号)等。这些文件对高职院校的改革和发展都有明确的意见,因此,作为高职院校,必须构建管理文化来加强这些意见的贯彻、落实,并着力在推进过程中不断对其丰富和创新。

(二)高职院校管理团队

我国高职院校在上级主管行政部门的高度重视下,都配备了年富力强的管理团队,不少院校的党委书记、院长都是65后、70后的博士、硕士,都有着高校管理的实践基础,他们没有旧框框、旧条条的约束,没有中层次的管理习惯和风格,敢于开拓创新,具有新时期职教理念,是继承高职教育事业、开创高职教育新局面的有力担当。在和谐的管理文化影响下,充分发挥管理团队的合力和活力,必将有利于我国高职教育又好又快地发展。

(三)高职院校办学积淀的成功经验

高职教育在各类教育中与社会经济发展的关系最为密切,其为生产、管理、建设、服务第一线培养高等技术应用型人才。由此可见,高职院校培养人才是第一位的,有很多成功的办学经验。有些高职院校推行“三为本”,即一切工作、一切管理要以人为本、以教师为本、以学生为本;有些高职院校推行“三转”,即领导围着教师转、教师围着学生转、学生围着能力转等。这都充分体现了高职教育把育人为本的教育理念放在了首位。构建管理文化就是要把这种理念融入每位管理者、教育工作者的心里,把教育与人的幸福、价值、尊严、需要、全面发展和终身发展有机联系起来,以现代人的精神塑造人,以全面发展的开阔视野培养人,这既是我们的出发点,也是我们的归属点。

三、构建高职院校管理文化的操作性

(一)顶层设计,建章立制

有人说,有一个好校长,就有一所好学校。也有人说,有一个好团队,才会有一所好学校。这些都是被实践证明的。任何一所高职院校的院长及管理团队对院校的发展都是很重要的,他们的管理能力、管理风格、人格魅力、教育理念、统筹协调能力、凝聚力、向心力、影响力等对全校上下的影响是很大的。所以,要发挥院长及管理团队的管理才能和智慧,顶层设计组织建立适应国情、校情的各种以人为本、行之有效、切合实际的规章制度,使全校上下有章可循、有据可查,大家既可有一个明确的目标和方向,也可建立共同的行为规范。

(二)常规坚守,机制创新

常规是指日常奉行的准则、规则和法则,也可以是在一定时期内人们在习惯上认同并普遍遵守执行的常规管理行为,或法令条文上规定的政策、制度、规则、程度的总和。常言道,没有规矩,不成方圆。每所高职院校都有较长的办学历史,都有着经过

几代人实践而积淀形成的、行之有效并为大家自觉接受的管理制度和行业规范。因此,常规管理是学校最基本的、最基础、最基准的管理。常规管理也就成为衡量学校管理水平和质量的重要标志,必须坚守。如果常规管理跟不上,或者在常规管理中顾此失彼、漏洞百出,不仅学校的正常运行会受到影响,而且其他的创新性管理也无从谈起。

随着学校规模的发展和扩大,高职院校内部的管理机制必须与时俱进地调整和整改。例如,建立二级学院,下放常规管理权限,建立教授工作室、专家工作站,调动专家、教授参与学校管理的积极性和主动性,增加他们在专业建设、课程建设、教学研究、项目推进等方面的话语权和共同决策权等。

(三)以规约人,以文化人

管者,约之以规。一所学校必须形成完整而系统的规章制度,如教职工管理制度、绩效工资分配制度、职称评审办法、评优评先办法、教学管理常规、学生管理常规、后勤管理常规等。规章制度是保证学校管理正常运行的基础。以规约人,将制度转化为教职工自觉自愿的行为。另外,要将管理植根于文化之中。管理过程中管理者以德为本,品德比能力更重要;以人为本,把教职工的利益放在首位,突出他们的主人翁地位;以心为本,改变人心比建立制度更重要,成功的管理应赢得人心、凝聚人心。先进的管理文化必须引领师生精神成长,提升境界,从而使管理达到以理服人、以情感人、以文化人的目的。

(四)专业引领,彰显特色

高职教育应贴近地方产业,积极主动与行业、企业合作,培养高素质技能型专门人才,努力为经济社会发展服务,为全面实现党的十八届三中全会提出的宏伟目标,实现中华民族伟大复兴的“中国梦”做出应有贡献。因此,加强高职院校专业建设,凝练专业特色,打造专业品牌,坚持行业引领,彰显办学特色,这是高职院校管理文化根本的落脚点。高职院校的管理创新、特色彰显需要科学合理的专业结构作为支撑。从这个意义上说,高职院校必须紧密结合区域经济建设的实际状况,结合自身的办学优势,办好、办优、办强社会需求、行业接受、群众欢迎的专业品牌,这也是新时期高职院校真正的核心竞争力。

高职教育的发展和逐步完善是我国高等教育重要的补充和优化。为了提高高职教育人才培养质量,打造高职教育自身特色,各高职院校既要借鉴高校发展的经验与做法,又要探索符合高职教育自身发展的特色和规律。为此,高职院校构建管理文化,营造和谐环境是十分必要的。

[参考文献]

- [1]教育部.2012年全国教育事业发展统计公报[EB/OL].http://www.moe.gov.cn/publicfiles/business/htmlfiles/moe/moe_1485/201308/xxgk_155798.html,2013-08-16.
- [2]戚业国.理念之上,赢的是方法与坚守[N].中国教育报,2013-10-23.
- [3]杨汉正.高等卫生职业教育论[M].南京:南京大学出版社,2008.
- [4]王振洪.高职院校管理文化的独特性及其成因[J].中国高教研究,2010(3).