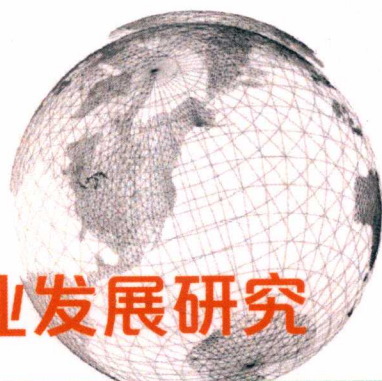




高校管理人员专业发展研究

GAOXIAO GUANLI RENYUAN
ZHUANYE FAZHAN YANJIU

何淑通 著

本书受到南京医科大学康达学院出版基金的资助

高校管理人员专业发展研究

何淑通 著

图书在版编目(CIP)数据

高校管理人员专业发展研究 / 何淑通著. —南京:
南京大学出版社, 2018. 9

ISBN 978-7-305-20957-4

I. ①高… II. ①何… III. ①高校管理—管理人员—
发展—研究 IV. ①G647

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2018)第 217721 号

出版发行 南京大学出版社

社 址 南京市汉口路 22 号 邮 编 210093

出 版 人 金鑫荣

书 名 高校管理人员专业发展研究

著 者 何淑通

责任编辑 丁 群 钱梦菊 编辑热线 025-83594782

照 排 南京理工大学资产经营有限公司

印 刷 虎彩印艺股份有限公司

开 本 787×960 1/16 印张 21.25 字数 416 千

版 次 2018 年 9 月第 1 版 2018 年 9 月第 1 次印刷

ISBN 978-7-305-20957-4

定 价 52.80 元

网 址: <http://www.njupco.com>

官方微博: <http://weibo.com/njupco>

官方微信号: njupress

销售咨询热线: (025)83594756

* 版权所有, 侵权必究

* 凡购买南大版图书, 如有印装质量问题, 请与所购
图书销售部门联系调换

大学在中世纪是作为学术组织而产生的。中世纪大学独特的形成方式、学术团体的性质、功能的单一性等决定了其内部组织管理与现代大学有着许多不同,其中最突出的一点就是中世纪大学没有现代大学那样的管理组织。“一个法人团体、一所大学,其真正有代表性的、合法的行政权力,属于‘全体集会’(general assembly)。基于大学的基本结构,全体集会由教师、教师和学生或者只有学生这三种形式构成,由校长主持(或者如牛津和剑桥那样,由教长主持)。”^①在中世纪,大学内部的管理、运行是由学术组织及其选举出来的校长负责的,即使有诸如处理财务事务等的专职管理人员存在,他们也只是作为学术组织的“附属”。

近代以来,大学内部的组织构成、运行方式与管理制度的变化。“当学校规模不断扩大,且越来越复杂之后,需要很多专业人员如具有惯例法的知识、了解联邦法规、掌握管理信息系统技术的专家来完成许多管理任务。”^②因此,由众多管理人员(在一些大学,甚至管理人员的数量与教师不相上下)构成的管理组织就成为大学组织结构中的一个重要的“亚组织”。尤其是现代大学已经发展成为一种具有多种功能、多个目标、多层结构、多样文化的复杂组织。在这样一个复杂组织中,像中世纪大学那样由教师兼做管理工作是不可想象的。现代大学教师不能兼做管理工作,不仅是因为他们自身的任务繁重,无暇顾及其他;更重要的是现代大学管理已经成为一个专业领域,需要具有专门知识与技能的专职人员。因此,大学管理人员的专业发展愈来愈受到许多国家大学的广泛重视。从这一点来看,何淑通博士的专著——《高校管理人员专业发展研究》的出版应时、应景,对促进我国高校管理人员专业发展的实践探索与理论研究都具有重要意义。

① 希尔德·德·里德—西蒙斯,《欧洲大学史:第一卷 中世纪大学》[M],保定:河北大学出版社,2008:137.

