



高职院校执行力研究

Gaozhi Yuanxiao Zhixingli Yanjiu

马莉 编著



西南交通大学出版社

高职院校执行力研究

Gaozhi Yuanxiao Zhixingli Yanjiu

马莉 编著

西南交通大学出版社
· 成都 ·

图书在版编目 (C I P) 数据

高职院校执行力研究 / 马莉编著. —成都: 西南
交通大学出版社, 2017.11

(四川职业技术学院文库·百年校庆丛书)

ISBN 978-7-5643-5858-7

I. ①高… II. ①马… III. ①高等职业教育—学校管
理—研究—中国 IV. ①G718.5

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2017) 第 264703 号

四川职业技术学院文库·百年校庆丛书

高职院校执行力研究

马莉 编著

责任编辑	臧玉兰
助理编辑	宋浩田
封面设计	曹天擎
出版发行	西南交通大学出版社 (四川省成都市二环路北一段 111 号 西南交通大学创新大厦 21 楼)
发行部电话	028-87600564 028-87600533
邮政编码	610031
网 址	http://www.xnjdcbs.com
印 刷	四川煤田地质制图印刷厂
成品尺寸	170 mm × 240 mm
印 张	12.75
字 数	249 千
版 次	2017 年 11 月第 1 版
印 次	2017 年 11 月第 1 次
书 号	ISBN 978-7-5643-5858-7
定 价	58.00 元

图书如有印装质量问题 本社负责退换

版权所有 盗版必究 举报电话: 028-87600562

前 言

高等职业院校处于我国职业技术教育的顶端，高等职业教育研究对于我国由制造业大国向制造业强国转变具有重要的意义。但其执行力却一直颇受诟病，影响了高职院校职业教育效能的发挥，本书力求在此方面进行突破。

本书首先对高职院校执行力相关理论进行梳理，进而系统地论述高职院校领导力、组织结构、运行机制、学校团队、校园文化及其与执行力之间的关系，分析影响高职院校执行力的因素，探讨促进高职院校执行力的策略，为高职院校执行力提升提供参考。

本书由四川职业技术学院的马莉副教授、贺桂祯助理研究员和易伟副教授共同编著，具体分工如下：

- | | | |
|-----|--------------|-----------|
| 第一章 | 总论 | 由易伟编著 |
| 第二章 | 高职院校领导力与执行力 | 由马莉编著 |
| 第三章 | 高职院校组织结构与执行力 | 由马莉编著 |
| 第四章 | 高职院校运行机制与执行力 | 由马莉、贺桂祯编著 |
| 第五章 | 高职院校学校团队与执行力 | 由马莉编著 |
| 第六章 | 高职院校校园文化与执行力 | 由马莉编著 |

全书由马莉统稿，马莉、贺桂祯共同校对。

本书受四川职业技术学院文库·百年校庆丛书基金资助。

执行力有关的专著虽然很多，但大多围绕企业进行论述，专注于高职院校的论著还很鲜见，本书在专家学者研究的基础上借鉴学习、进行了一些探索。本书的编著非常感谢我院漆明龙教授、廖策权副教授、姚进昆副教授等专家的指点。感谢本书所参阅、引用的信息和资料的作者，如有遗漏，敬请谅解。感谢西南交通大学出版社编辑的辛勤劳动。由于水平有限，加之成书时间紧，不足之处在所难免，还望各位专家、学者以及读者提出宝贵意见。

马 莉

2017 年夏 于南充

目 录

第一章 总论.../001

第一节 执行力研究现状.../001

一、国外执行力研究.../001

二、国内执行力研究.../001

第二节 执行力概述.../003

一、执行力.../003

二、执行力特征.../005

三、高职院校执行力.../005

四、高职院校执行力作用.../006

第三节 高职院校执行力体系.../007

一、领导力.../008

二、组织结构.../008

三、运行机制.../009

四、学校团队.../010

五、校园文化.../010

第二章 高职院校领导力.../012

第一节 高职院校领导力与执行力关系.../012

一、领导力的理论渊源.../012

二、高职院校领导力相关概念.../013

三、高职院校领导力的意义.../013

四、高职院校领导力与执行力的关系.../014

第二节 党委（行政）领导力.../015

一、党委（行政）领导力概念界定.../015

二、党委（行政）领导力构成要素.../016

三、高职院校党委（行政）领导力现存问题.../024

四、高职院校党委（行政）领导力提升策略.../028

第三节 教师领导力.../035

- 一、教师领导力概述.../035
- 二、高职院校教师领导力现状.../036
- 三、高职院校教师领导力提升策略.../038

第四节 辅导员领导力.../043

- 一、辅导员领导力概述.../043
- 二、高职院校辅导员领导力存在的问题.../045
- 三、高职院校辅导员领导力存在问题的成因分析.../048
- 四、高职院校辅导员领导力提升策略.../050

