

21 世纪相关大学系主任的领导风格：领导力发展计划的基础

朱群峰

(邵阳学院 电气工程学院 湖南邵阳 422000)

摘要: 领导力在高等教育机构复杂多变的环境中发挥着至关重要的作用,正是通过领导才能确定成功实现高等教育机构的目标。部门负责人是一线的管理者和部门质量的保证者,他们作为教职员工管理的前沿,同时向管理部门表达了教职员工的需求,部门负责人是管理部门与部门成员之间的重要纽带,是高校中唯一直接影响、处理和与教师、学生和其他利益相关者沟通的领导者。本研究对邵阳学院、怀化学院和湖南人文科技学院三个学校进行领导力和领导风格的调研,并对系主任和教职员工进行问卷调查和数据分析,得出分析结果,提出领导力发展计划,提升高校领导效果。

关键词: 高等教育机构;系主任;领导力;领导风格

Leadership Styles of Relevant University Department Heads in the 21ST Century: Basis for Leadership Development Programs.

Zhu Qunfeng

(School of Electrical Engineering, Shaoyang University, Shaoyang, Hunan 422000)

Abstract: Leadership plays a crucial role in the complex and changing environment of higher education institutions, and it is through leadership that the goals of successful higher education institutions can be determined. The head of the department is the front-line manager and the guarantor of the quality of the department. They serve as the forefront of faculty management and at the same time express the needs of faculty to the administration. The head of the department is an important link between the administration and the members of the department. Leader in stakeholder communication. This research conducted a survey on leadership and leadership styles in Shaoyang College, Hunan University of Humanities and Technology, and conducted a questionnaire survey and data analysis on department chairs and faculty members to obtain the analysis results, put forward leadership development plans, improve The effect of university leadership.

Keywords: Higher Education Institution; Department Heads; Leadership; Leadership Style

1 引言

领导风格和管理方法多种多样,不可否认地受到环境中特定主导者的影响。考虑到中国在经济、教育、科技等各个方面都在快速发展,但各领域的领导水平和管理能力有待进一步提高。结合高等教育的发展,从高等教育的领导力入手,特别是进入 21 世纪,中国高等教育面临着更大的挑战,探索和研究科学有效的领导方式显得尤为重要。长期以来,我国高等教育的领导,特别是部门领导,在很大程度上能够按照学校下达的任务,按时、按要求完成任务,只要各系领导有足够的责任心,组织好,本系教职工做好本职工作就足够了。然而,随着中国的不断发展,高等教育的模式也发生了很大的变化,二级学院远不止是按照教学计划去做教学工作比如专业发展、学科发展、科研发展、与企业、国外学校甚至国外学校的联合办学、学生就业、考研、留学生的各项工作,这些都是部门领导在 21 世纪需要思考和领导的,探索和研究科学有效的领导风格势在必行。本研究对邵阳学院、怀化学院和湖南文理学院三个学校进行领导力和领导风格的调研,并对系主任和教职员工进行问卷调查和数据分析,得出分析结果。

2 研究方法

本研究将采用定量方法来实现其目的和目标。具体来说,由于研究人员进行定量研究,分析结果,然后在结果的基础上通过定性研究更详细地解释它们,因此将使用这种方法,描述性研究将用于确定部门负责人的领导风格以及教师参与和对其部门负责人领导

能力的看法之间的关系。相对而言,研究描述了在研究期间发生的确定现象/条件的性质,它旨在获得可能产生可靠结论的可靠数据,并创建可以通过新研究进行调查的新假设,它们在各自学科领域中细心且经验丰富的研究人员所解释的描述性和分析性研究中的重要意义,研究框架如图 1 所示。

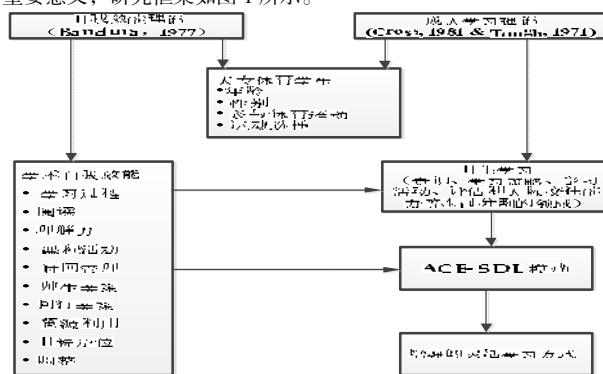


图 1. 研究框架图

图 1 表明,本次研究将随机选择 高等教育机构部门负责人和所在部门教师,他们目前在克服行政挑战方面的领导风格将被评估使用。然后,他们的领导能力将由随机选择的教师使用 Schroder (1997) 的领导力评估问卷进行评估,并将与教师参与各自部门负责人制定的不同计划和活动相关联。

3 研究分析

3.1 采样

该研究将在中国湖南省三所学校进行。为取得结果,受访者来自邵阳学院、怀化学院和湖南人文科技学院三所学校,每所学校系主任和教职员,他们收集了系主任的答复确定他们共同的行政挑战并分析他们为克服这些挑战而采取的领导风格。同时,高等教育机构的教师收藏将响应相关教师的参与和部门负责人的领导,特别是在部门活动和项目中。总共 525 名教职员和 36 名系主任将作为样本量。所有研究参与者目前都在中国的大学担任临时或永久职位,没有规定的教学或管理年限。样本收集的数据是每份被访者问卷包含 45 个项目,每个项目有 5 个选项,分别用 1、2、3、4、5 量化。收集的数据通过 SPSS 统计数据分析软件进行分类。计算和分析数据以获得研究分析的结果。

