

# 对高校管理队伍专业化涵义和特征的探讨

邓雪琳

(电子科技大学中山学院 组织人事处, 广东 中山 528402)

**[摘要]** 高校管理队伍专业化是指已经掌握了高校管理的专业知识, 精干、高效、相对稳定的职业化管理队伍。专业性、职业化、稳定性是高校管理队伍专业化的基本特征。

**[关键词]** 高校管理队伍; 专业化; 职业化; 稳定性

**[中图分类号]** G647 **[文献标识码]** A **[文章编号]** 1672-8874 (2005) 01-0038-03

在世界范围内, 高校管理队伍专业化是一种必然发展趋势。加强我国高校管理队伍专业化的理论和实践研究, 对于推动我国高等教育事业发展, 提高高等学校的管理水平和办学效益有着十分重要的意义。要研究我国高校管理队伍专业化, 首先就应对什么是高校管理队伍专业化有明晰的认识。

我国在上世纪70年代末80年代初就开始研究高校管理队伍专业化的问题, 对高校管理队伍专业化的内涵也有过研究和探讨。有学者认为, 高校管理队伍专业化应符合三个条件:<sup>[1]</sup>(1)具有某一学科领域的科学知识、学术水平, 这样才能对高校教学、科研有比较深入的了解, 做好领导管理工作;(2)具有领导才能、组织能力和管理经验才能更好地组织管理工作, 做好人的工作, 处理好人的关系;(3)懂得教育科学, 才能按教育规律办事。学者们对什么是高校管理队伍专业化的探讨切合当时的社会实际, 这些研究成果对于指导高校管理队伍专业化建设发挥了积极的作用。但是, 在我国高校的管理实践中, 出现了懂得教育科学, 具有组织管理才能, 精通某一学科领域的专业知识的专家型管理人才, 管理结果却不尽人意的现象; 同时也出现过并不精通某一学科领域的专业知识, 也没系统地学过教育科学理论的高校管理者, 管理结果却令人满意的现象。显然, 今天对高校管理队伍专业化内涵的界定完全套用已有的观点, 是不合适的。

## 一、高校管理队伍专业化的涵义

### (一) 专业化的定义及标准

#### 1. 什么是专业

较早系统地对“专业”这一问题进行分析研究

的是社会学家卡尔·桑德斯 (Carr-sanders)。他认为: “所谓专业是指一群人在从事一种需要专门技术的职业, 专业是一种需要特殊智力来培养和完成的职业, 其目的在于提供专门性服务。”<sup>[2]</sup>可见, 专业的群体、专门的知识 and 技能、专门的培养教育和专业的服务行为是“专业”的特征。由此可推, 高校管理队伍专业化中的“专业”应是指某一群体经过专门的培养教育或训练, 掌握了较高深和独特的专门知识和技术, 按照一定的专业标准进行专门的活动, 能够创造性地解决问题、促进社会发展并获得相应报酬和社会地位的专门职业。

#### 2. 专业和职业

专业不同于职业。职业可分为一般性职业和专门性职业。一般性职业不需要从业者经过专门的培训与教育, 而专门性职业要求从业者经过专门的训练和教育, 具有较高深和独特的专门知识和技术, 是专业性职业, 即专业。专业更强调从业人员的社会责任感、社会服务精神和工作的创造性。一般性职业随着其专业水平的不断提高, 会逐渐发展为专业性职业, 这是一个长期的发展过程。

#### 3. 专业化

一般认为, 专业化有两层涵义。一是侧重于性质涵义, 是指一个职业群体的专业性质和发展状态处于什么状况和水平, 英语用 professionalism 一词表示; 二是侧重于过程内涵, 是指一个普通职业群体逐渐符合专业标准, 成为专门职业并获得相应的专业地位的过程, 英语用 professionalization 一词来表示。笔者认为, 我国高校管理队伍专业化中的“专业化”既不应单指性质涵义, 也不应单指过程含义, 可以综合这两种涵义, 即主要是指根据一定

**[收稿日期]** 2004-10-28

**[作者简介]** 邓雪琳 (1976-), 女, 湖南双峰人, 教育学硕士, 电子科技大学中山学院组织人事处助教。

专业的特点与标准，来要求和规范一个普通职业群体，以求这个职业群体不断提高从业能力，并争取专业地位，使其所从事的行业成为一种专门职业的过程。

从专业的内涵可知，从事不同专业的群体，其专业的要求也各不相同，美国全国教育协会(National Education Association)成员以及班克斯(O. Banks, 1968)和奥恩斯坦(Ornstein, 1984)等人对专业的特点与标准进行过深入的研究。综合而言，专业的特点与标准主要包括以下内容：(1)需要运用专门的知识与技能，且智慧的运用重于体能或技术。(2)需要接受专门的培训和不断进修。(3)能促进社会文明，推动社会发展。(4)有独特的专业文化(专业文化是专业领域的价值、态度、情感、认知、自身成长的综合反映)。(5)有健全的专业组织，相对稳定的职业群体。(6)从业者的社会地位得到社会的广泛认可。