第五节 学生干部领导力.../056

- 一、学生干部领导力概述.../056
- 二、学生干部领导力现状.../059
- 三、高职院校学生干部领导力存在的问题.../060
- 四、高职院校学生干部领导力提升策略.../064

第三章 高职院校组织结构与执行力.../071

第一节 高职院校组织结构与执行力关系.../071

- 一、相关概念界定.../071
- 二、高职院校组织的类型.../072
- 三、高职院校组织的特性.../074
- 四、高职院校组织结构与执行力的关系.../076

第二节 我国高职院校组织结构的现状.../076

- 一、学院层次.../077
- 二、系（二级学院）层次.../077
- 三、教研室层次.../078

第三节 我国高职院校组织结构的问题.../078

- 一、工作重心偏移.../078
- 二、单位划分不合理.../079
- 三、层级结构欠科学.../080
- 四、权力分配不合理.../080
- 五、协调机制不健全.../082
- 六、与外界交流不畅.../082

第四节 高职院校组织结构提升思路.../082

- 一、明确界定职责权能关系.../082
- 二、分类规划高职院校组织结构.../083
- 三、改善运行环节.../083

第四章 高职院校运行机制与执行力.../085

第一节 高职院校运行机制与执行力关系.../085

- 一、机制.../085
- 二、运行机制.../085
- 三、高职院校运行机制.../085
- 四、权力制约.../086
- 五、高职院校运行机制与执行力的关系.../086

第二节 高职院校运行机制的现状.../087

- 一、高职院校党委和行政的基本情况.../087
- 二、党委领导的内涵与运行机制.../089
- 三、院长负责的内涵与运行机制.../091
- 四、教授治学的内涵与运行机制.../092
- 五、民主管理的内涵与运行机制.../093

第三节 高职院校运行机制的问题.../093

- 一、党委与行政部门职责不明晰.../093
- 二、运行效率不高.../095
- 三、行政执行效果不好.../096
- 四、决策程序不够民主.../096

第四节 高职院校运行机制改善策略.../097

- 一、借鉴美国董事会制度的成功之处.../097
- 二、行之有效地实施分工负责.../098
- 三、努力提高决策程序的民主性.../099
- 四、与时俱进地完善制度建设.../099
- 五、实事求是加大宣传力度.../100