② 罗伯特·伯恩鲍姆,《大学运行模式——大学组织与领导的控制系统》[M],青岛:中国海洋大学出版社,2003:8.

何淑通博士的这本专著集理论诠释、现状探讨、比较分析、对策建议于一体,比较全面、深入地研究了高校管理人员专业发展问题。

在理论诠释方面,主要探讨了高校管理人员专业发展的内涵、目标取向、内容和模式,提出高校管理人员专业发展的个人取向与组织取向,专业发展内容的个人维度与组织维度,专业发展的行政主导型、高校主导型、专业协会主导型、自我主导型四种模式。

在现状探讨方面,基于实证调查所得资料的分析,指出我国高校管理人员专业发展中存在的问题与原因主要在于这样几个方面:对高校管理工作的专业性认识不足,高校管理人员的专业组织缺乏独立性,高校管理人员教育培训制度缺乏系统性,高校管理人员专业伦理建设没有得到应有的重视,事业单位制度导致高校管理人员对于组织的依附性,高校职员制改革不完善导致管理人员身份不明。

在比较分析方面,总结了西方国家高校管理人员专业发展的历史和美国、英国、日本高校管理人员专业发展的现状与经验,归纳出高校管理人员专业发展的一些基本规律,即高等教育规模扩大是高校管理人员专业发展的源动力,合理的高校人事制度是管理人员专业发展的推动力,高校管理专门知识的形成是管理人员专业发展的基础条件,高校管理专业组织建设是管理人员专业发展的必要保障,外部变革是高校管理人员专业发展的催化剂。

在对策建议方面,为了促进我国高校管理人员专业发展,必须完善以高校职员制为核心的人事管理制度,建立高校管理人员专业标准,完善高校管理人员的教育培训制度,加强高校管理人员的专业组织建设,加强高校管理人员专业伦理建设,创新高校管理人员专业发展的校内保障机制。

总之,何淑通博士的这本专著比较准确地指出了我国高校管理人员专业发展所面临的困境,深入分析了产生这一困境的理念与制度因素,借鉴发达国家高校管理人员专业发展的经验,提出了走出困境、促进我国高校管理人员专业发展的可行的对策建议。研究观点与结论具有积极的理论与实践价值。期望何淑通博士以专著的出版为新的起点,在高等教育研究与管理实践中不断取得新的进步。

是为序。

胡建华

2018 年秋

目 录

第一章 绪论	1
第一节 研究的缘起与意义	1
一、研究的缘起	1
二、研究的意义	7
第二节 国内外相关研究成果综述	9
一、国内关于高校管理人员专业化的研究	10
二、国内关于高校管理人员人事制度的研究	17
三、国外关于大学管理人员专业发展的研究	19
四、现有研究评述	25
第三节 研究的理论基础	26
一、专业化理论	26
二、职业生涯理论	28
三、组织社会学理论	29
四、人力资源管理理论	32
第四节 研究内容与方法	34
一、研究内容	34
二、研究方法	35
第二章 高校管理人员专业发展的理论分析	37
第一节 高校管理人员的职业分析	37
一、高校管理职业的内涵与特征	38
二、高校管理人员的内涵与范围	42
三、高校管理人员的职业角色	45
第二节 高校管理人员专业发展的内涵与目标取向	48
一、专业发展的内涵	49
二、高校管理人员专业发展的内涵	53
三、高校管理人员专业发展的目标取向	55

