

地方综合性应用型大学管理者创新职业发展规划的职业发展支持

马 序

(成都大学音乐与舞蹈学院, 四川 成都 610100)

摘要: 高校行政管理队伍建设,影响着地方综合性应用型大学的健康持续发展。在高校运行机制中,行政人员占据着重要地位。但是,在传统的运行机制下,高校行政人员的职业规划、职业发展重视程度不足,影响了内部管理工作的开展。通过加强职业发展规划工作,学校可激发行政管理人员工作热情,调动其参与管理工作的积极性,为其职业发展提供保障。基于此,本文分析大学行政管理人员进行职业发展规划的必要性,结合当前发展现状,探索发展规划路径,为相关人员职业发展提供支持与建议。

关键词: 地方高校; 行政管理人员; 职业发展规划

从整体角度看,在师资队伍的建设中,行政管理队伍建设占据着重要地位,行政管理人员与专任教师的发展密切相关。只有组建一支具备创造力、专业性的人才队伍,才能不断促进各项工作开展,提升高校综合建设水平。在传统高校建设过程中,行政人员将重点放在工作内容层面,尚未充分认识到个人发展的重要性,只局限于完成各种普通职场任务,很难最大限度地发掘个人工作潜能、展现工作价值。高校行政管理人员的发展,不仅需要人员自身提高重视程度,还需要学校的支持。为全面提升高校运作效率,大学管理者、基层员工、社会公众必须要共同努力,为管理人员职业规划和提供支持和保障。

一、高校行政人员职业发展管理的必要性

(一) 促进高校均衡发展的需求

首先,只有提升行政人员的职业规划意识,才能不断推进高校教育管理改革,提升相关人员管理能力,更好地为师生服务。在高校各方面运行机制中,行政人员发挥着重要作用,直接影响着学校工作规划和进度,要想保证学校正常运行、快速发展,必须要形成良好的运作规划机制。在良好的氛围下,行政人员可结合自身职责范围,不断提升职业认知程度,推动校内管理改革,创新相关管理制度,打造系统化、完善化的运行机制,为学校健康、稳定发展打下基础,提升学校服务水平。其次,行政人员影响着校内管理组织结构,直接影响学校发展的整体性。

(二) 行政人员提升个人价值的需要

从马斯洛需求层次理论角度看,如何实现个人价值是个人的最终层次,职业需求是实现个人价值的一部分。大学行政人员的职业发展需求是管理者的最高需求,也是大学评估与奖励体系的关键所在。行政人员在进行职业发展规划的过程中,可以更好地认识到自身的职业发展缺陷,从而提高自己的职业管理水平和绩效;也能对自己的长处有更充分的了解,制定准确的事业发展方向,不断提高管理人才的职业竞争力,走向事业的成功。

二、地方综合性应用大学的行政人员发展现状

(一) 职业规划意识不强

行政人员方面,多数行政人员工作仅限于程序化、烦琐的工作内容。自主性和创造性长期得不到发挥,行政人员极易产生工作懈怠情绪,失去刚入职时的工作积极性。加之,作为中青年群体,行政人员面临来自工作和家庭双重压力,很难挤出时间参加深造进行自我提升,对自身成长的关注较少。他们中的大多数都是处在被动完成领导交代的工作的盲目状态,没有明确的职业发展目标和成长方向,职业发展自我管理意识淡薄。高校方面,在知识经济时代背景下,高校强调教师和学生的主体地位,把教学

和科研作为高校工作的核心。在高校的顶层设计和全局考量时,也总是把高层次人才及科研团队建设列入学校建设的重点扶持工程,而行政由于在短期内无法获得显著成效而没受到足够的重视。行政人员长期处于“重使用,轻管理”的边缘化地带,学校疏于对行政人员进行人力资本投入,职业发展被认为是行政人员个人的事情,高校里专门从事行政人员职业发展管理的相关研究甚少,行政人员职业发展进度缓慢,这在很大程度上造成“双一流”大学建设的滞后现象。