第五章 高职院校学校团队与执行力.../102

第一节 高职院校学校团队与执行力关系.../102

- 一、相关概念界定.../102

二、高职院校学校团队与执行力的关系.../103

第二节 高职院校行政管理团队.../104

一、行政管理团队相关概念.../104

二、高职院校行政管理团队建设的必要性.../106

三、高职院校行政管理团队建设的特殊性.../109

四、高职院校行政管理团队效能建设关键因素.../112

五、高职院校行政管理团队建设.../113

第三节 高职院校教学团队.../120

一、教学团队内涵.../120

二、高职院校教学团队构成要素.../122

三、高职院校教学团队特征.../124

四、高职院校教学团队建设内容.../125

第四节 高职院校科研团队.../126

一、科研团队概念界定.../126

二、高职院校科研团队构成要素.../127

三、我国高职院校科研团队建设现状.../130

四、我国高职院校科研团队建设方向.../132

第五节 高职院校辅导员团队.../135

一、辅导员团队概念.../135

二、高职院校辅导员团队发展现状.../139

三、高职院校辅导员团队存在的问题.../139

四、高职院校辅导员团队建设对策.../142

第六章 高职院校校园文化与执行力.../149

第一节 高职院校校园文化与执行力关系.../149

一、高职院校校园文化内涵.../149

二、高职院校校园文化特征.../152

三、高职院校校园文化与执行力的关系.../155

第二节 高职院校校园文化建设内容.../156

一、高职院校校园文化建设主体.../157

二、高职院校校园文化建设客体.../166

第三节 高职院校校园文化建设意义.../177

一、社会主义先进文化建设的要求.../177

二、高职学生人文素质提高的途径.../178

三、高职院校管理水平提高的需要.../178

四、高职院校竞争力提高的必然.../179

五、高职院校特色凸显的重点.../181

第四节 高职院校校园文化建设的途径.../181

一、营造高职院校校园文化建设氛围.../182

二、突出高职院校校园文化建设特色.../183

三、提升高职院校校园文化建设质量.../186

五、打造高职院校校园文化建设平台.../191

参考文献.../193

第一章

总论

第一节 执行力研究现状

一、国外执行力研究

执行力属于管理学的范畴。美国的拉里·博西迪与拉姆·查兰在2002年7月合著了《执行——如何完成任务的学问》，该书一经推出便好评如潮。书中从不同的角度对执行力一词赋予了丰富的涵义，剖析了执行力的三个主要流程——战略、人员和运营结合起来的关键，阐明了形成企业管理的最大黑洞的原因是人们对执行力的认识不足。从此，对执行力的研究风靡全球，关于执行力的各种学说也随之风起云涌，该书可谓是执行及执行力理论研究的奠基性著作。2003年，在《执行力——没有执行力，就没有竞争力》一书中保罗·托马斯和大卫·伯恩提出：执行力是一整套行为和技术体系，它能够使公司形成自己独特的竞争优势，没有执行力就没有竞争力。该书从五个方面构建了执行力的一整套运作体系，论述了企业组织应该如何提升执行，从而在激烈的竞争中占据优势地位。

国外学者的研究大多是站在企业的角度研究执行力，为企业的发展提供理论基础，对于高等院校或者高职院校执行力发展应用则没有进行深入研究。

二、国内执行力研究

在执行力研究风靡全球的背景下，中国也兴起了执行力研究的高潮。在国内，对执行力的理论研究较早且发展相对成熟的是有中国执行力研究第一人之誉的周永亮所在的国富执行力课题组。他们先后出版了《本土化执行力模式》^①与《GF06

^① 国富执行力课题组《本土化执行力模式》[M]. 北京：中国发展出版社，2004.

组织执行力：打造执行力组织的6项实务》^①两本书。其中《本土化执行力模式》一书主要从执行为什么是企业成长的关键和构成执行的核心要素出发，论述了要提升企业的执行力应从执行心态、执行工具、执行角色、执行流程、执行原理、辨认执行的误区、执行评估以及执行力组织几方面出发，结合本国实际情况，从而实现执行力的构建。而《GFO6 组织执行力：打造执行力组织的6项实务》一书则主要是从组织这一实体出发，提出了打造组织的六项实务：如何评估组织执行力、怎样设计组织执行力、执行力组织如何有效运行、执行力组织如何管理绩效、如何推动执行者有效执行、如何让员工成为卓越执行者。这两本书立足于国内企业，理论实用性比较强，也相对比较系统。

余世维博士^②在2004年和2005年分别出版了名称相同的两本书《赢在执行》。他指出要克服中国企业执行力低下的问题，首先要明确企业高层、中层、基层的执行战略并缔造高效执行经理的领导哲学，其次是明确执行的48字真经，最后还探讨了世界优秀公司的七大执行纲领，从而为中国企业执行力的提升指明了方向。余世维博士在企业界的演讲对国内的影响很大。企业界研究成果丰硕，引起全社会的响应与互动。教育理论工作者和管理者借鉴企业界对于执行力的研究成果，将执行力理论嫁接到教育领域并应用于学校教育领域，初步形成了关于学校的执行力理论。

（一）高职院校执行力内涵研究

执行力的定义有很多，却没有统一的定论。因此，学术界借鉴执行力的定义来界定高职院校执行力的定义也是多种多样，没有统一的定论。从这些定义的解析视角来看，关于高职院校执行力的定义界定基本可分为两类。

第一类是广义的视角。其出发点是以高职院校的职能为依据，将执行力涵盖到高职院校行政活动的全过程中，以做出全面综合的概括。中国石油大学蒋庆哲教授认为，对于高职院校来说，执行力的核心作用在于实现学校的战略性长远目标，实质是指按照党的教育方针政策，完成学校战略决策、战略规划等方面的能力^③。第二类是狭义的视角。把高职院校执行力限定在高职院校政策的制定和执行上。如苏天从在硕士学位论文中界定的概念是：学校的执行力就是学校内部的各个管理层次、各个岗位的教职员工在共同愿景的牵引下，在有利的执行条件，如文化、经