第三节 高校管理人员专业发展的内容	61
一、高校管理人员专业发展个人维度的内容	61
二、高校管理人员专业发展组织维度的内容	65
第四节 高校管理人员专业发展的模式	69
一、行政主导型专业发展模式	70
二、高校主导型专业发展模式	72
三、专业协会主导型专业发展模式	77
四、自我主导型专业发展模式	79
五、比较与启示	82
第五节 高校管理人员专业发展的意义	84
一、高校管理人员专业发展符合管理职业专业化的趋势	84
二、高校管理人员专业发展是高等教育事务专业性的保障	86
三、我国高校“去行政化”改革呼吁高校管理人员专业发展	87
四、高校管理人员专业发展有利于提升我国高校内部治理能力	90
第三章 国外高校管理人员职业变迁与专业发展概况	93
第一节 西方大学管理人员的职业变迁	93
一、传统大学管理职业的业余性	94
二、近代大学中管理职业的兴起	100
三、现代大学中管理职业日益专业化	104
第二节 当前部分国家高校管理人员专业发展概况	108
一、美国高校管理人员专业发展概况	108
二、英国高校管理人员专业发展概况	121
三、日本高校管理人员专业发展概况	127
第三节 比较与反思	137
一、规模扩大:高校管理人员专业发展的原动力	137
二、人事制度:高校管理人员专业发展的推动力	140
三、专门知识:高校管理人员专业发展的基础条件	141
四、专业组织:高校管理人员专业发展的必要保障	144
五、外部变革:高校管理人员专业发展的催化剂	145
第四章 我国高校管理人员职业变迁与专业发展现状	148
第一节 我国高校管理人员的职业变迁	148
一、清朝末年我国高校管理人员职业概况	148
二、民国时期我国高校管理人员职业概况	149

三、新中国成立后我国高校管理人员职业概况	151
四、回顾与反思	158
第二节 我国高校管理人员专业发展现状研究	159
一、问卷调查与访谈概况	159
二、高校管理人员的专业发展意识	165
三、高校管理人员的职业角色扮演情况	172
四、高校管理人员对自身职业素质的认识	178
五、高校管理人员继续教育情况	187
六、高校管理人员参加专业组织的情况	199
七、高校对于管理人员专业发展的制度保障情况	204
八、小结	214
第三节 我国高校管理人员专业发展中存在的问题与原因探析	219
一、对高校管理工作的专业性认识不足	219
二、高校管理人员的专业组织缺乏独立性	220
三、高校管理人员教育培训制度缺少系统性	222
四、高校管理人员专业伦理建设没有得到应有的重视	223
五、事业单位制度导致高校管理人员对于组织的依附性	225
六、高校职员制改革不完善导致管理人员身份不明	226
第五章 我国高校管理人员专业发展的对策建议	229
第一节 完善以高校职员制为核心的人事管理制度	229
一、明确高校管理人员的教育职员身份定位	229
二、改革完善高校职员管理制度	231
三、建立以分类管理为基础的高校管理人员职业发展制度	238
四、建立高校职员的自由流动制度	245
第二节 建立高校管理人员专业标准	246
一、高校管理人员专业标准的内涵	246
二、高校管理人员专业标准的制定主体	248
三、高校管理人员专业标准应包含的维度	251
四、我国高校管理人员专业标准的内容初探	253
五、建立以专业标准为基础的高校管理人员职业资格制度	256
第三节 完善高校管理人员的教育培训制度	258
一、完善我国高校管理人员的学历教育制度	258
二、完善我国高校管理人员的非学历教育制度	262

第四节 加强高校管理人员的专业组织建设·····	269
一、专业组织的构成·····	269
二、高校管理人员专业组织的功能·····	270
三、高校管理人员专业组织的建设的重点·····	272
第五节 加强高校管理人员专业伦理建设·····	274
一、高校管理人员专业伦理的构成要素·····	274
二、高校管理人员专业伦理的功能·····	278
三、高校管理人员专业伦理的内容·····	280
第六节 创新高校管理人员专业发展的校内保障机制·····	286
一、建立高校管理人员的岗位规范·····	287
二、通过工作轮换来提升高校管理人员的管理能力·····	289
三、加强高校学习型组织文化建设·····	292
结 语·····	295
参考文献·····	304
后 记·····	324

