

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服务热情。

(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,各职能单位负责落实。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发展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.