## (二) 高校管理队伍专业化的定义

要界定高校管理队伍专业化，首先要界定高校管理人员专业化。所谓高校管理人员专业化，主要指管理者在整个管理专业生涯中，以高校管理为基础，通过终生的管理专业训练，习得教育管理专业知识、技能，实施专业自主，表现专业道德，逐步提高管理专业素质，成为一个良好的高校管理专业工作者的专业成长过程，也就是由一个“普通人”变成“管理者”的专业发展过程。

要使高校管理成为一种专门职业，就要求有专业管理素养很高的管理队伍，主要指专业管理素养高、精干、高效、相对稳定的职业化的高校管理队伍。它既不等于纯粹的知识化，也不等于纯粹的管理文凭化，其要点是高校管理者管理行为的专业化。高校管理队伍专业化是高校管理职业专业化的基础和前提，是实现高校管理专业化的根本保证。

## 二、高校管理队伍专业化的主要特征

专业化是职业发展的结果，总结各种职业专业化的历程可以发现，高校管理队伍专业化应具有专业性、职业化和稳定性的特点。

### (一) 专业性

高校管理队伍专业化具有一般的管理队伍特征，但因为其管理对象的特殊性而表现出具有高校管理特征的专业性质。专业性，是高校管理队伍专业化的重要特征。具体说来，主要体现在以下几个方面：

第一，掌握了有关高校管理工作的专业知识，

并具有从事高校管理工作的专业能力

高校管理队伍专业化应掌握的专业知识主要有：其一，系统的科学文化知识和坚实的马克思主义及教育理论知识；其二，高等教育科学的基础知识，如高等教育学、大学心理学、高等教育哲学、比较高等教育学等；其三，高等教育管理科学的基础知识，如学校管理学、教育经济学、组织行为学、教育统计学、系统论、控制论和信息论等；其四，现代管理科学知识；其五，国家法律及教育行政法规、政策与规划等方面的知识。在能力结构方面主要有：其一，语言表达和文字写作能力；其二，教育管理与经营能力；其三，科学研究能力；其四，创造能力。创造能力是深化管理工作，不断推进管理工作科学化的源泉。要获得这些专业知识技能，绝非易事，需要高校管理者经过长时间的专门职业训练。这说明高校管理工作不是人人都会、不学即能、“万金油式”的简单职业。

第二，工作效率高，工作效果好

高校管理队伍专业化的工作效益与非专业化队伍相比，应该有质的不同。工作效率高，工作效果好，是推进高校管理队伍专业化的目的之所在，同时也是衡量高校管理队伍专业化程度高低的一个硬指标。专业化的高校管理队伍应该工作效率比较高，出现工作失误的情况比较少。因而，具有高校管理专业知识背景的管理者，如果其工作效率不高，工作效果不好，则不能将其归属于高校专业化的管理工作者；反之，尽管他(她)没有专门的高校管理的专业知识背景，但却擅长于高校管理工作，毫无疑问，他(她)应是高校专业化的管理工作者。换言之，高校管理队伍专业化既不完全等同于知识化、学历化，也不完全等同于教育管理文凭化(即只看其是否拥有教育学、教育管理学的学历文凭)，重要的是管理者管理行为的专业化，即是否已掌握了并能熟练运用高校管理专业知识和技能是评价高校管理者及队伍是否达到专业化水准的一项重要指标，但绝不能“一刀切”。

第三，有健全的专业组织

“专业组织在保护和造就专业人员，保护客户和公众利益和维护一个专业特定的知识和服务意识形态等方面扮演关键角色”。<sup>[3]</sup>因此，有健全的专业组织是高校管理队伍专业化的第三个特征。为了培养高校管理人员的专业精神，鼓励高校管理研究，世界上许多国家均有种类繁多、性质和功能不尽相同的学校管理人员的专业组织。例如，澳大利亚高等教育行政管理协会(Australian Institute of Ter-

tiary Educational Administrators)(AITEA),其宗旨是鼓励教育管理人员业务进修,为教育管理人员提供专业培训机会以及促进教育管理水平的提高。<sup>[4]</sup>