表目录

表 1-1	Pavalko 关于职业-专业的转化模型	26
表 2-1	一张关于管理能力的列表	63
表 2-2	我国政府为推动辅导员专业化所出台的部分文件	71
表 2-3	高校内部面向员工个体的发展项目	73
表 2-4	英国高校内部员工发展实施体制	74
表 2-5	反思-实践模式与传统模式专业发展途径的比较	80
表 2-6	不同社会形态中出现的专业	85
表 3-1	美国 9 所一流研究型大学管师比	104
表 3-2	高等教育不同发展阶段大学内部治理的特征	106
表 3-3	美国大学管理人员的专门领域	109
表 3-4	芝加哥大学“招生专家二级”岗位的职业说明书	112
表 3-5	日本大学职员的结构	129
表 3-6	大学是否了解职员的专业发展问题	135
表 3-7	大学职员专业发展的意愿	136
表 3-8	大学内部 OJT 等项目的开展情况	136
表 3-9	大学内部培训项目在职场中的应用情况	137
表 3-10	马丁·特罗高等教育发展阶段论中的大学管理与内部治理的变化	139
表 4-1	我国高校实施教育职员制的主要政策文件	154
表 4-2	高校教育职员与原职员等级和行政领导职务对照表	156
表 4-3	各种类型高校职员比例限制情况	157
表 4-4	受访人一览表	164
表 4-5	不同类型高校管理人员的入职方式	165
表 4-6	高校管理人员对于自身专业化的认识	166
表 4-7	不同职务高校管理人员对自身专业化认识的差异	167
表 4-8	不同职务的高校管理人员对自身专业化的认识	168
表 4-9	高校管理人员对自己目前工作的评价	170

表 4-10	高校管理人员对自己目前工作自主性的评价	171
表 4-11	高校管理人员的职业角色扮演情况	173
表 4-12	不同职务高校管理人员职业角色扮演的差异	174
表 4-13	不同职务高校管理人员的职业角色扮演情况	175
表 4-14	高校管理人员认为自身应该具备的素质	179
表 4-15	不同职务高校管理人员对自身应具备素质的认识差异	180
表 4-16	高校管理人员对自身应具备知识的看法	180
表 4-17	不同职务高校管理人员对自身应具备知识的认识差异	181
表 4-18	不同职务高校管理人员对自身应具备知识的看法	182
表 4-19	高校管理人员的学历提升情况	187
表 4-20	高校管理人员攻读更高一级学位的计划	188
表 4-21	不同学历层次的高校管理人员攻读更高一级学位的计划	188
表 4-22	不同类型高校管理人员攻读更高一级学位的计划	189
表 4-23	不同职务高校管理人员攻读更高一级学位的计划	190
表 4-24	高校管理人员最近一年参加在职培训的情况	192
表 4-25	不同类型高校管理人员最近一年参加在职培训情况的差异	192
表 4-26	不同类型高校管理人员最近一年参加在职培训情况	193
表 4-27	不同职务高校管理人员最近一年参加在职培训情况的差异	194
表 4-28	不同职务高校管理人员最近一年参加在职培训情况	194
表 4-29	高校对于管理人员在职培训的组织情况	196
表 4-30	不同类型高校对管理人员在职培训的组织情况差异	197
表 4-31	不同工作岗位高校管理人员对于专业组织的了解情况	200
表 4-32	不同工作岗位高校管理人员参加专业组织情况	200
表 4-33	不同类型高校的管理人员对于专业组织的了解情况	201
表 4-34	不同类型高校的管理人员参加专业组织情况	201
表 4-35	不同职务的高校管理人员对于专业组织的了解情况	202
表 4-36	不同职务高校管理人员参加专业组织情况	203
表 4-37	不同职称高校的管理人员对于专业组织的了解情况	203
表 4-38	不同职称高校管理人员参加专业组织情况	204
表 4-39	高校管理人员目前的工作满意度情况	205
表 4-40	高校管理人员对自身工作环境的评价	206