3.2 数据收集

在研究的概念框架的指导下,本研究将按照以下步骤确定部门负责人的领导风格,以克服他们的行政挑战;以及系主任的领导能力与教师所感知的教师参与的关系。申请信将提交给中国本地或私立大学不同学院或研究所的各自院长。最后,研究人员将收集调查结果,并进行统计和描述性分析。在解释调查结果和收集的数据时,将考虑与高等教育机构院长进行的非结构化访谈的结果。

3.3 数据分析

本研究共有来自邵阳学院、怀化学院和湖南人文科技学院的 36 名系主任和 525 名教师参加。受访者来自不同的领域、专业,跨越文科、理科、工科和艺术等,考虑不同年龄、性别、学历、职称和服务年限等。其中服务年限从 1 年到最长有 36 年之久,年龄从 20-60 岁之间,职称有助教、讲师、副教授和教授等,学历有本科、研究生和博士等。研究对这两组受访者进行了领导风格进行水平评估,包括 45 项有关领导风格的问卷调查。

对 36 位系主任问卷调查结果显示,40 岁以下的系主任对自己的领导风格充满信心,更多考虑沟通、创新和探索的精神。40 岁以上的系主任偏向于固定模式、领导决策、更多希望下属遵照执行,但是在人文关怀方面做的更加接地气。研究生学历以上的在创新能力方面的领导风格更加明显,服务年限越久的固定领导模式和风格更加显著。对 525 位教师问卷调查结果显示,不同学校的教师对所在部门领导风格评价比较接近。从所以受访教师来看,不同年龄段的教师对所在部门领导力评价差距比较明显,35 岁以下的评价普遍高于 35 岁以上的。

因此,根据对两组受访者评价水平的分析,他们之间存在必然的联系。为了提高系主任的领导水平,建议采用强化领导计划。

4 结论与建议

高校领导风格是一项长期需要探索的。本研究中系主任和教师对领导风格的满意程度是领导力发挥的积极指标。然而,与任何其他创新一样,它应该是渐进的和发展的。因此,研究的结果要求通过以下建议识别自己的领导风格,从强项入手去构建和提升自己的领导力,下面提出从以下几个方面发挥自己领导风格,全面提升领导力。

(1) 洞察本质

我是什么样的领导者?如果你想发展你的领导能力,诚实地分析你的长处和短处是很重要的。一个人来到这世界上,是为了发挥

你的强项,不是为了克服自己的缺点。在担任领导角色时,无论你倾向于更具协作性还是更具独立性,你的个性中都有一系列的特点。以此相对应,你的个人领导风格也有一系列的特点。识别自己的优势,可以使用专业的性格或领导力测评工具来评估自己的领导力技能,以帮助进一步确定你的主要人格特征和最适合你的潜在领导风格。

(2) 向外探索

想想别人是怎么看你的?考虑别人如何看待你的领导风格是十分有益的。这个“别人”可以是你在工作中的同事、在学校的同学或朋友。或者你也可以通过密切关注团队互动来实现这一点。比如记录同事们向你寻求建议的频率以及他/她们这样做的舒适程度,这有利于找出什么样的领导风格最适合你的优势。

(3) 试错复盘

找到适合自己的风格。在向内和向外询问了关于你如何实现领导以及其他他人如何看待你之后,你可以尝试更详细地分析你的领导风格,这将帮助你决定使用和重点提升哪些领导力要素。

(4) 行动计划

找到最为薄弱的环节。一名优秀的领导者身上可能同时存在多种不同的领导风格,但要做到全面发展也是不可能的。根据对以下问题的回答将有助于突出哪些领导素质是你的强项,哪些是你需要改进的。

因此领导者在团队和部门的管理中,借助对自身强项的了解,可以更好地反思与你一起工作的人中有哪些人拥有与你自身优势互补的优势。分析好团队的整体情况,在执行你们共同负有责任的工作时进行合理授权,也将帮助你建立信任,更促进团队对你作为领导者的欣赏。

参考文献:

- [1]成功型领导风格理论脉络与考量要素探析,刘佳鑫,领导科学,2022-05-01
 - [2]领导风格类型图谱:交叉现状与未来整合 马正立 领导科学 2022-04-01
 - [3]STRATEGIC THINKING SKILLS AND ITS RELATIONSHIP WITH SYSTEMS INTELLIGENCE FOR DEPARTMENT HEADS AT TAIF UNIVERSITY IN SAUDI ARABIA,Sultan Ahmed Awaji,International Journal of Business and Management Review(2018)Vol.6 ,No.10
 - [4]The Relationship between Transformational Management and Communication Skills among Heads of Departments of KAU,Hessah Monir Z. Al-Bogami,Procedia Computer Science (2015)Vol.65 Page: 1160-1164 doi: 10.1016/j.procs.2015.09.026
 - [5]On Leadership Style and Staff Management Skills of a Head of a University Department,Reznik, Semyon D.;Sazykina, Olga A.: UPRAVLENETS-THE MANAGER (2017) No.1 Page: 20-28
- 朱群峰(1974.03),女,汉族,湖南双峰人;学历:研究生,Adamson 大学在读博士;职称:副教授,从事自动控制领域的教学与研究