(二) 职业发展的执行能力有待提高

由于“重教学轻管理”的观念,我国目前的高校管理人员的专业发展、管理还处于初级状态,管理体制还不完善,特别是人员的岗位设置、录用、定岗,以及管理、职务晋升等方面工作,存在部分错误认识。例如,在招聘和聘用方面,大学对招聘的门槛不断加大,新入者必须具有较高的文化程度;而大多数的行政工作都属于日常工作,导致了职位需求和内容的差异,给相关人员工作带来一定困难。同时,部分具有一定工作经验的高级管理人员被分配到基层岗位进行,造成了大量的人力资源浪费,乃至大量的流失。另外,部分大学对管理人员的培训和培训都很少给予支持,除了日常的工作培训之外,他们的管理工作也一直是“充电少放电多”的状况。这样,行政人员的专业发展,仅限于语言和文字,执行能力不强。

(三) 工作评估机制有待完善

在行政人员工作中,高校常使用业绩评估来衡量员工的业绩。行政管理岗位众多,不同职务之间存在较大的差异,工作性质复杂,但是,高等学校一般采取一套统一的考评办法,即每年一次的考评机制,设置优秀、合格、基本合格、不合格四个级别。普通考试的结果都是“合格”,“优秀”的按照“轮流坐庄”的方式进行。绩效考评的公正程度主要取决于“以年资而不以能力为标准”等主观条件,这样的情况下,管理者的工作绩效、工作能力和专业素养、工作心态等方面的因素难以反映在考评结果中。部分大学则采用“德、能、勤、绩”的考核机制;绩效考评包括四个层面,但在实践中,考评的组织机构和主体以内部员工为主,其评价的效果受传统的经验和个人的主观认识的影响;注重质的考评,忽略了管理工作的不定量特征,最终结果针对性不强,很难对工作人员做出正确的评估;而这样的评估机制,不仅缺乏科学化的过程,还缺少持续的反馈和提升,难以真正地促进管理者的专业发展。

三、高校行政管理人才的发展策略

(一) 加强职业规划,提升服务意识

从管理者的观点来看:从整体的职业发展历程来看,内部因

素是影响其职业发展的关键因素。所以,管理者在进入职场之初期,要加强自身的专业发展观念,挖掘自身的能力、兴趣倾向,并根据自己的工作性质,制定自己的职业发展规划,并在实施的同时,对各个阶段的职业发展情况进行调整。首先,管理者要清醒地了解自己目前所做的工作,并对自己的工作进行客观评价,用平静的心态来调节现实与自己的理想的差距,并对自己的事业发展有足够的自信。其次,在学习管理专业技能、掌握现代化办公工具和新媒介技术的基础上,运用新型管理理念创新管理方式,抓住机遇,通过学习专业知识、技能,开拓职业发展道路。人员必须转变传统的人事管理理念,认识到行政管理在学校可持续发展中的地位和作用,提高对行政工作的关注和重视程度。在职业发展的过程中,高校应根据根据人员的职业兴趣、职业能力和职业理想,为其提供相应的职业发展环境、体制保障、政策支持。比如,在安排工作时,要鼓励管理者进行职业生涯的规划,并根据这些计划来正确地选择合适的工作岗位;激发管理者的管理和热情。

(二) 实施职业发展指导,组建专业队伍

对于行政人员职业规划和职业发展,学校要将其纳入重要工作范围中,明确各级管理人员的岗位指责,建立人力资源开发部分,以人力资源为主导,各职能部门负责落实。其中,人力资源部门起着主导和统筹的职能,负责对就业辅导进行管理和配置,需要结合管理人员的专业技能和工作特点,在选聘、调岗时作出理性的分析和判断,从而为其职业发展提出宝贵的意见。首先,在“人口关”上下功夫。只有合理配置人才资源,才能保证高校正确用人。在招聘管理人才的过程中,既要突出工作的需求,又要对其职业发展的计划进行全面的认识,并对其职业能力、兴趣等进行分析。其次,提供轮岗或借调的工作。学校内部的转岗或转到其他机构,可以让管理人员在新的工作环境下,对自身的职业能力、兴趣、职业发展的准确判断,并在不断调整中确定自己的职业发展目标;另外,与单一职位相比,多个职位的经验更能增加管理者的专业经验,提高他们的专业竞争能力;为将来的事业发展,提供更多的机会。此外,扩大继续教育的途径。高等学校要根据管理人员的工作需要和发展需要,制定相应的就业准入体系,制定健全的就业发展规划,并将其列入年度员工的培训方案。例如,在海外设有工商管理硕士、MBA、JM等多个硕士研究生培养点,在经费、政策和时间上给予扶持;同时,对管理部门的管理人员开展专题培训,包括职业道德、业务能力、专业素养等,并采取“请进来、走出去”的方式进行。