表 4-41	高校管理人员对所在高校职务晋升制度的评价	207
表 4-42	高校管理人员对所在高校管理制度的评价	208
表 4-43	不同类型高校管理人员对于所在高校管理制度评价的差异	209
表 4-44	不同类型高校管理人员对于所在高校管理制度的评价	210
表 4-45	中国高等教育学会部分分支学会名称	221
表 5-1	香港大学非教学人员 F 档 1~3 级岗位招聘要求说明	233
表 5-2	悉尼大学学生事务管理岗位绩效考核指标	236
表 5-3	我国高校管理人员专业标准的内容框架	253
表 5-4	新员工专业发展活动模式	264
表 5-5	高校管理人员对于提升自我管理能力的认识	268
表 5-6	澳门科技大学《员工手册》的主要内容	287
表 5-7	高校管理人员岗位轮换情况	290
表 5-8	高校管理人员在从事高校管理工作前做过其他工作情况	290
表 5-9	学习型学校的类型	293

图目录

图 1-1 本研究技术路线图	35
图 3-1 英国大学校长培训	126
图 4-1 被调查对象的地区分布比例	161
图 4-2 被调查对象的学科背景	162
图 5-1 雷蒙德·A. 诺伊的培训需求分析模式图	266

绪 论

20 世纪 90 年代以来,我国高等教育进入了一个规模迅速扩张和改革深入推进的时期,在短短 20 年的时间里,我国已经成为世界上高等教育规模和数量最大的国家。2015 年底,我国高等教育毛入学率达到 40%,根据《国家教育事业发展“十三五”规划》的要求,2020 年底,高等教育毛入学率将达到 50%。由此可见,我国高等教育发展已经进入了大众化的中后期,并即将进入高等教育的普及化阶段。但是,在取得跨越式发展的同时,也暴露了很多问题,需要通过改革发展来克服。对于今天的中国高校而言,高校虽然还是“学术共同体”,但其中已经具有纷繁复杂的管理事务。这要求我们既认识到高校管理的合法性和必要性,也应该认识到高校管理有别于政府管理、企业管理和社会组织管理的特殊性和专业性。一所高校的办学,既有赖于教育家校长和优秀师资,也有赖于高校管理中日益增多的专职、专业的行政管理人员。^① 如何更好地发挥高校管理人员的作用,提升其素质和管理能力,使其能够与学术人员密切合作、发挥合力,是一个值得研究的问题。

第一节 研究的缘起与意义

一、研究的缘起

(一) 我国高校发展需要一支专业化的管理队伍

作为人类社会一类特殊的组织,在近千年的岁月里,“从内部看,大学所强调的若干功能和指导功能的精神已然发生了巨大的变化,但是从外部看和比较地看,大学是各种机构中变化最少的。”^②但是变化少并不代表没有变化。在大学诞生之初,由于规模较小,很多大学内部只有教师和学生两个群体,其治理和管理的主体都由教师甚至学生兼任,只有很少的专职管理人员。二战以后,随着高

^① 龚放. 大学去行政化的关键:确立大学行政管理的科学性[J]. 探索与争鸣,2010(11):71-75.

^② [美]克拉克·克尔. 大学之用(第五版)[M]. 高铨等译. 北京:北京大学出版社,2008:86.