## (二) 职业化

职业化是专业化的初级阶段,<sup>[5]</sup>是高校管理队伍专业化的外在表现。长期以来,人们习惯于把“高校管理人员”与“干部”紧密联系在一起,以为只要政治条件好、能说会道的人都可以来高校当干部(管理人员)。究其原因,就是没有把高校行政管理当成一种职业来看待,高校管理队伍也不被认为是职业化的队伍。事实上,现代的高校行政管理是一种专业要求很高的职业,围绕高校的运作,已形成其特有的规律和方法,也构成了相对独立的专业体系。这个职业需要管理者具有良好的职业修养和专业素质,需要有常年经验积累的“慢功夫”,需要有终生为高校服务、为家长服务、为教学科研服务的职业观念。

高校管理队伍专业化的职业化特征主要体现在如下几个方面:

第一,受过专门训练,具有管理、经营高校及进行教育科研的职业技能,并获得了任职资格,能够科学合理地配置教育资源并使其持续增值。

第二,在市场经济条件下,高校管理是一种受聘于市场的职业,其本质是劳务的商品化。

第三,专业人才或有志于从事高校管理工作的人员可以依据其相应的任职条件,通过人才市场获取高校管理职业,另外,教育机构或办学单位可以按照其办学要求,通过人才市场招聘到符合任职条件的高校管理者。应聘的高校管理者按照聘用规定的职责要求,凭借其职业能力履行管理、经营学校的职责。

## (三) 稳定性

稳定性是专业化的一个重要条件。没有稳定的高校管理队伍,高校管理专业化和高校管理队伍专业化的实现就成了无源之水,无本之木。高校专业化的管理队伍,从总体上讲应当是相对稳定的。一是一以贯之的职业精神,即高校管理者要把从事高校管理工作作为自己终生奉献的专业领域。二是相对稳定的职位,职位要相对稳定,不能总是随工作人员的流动而变动,只有这样,才有利于提高职位的专业化程度。三是政策法规的稳定性,国外高校管理队伍专业化的经验告诉我们,政策法规的相对稳定是推进高校管理队伍专业化的重要条件。四是福利待遇的稳定性,主要是指高校管理队伍工

资、福利和待遇的稳定提高。当然,稳定性是相对的,稳定并不排斥队伍内部的竞争上岗和定期轮换,更不排斥队伍内部的新陈代谢。

## 三、我国高校管理队伍专业化的特征

本文所研究的高校管理队伍,主要是指在我国高等院校专职从事管理和提供服务的人员。我国要推进高校管理队伍专业化,就是要稳定高校管理队伍,促使管理队伍职业化,不断提高专业水平,最终实现专业化。

我国高校管理队伍专业化应具有的主要特征有:

1. 具有现代教育意识,具有现代教育理念和理念,并把这种思想和理念转化为科学的教育行为和管理行为;具有强烈的服务观念,要有为学生服务、为教职工服务、为教育教学工作服务的强烈意识,注重自身职业素养的提高,并以此作为自己专业行为的理性支撑。

2. 经过长期的专业训练,有完善的知识体系作为从业的保障。

3. 在市场经济体制下,能够充分开发、利用、运作社会教育资源,且自觉探索与遵循教育规律,取得突出的办学业绩和管理业绩。

4. 有系统的职业伦理规范以约束高校管理队伍的管理行为;有明确的从业标准和要求;进入高校管理行业有严格的资格限制。

5. 认真总结、提炼大学办学思想和工作经验,使之上升到理性高度,成为理性认识;能结合高校教育、教学、管理工作开展课题研究,取得丰硕的研究成果。

6. 有比较稳定的管理队伍,管理者能把个人发展与学校发展融为一体,在学校发展中谋求自身的发展与完善;其社会地位得到社会的广泛认可。

## [参考文献]

- [1] 潘懋元. 潘懋元高等教育文集[M]. 北京: 新华出版社, 1981.
- [2] 刘捷. 专业化: 挑战 21 世纪的教师[M]. 北京: 教育科学出版社, 2002.
- [3] 王国富, 王秀珍. 澳大利亚教育词典[M]. 武汉: 武汉大学出版社, 2002.
- [4] 国立编辑部. 教育大辞书(五)[M]. 台北: 文景书局, 1989.
- [5] 陈兴明. 新一轮高校管理体制改革的实质、特点与方向[J]. 江苏高教, 2002, (2).

(责任编辑: 胡志刚 赵惠君)