① 国富执行力课题组《GFO6 组织执行力：打造执行力组织的6项实务》[M]，北京：中国发展出版社，2004。

② 余世维，赢在执行[M]，北京：中国社会科学出版社，2005。

③ 文永红，努力提升高校管理者的执行力 不断推进学校各项事业改革发展——访中国石油大学（北京）党委书记蒋庆哲[J]，北京教育（高教版），2007（3）。

费、制度等的基础上,贯彻落实学校制定的战略决策、方针策略、制度措施、方案计划和实现学校战略目标的能力^①。杨振娇认为,高职院校执行力就是指其落实党的方针政策、完成学校战略决策、决议和工作部署的实践能力和操作能力,当前高职院校执行力主要就体现在领导学校跨越式发展的思路和作为上^②。齐永胜则认为学校执行力就是按质、按量、按时完成自己的工作^③。

(二) 提升高职院校执行力的途径研究

近年来,学者们研究的重点和难点是关于如何提升高职院校执行力的问题,总体上也是从宏观和微观两个层面来探讨高职院校执行力的提升途径。从现有研究可以看出有关高职院校执行力的研究仍属于初级化的基础研究,高职院校执行力的理念与理论研究有待加强,高职院校执行力建设体系有待构建与完善。执行力理论在高职院校教育管理领域中的运用在目前国内外的研究中都还很欠缺,尚未有针对高职院校执行力建设研究的系统全面的著作。高职院校执行力建设是一项系统的复杂的工程。没有一个完善的理论体系来指导实践,高职院校则无法建设优秀的执行力体系,所以教育研究工作者们应尽快加强理论研究,并指导实践工作,使执行力落于实处。

第二节 执行力概述

执行力一词的流行,始于2002年美国拉里·博西迪和拉姆·查兰合著的《执行——如何完成任务的学问》(后简称《执行》)一书。该书开门见山地指出:执行应当是一名领导者最重要的工作。对于企业的各级管理者来说,执行和领导几乎就是同义词。领导的主要职责是执行,而有效的执行需要强有力的领导。执行是要求达到某种目标的行为。因此,执行是一种暴露现实并根据现实采取行动的系统化方式。执行并不是一个简单的完成任务的概念。同样是去执行某项任务,达成某种目标,但结果却有好坏之分,因此执行也是一门学问。

一、执行力

什么是执行力?拉里·博西迪与拉姆·查兰在《执行》一书中向人们阐述了

① 苏天从,学校管理中执行力的研究[D].福建师范大学,2008.

② 杨振娇,高等学校提升执行力的要素[J].黑龙江教育,2006(13).

③ 齐永胜,学校核心竞争力关键在于执行力[N].中国教育报,2006.06.06.

一个全新的执行概念：执行是一套系统化的流程，它包括对方法和目标的严密讨论、质疑、坚持不懈地跟进以及责任的具体落实。它还包括对企业所面临的商业环境做出假设、对组织的能力进行评估、将战略与运营及实施战略的相关人员的结合、对这些人员及其所在的部门进行协调以及将奖励与产出的结合。它还包括一些随着环境变化而不断变革前提假设和提高公司执行能力以适应野心勃勃的战略挑战的机制。执行的核心在于三个核心流程：人员流程、战略流程和运营流程。因此，执行并不仅仅局限于实施这个管理环节中，而是贯穿于整个管理循环中，也就是全面质量管理的思想，是企业中全面执行的思想。

“执行力”一词以前在中国并不常见，在大部分情况下是用“贯彻落实”，比如贯彻落实党的方针政策和规划纲领等。但随着执行力研究的传入，中国企业界掀起了执行力热潮。国内的企业界对“什么是执行力”进行了许多探讨，对于执行力的概念，他们有自己的解读。学者和实践家对于执行的认识，归结起来，认为执行有三种形态：第一，执行是个人完成任务的行为；第二，执行是团队达成目标的过程；第三，执行是组织决策、运营、操作的系统集成。这三种关于执行的定义都有道理。人类认识事物的过程都是从简单到复杂，对于执行的认识也是这样，说简单一点它是一种行为，说复杂一些是一个系统集成。所以，应该从多角度多侧面认识执行力才有意义。执行力是衡量执行水平高低、执行者能力大小、执行效果好坏的一个概念。执行力是执行者贯彻战略意图，完成预定目标的操作能力，是把组织战略、规划转化成为效益、成果的行为，包含完成任务的意愿、完成任务的技能、完成任务的效果和程度。执行力的大小强弱还表现在执行的力度、速度和强度等方面。