等教育大众化、普及化时代的来临,在美国率先出现了所谓的“多元巨型大学”,大学的办学目标、利益群体和职能日益多元化。随着大学规模的不断扩大,其内部结构日益分化,“大学结构上的多样化和多元化,没有与此相称的对大学的任务和本质的一致意见、学校内部的凝聚力和大学中心的优势力量。”^①在这样的背景下,大学运行所需要的专门知识和技能都在急剧增加,大学的管理不再是仅仅依靠经验就可以完成的事务。要使大学得以正常运行,就必须有分工和协作,需要对大学的使命、结构、职能有一个比较清晰的了解。随着大学规模的扩大和职能的增多,人们逐渐认识到一所成功的大学不仅仅在于其有着出色的教学和科研水平,良好的管理也“可以为教学科研的兴旺发达提供合适的条件。反之,更常见的情况是,不良的管理会影响教学科研的正常发展,从而导致大学的衰败。”^②要实现大学管理的功效,既需要良好的大学治理结构和制度安排,也不能忽视大学管理人员的素质培养。正如英国华威克大学前教务长迈克尔·夏托克所说的那样,在大学发展中,“我们不能忽视那些被称为行政人员的人对管理过程的贡献,因为在很大的程度上他们其实是管理者——如果想和其余的人区别开来的话,他们是专业的管理者。对这批人员的培训并提拔他们到重要的岗位和提拔年轻的学术人员一样重要。”^③由此可见,建设一支专业化的行政管理队伍是现代大学可持续发展的重要保障。

与国外大学相比,由于我国高等教育大众化进程起步较晚,在相当长的一段时间内,高校规模较小,对于管理人员的专业化需求并不旺盛。但是,随着我国高等教育普及化、国际化进程的加快,高校管理活动日益复杂,对管理人员的职业化、专业化需求日益增强。培养一批具有国际视野和先进教育理念,掌握高等教育规律,善经营、会管理的职业化、专家化管理队伍,是我国高等教育事业实现可持续发展的关键因素之一。当前,我国高等教育领域正在如火如荼地开展“双一流”建设,在此过程中,既需要一支优良的教师队伍和作为教育家的校长,也需要一支专业化的行政管理队伍,因为高校内部每个群体的素质“短板”都会影响到高校整体办学目标的实现。试想,倘若校长办学理念先进,可是如果没有一支专业化的行政管理队伍把这些先进的办学理念付诸实施,再好的办学理念也只能是“空中楼阁”。因此,从这个意义上来看,管理人员的专业化是高校有效运行与可持续发展不可或缺的一环。

① [美] 爱德华·希尔斯. 学术的秩序——当代大学论文集[M]. 李家永译. 北京:商务印书馆, 2007:201.

② [英] 迈克尔·夏托克. 成功大学的管理之道[M]. 范怡红译. 北京:北京大学出版社, 2008:前言 1.

③ [英] 迈克尔·夏托克. 成功大学的管理之道[M]. 范怡红译. 北京:北京大学出版社, 2008:198.

当然,从历史上看,大学的管理活动虽然很早就有,但是专职管理人员的出现还是大学规模发展到一定阶段以后的产物。高校管理人员(部分国家称为大学职员)的职业化、专业化则是与高等教育大众化进程密切相伴的。20世纪下半叶,为了帮助大学管理人员尽快适应岗位需求,使之专业化,大学职员的专业发展(Staff Development,简称SD)率先在美国兴起,并逐步扩展到许多国家的大学里。在我国建设高等教育强国的过程中,高校需要一流的管理和一支专业化的管理队伍,如何培养管理人员的管理能力(专业能力)是一个值得研究的课题。

(二)我国高校管理人员队伍还存在着种种问题与不足

从实践层面来看,当前我国高校管理队伍还存在着种种问题与不足,主要表现在如下四个方面:

1. 高校管理人员来源庞杂,素质参差不齐

我国高校管理人员的组成和来源比较庞杂,除了本校直接留校或外校应聘的应届毕业生以外,还包括校内专业技术岗位人员转岗、一些引进人才的随调家属、“双肩挑”干部、国家机关或其他单位调入人员、部队转业干部等。许多高校管理人员在进入高校管理岗位之前并没有经过严格的选拔,存在着很大的照顾和人情面子等因素。高校管理队伍在学历结构、专业结构、来源等方面都存在着种种问题。^① 这些因素都导致与教师队伍相比,高校管理人员队伍素质参差不齐、整体素质相对偏低。