(三) 搭建职业发展平台,促进协调发展

在为管理者制定职业发展规划时,高校必须充分尊重其的实际状况和个人医院,以满足其自身发展和自身需要,从而为其指明自己的事业发展道路。对于行政管理人员,高校应创造一个共同进步、相互竞争的氛围,让人员可以自由发挥自己的才能。大学管理者不只是简单地接受和完成上级的指令,他们更是一个个具有自己特长、爱好的生动个体,高校应当发掘他们的优势,合理配置优秀的人员,给予他们足够的发展空间,让他们在工作中实现个人价值,提高行政人员在工作中的自信心,促使其对下一项工作充满期待感。行政管理人员必须在工作中不断积累经验、获得成长,并且要不断学习和提高。因此,高校要为员工营造一个轻松、融洽的工作环境,让他们在工作中多见识一些新奇的东西,并对职业发展充满了好奇,从而激发他们的工作积极性,促进每名行政人员获得终身发展。

(四) 明确职业发展导向,完善评估体系

在面临诸多不确定因素的情况下,高校要充分利用自身的调控功能,制订以职业发展为导向的评价体系,使行政人员在工作中不断地向着既定的方向迈进。首先,应打破传统的单一考核方式,依据工作岗位的特性和工作需要,构建一套科学的考核评估制度,并与管理者的职业发展规划相适应,制订不同的考核指标;采取量化和质的评价方法,尽量涵盖各领域的工作,采取相关部门和行政人员之间的相互评价,以提高评价的公平性,尽量降低对评价的影响。评价监督和后续的反馈,也不可忽略,要把绩效评价和奖惩相结合。通过构建基于职业发展为目标的绩效考评体系,学校可帮助管理者更好地认识自己的缺陷,为其提供清晰的工作方向和改善途径;同时,学校可采用晋升、加薪等多种方式,激励管理者发挥个人才能,不断提升个人职业能力,塑造人性化的评价氛围,从而促进管理者的职业发展。

(五) 建立职业发展为导向的考核制度

面对一些不可预见的因素,高校应发挥控制职能,制定以职业发展为导向考核制度,以确保行政人员职业发展管理能够始终朝着既定的目标前进。高校应打破传统、单一的考核模式,根据岗位特点及职位要求,建立科学的考核评价体系,结合行政人员的职业生涯规划制定差异化考核标准,采用定性与定量相结合的考核方式,考核内容尽可能涉及多方面工作内容,并采用相关部门考评、行政人员自评与互评的考核形式,增强绩效考核的客观公正性,尽可能减少主观因素干扰考核结果。考核后续的反馈工作也不容忽视,必须将考评结果与奖励帮扶有机结合。总之,以职业发展为导向的考核制度,旨在帮助行政人员更好地发现自身不足,指导其明确的努力方向和改进方法,配之以晋升、加薪等政策激励,引导行政人员通过自身努力获得职业发展。这种建立在以帮助行政人员实现职业发展目标为出发点的考核体系,为高校营造以人为本的考核环境,有助于行政人员成长与进步。

五、结论

在社会迅速变化与发展的今天,大学的管理人员在教育事业中起到了至关重要的作用。高校的职场环境对于管理者的提高有很大的作用,因此,地方综合性高校必须不断地进行反思和改进,并从管理中吸取教训,做出相应的调整;通过改革与健全的制度,实现了大学行政管理人员与教师队伍的平衡发展,推动高等教育持续发展。

参考文献:

- [1] 杨艳东. 职业生涯规划与高校人事管理创新 [J]. 郑州轻工业学院学报: 社会科学版, 2004, 5(3): 3.
- [2] 麦凤兰. 应用型本科院校大学生职业生涯规划的影响因素探究 [J]. 西部素质教育, 2017, 3(12): 1.
- [3] 柳贡慧, 徐静姝, 鲍洁, 等. 应用型大学建设发展之实践 [J]. 北京联合大学学报: 人文社会科学版, 2008, 6(2): 5.
- [4] 张卿, 潘海红. 论应用型高校教师职业生涯规划管理 [J]. 教师教育学报, 2011, 09(8): 198-200.
- [5] 杨艳东. 职业生涯规划与高校人事管理创新 [J]. 郑州轻工业学院学报: 社会科学版, 2004, 5(3): 3.
- [6] 安娜. 独立学院行政管理人员职业发展模式的创新与实践 [J]. 教育观察, 2017, 6(7): 2.