2. 高校领导层对普通管理人员的培养培训重视不够

高校是一类特殊的组织,高校内部的行政管理和学术管理都具有很强的专业性。高校内部管理工作必须以学术为本,这是高校管理工作区别于其他管理工作的根本所在。^② 目前,由于人们对高校行政管理的特殊性认识不足,导致在实践运行中,管理方式比较单一,以机关行政管理取代学术管理的现象屡有发生。虽然高校行政管理机构比较庞大,管理人员队伍也人数众多,但一些高校领导对高校管理工作的认识存在误区,把高校管理工作当作一般性的事务工作对待,对行政管理队伍缺乏应有的关注,在平时工作中不注重提高管理人员尤其是普通管理人员的素质和水平,存在着“重使用轻培养”、“重经验轻研究”的倾向,

^① 章宪.人的全面而自由发展理念下高校管理人员专业化建设研究[D].苏州大学硕士学位论文,2013:20-21.

^② 莫甲凤.以大部制改革实现高校内部管理重心下移——西方五国大学的经验与启示[J].中国高校科技,2014(3):30.

对管理人员的招聘、培养、使用缺乏长远的规划。^① 由于历史和制度的原因,我国高校管理人员一直没有专门性的管理制度,存在着分类制度不完整、培训制度有缺陷、考核制度不科学、晋升制度不畅通等弊端。^② 许多高校还没有建立起管理人员常态化、制度化的教育培训制度,致使管理人员的学习时紧时松,缺乏制约力。不少高校对教师和辅导员都有明确的教育培训目标,而对于管理人员却没有明确的、刚性的要求。

3. 高校现有体制机制导致管理人员自身学习动力不足

由于受到长期计划经济管理体制的影响,我国高校按照国家的行政命令来办学,彼此之间缺乏竞争,导致高校自身发展的积极性不高。高校内部各级各类管理人员对于采用新的理念、方式方法、手段技术来开展管理活动缺乏尝试,导致高校行政管理工作水平和效率较低,行政机构设置过多、机构重叠、权责不明、人浮于事的现象比较严重。^③ 同时,由于事业单位体制和本质上的终身制、铁饭碗制,使得部分高校管理人员自身缺乏内在发展动力和职业危机感;一些高校管理人员将自己定位于“国家干部”,将教师和学生看作被管理的对象,养成了官僚主义、形式主义的工作作风。^④ 有研究者采用 CMBI 问卷法对广东某高校 260 名基层行政人员进行调查,结果发现,有 60.7% 的人轻度倦怠,28.6% 的人中度倦怠,5.4% 的人高度倦怠;14.3% 的人情感耗竭;32.1% 的人人格解体;87.5% 的人成就感降低。^⑤ 许多高校管理人员对于自身的角色定位产生了偏差,缺乏主动学习、终身学习的理念和动力,对自身素质的提升缺乏主动性。

4. 高校职员制改革还存在着种种不完善的地方

高校管理人员的专业化首先与其自身所具有的独立身份密切相关。从国际比较的视野来看,西方发达国家的大学对管理人员普遍采用职员制,按照职员的身份定位开展相应的专业化建设。根据《中华人民共和国教育法》和《中华人民共和国高等教育法》的要求,我国自 21 世纪初开始实施高校人事制度改革,提出了在高校实施教育职员制度的改革目标。2000 年 6 月,中组部、人事部、教育部联合下发了《关于深化高等学校人事制度改革的实施意见》,明确提出“高等学校

① 滕超.我国高等学校教育职员制度改革问题研究[D].西南大学硕士学位论文,2010:3-4.

② 聂伟进.高校管理人员专业化的现状调查与分析——以江苏省 11 所高校为例[J].黑龙江高教研究,2012(10):53.

③ 刘高升.高校行政工作效率问题研究——基于 C 学院的实证分析[D].西南财经大学硕士学位论文,2014:14-15.

④ 李爱民.大学教育职员制度改革研究[M].北京:经济管理出版社,2009:105-107.

⑤ 郑田,宋信强.高校基层行政人员工作倦怠实证研究——以广东某高校为例[J].高教探索,2014(3):31.