个体执行力主要有以下三个方面的内容：第一，基础智能，包括智商、基础文化和情商；第二，心理性格能力，包括灵商、事业心和使命感、敬业精神、责任感和忠诚度、持续不断的行动习惯、积极的心态和工作激情；第三，技术技能，包括具备完成工作任务的潜在胜任能力、实际完成工作任务的显在操作能力、技术创新和能力提升的自觉能力。

团队执行力则是一个组织的合力，是决策层、管理层与执行层的合力，是单个个体以一定的结构组织起来所表现出来的合力，它比单个个体的简单相加要大，是一种制度力，体现为上下一致的凝聚力。团队执行力的基本内涵有：在人员上，下属必须有贯彻执行的能力；在结构上，执行结构不能过于复杂，结构的简单化与扁平化是发展的趋势，结构必须适合贯彻执行命令；在态度上，下属要有充足的贯彻执行的原动力，或者下属贯彻执行时态度必须端正。团队执行力体现为上下一致的行动，必须具有清晰的奋斗理念和明确的奋斗目标以及鲜明时代特点的团队文化。

二、执行力特征

对于执行力的定义有很多,但却没有一个约定俗成的执行力定义,每个人都从自身所处的社会背景和所掌握的知识出发进行不同的解释。但我们可以总结出普遍认可的执行力所包含的一些特征:首先,执行力是具有目标指向的,并且更关注行动,关注结果,是目标、行动、结果三者的统一;其次,执行力是一种合力,组织执行力是一个系统性概念,它是组织内各个部门、全体员工执行力的合力,是由领导者和全体员工共同努力而形成的综合的能力,与组织的其他发展因素密切相关,是相互促进、相互制约的关系;再次,执行力不仅仅需要整个组织的努力贯彻,还需要一定的执行条件,如执行力文化,这是保证战略目标高度执行、得以实现的基础因素。因此,所谓的执行力应是指在可行战略目标的指引下,在有利的组织条件基础上,依靠组织全体人员的共同努力而有效地达到远景、实现既定目标的能力。

三、高职院校执行力

通过企业界对执行力定义的分析,相应地可以将高职院校执行力定义为:高职院校执行力,就是高职院校内部自上而下整个管理层次、各个岗位的教职工在共同愿景的牵引下,在有利的执行条件的基础上,贯彻落实高职院校制定的战略路线、方针决策、规章制度,实现高职院校战略目标的能力。高职院校执行力应该贯穿于高职院校管理的全过程,而不仅仅是目标的落实。

我们借鉴企业执行力,但也应看到高职院校的执行力是与企业执行力有本质区别,如果照抄照搬,那么高职院校的执行力只能是流于形式。二者的区别有以下几点:其一,目标不同。高职院校是以服务学生为目的的,主要职能是人才培养、科学研究、社会服务、文化传承创新;企业则是以获取经济利益,谋求股东最大利润为目的的,主要是通过商品的生产与销售来实现。其二,组织结构体系不同。高职院校结构松散,人性化管理为主,多数成员之间联系不紧密,相对地彼此独立;企业则是科层体制,组织内层极其严密,管理体系弹性小,这就使得企业落实执行力的困难与阻力较小,而学校教职工因为彼此争权夺利并推诿卸责,相互独立而无隶属关系,执行力的落实难度将大大提高。其三,对象不同。高职院校执行力的对象是教职工,但是执行力的效果要通过学生来体现,组织任务的达成则很难立刻显现出来,所培养出来的学生能否适应社会的需要,还要通过其在社会建设中是否做出了贡献才能加以判断;企业贯彻执行力的对象主要是其成效即所获得的经济效益,可以立刻从收支上有所体现,因此,若是简单地套用企业的理论,那么高职院校的

执行力必然走形。其四,领导权力基础不同。高职院校的领导权力基础有限,在奖赏权与惩罚权两者上较为薄弱;企业组织的领导权力则有奖赏权、惩罚权、参照权、关联权、专家权与知识产权可以利用。因此,高职院校在落实执行力时遇到的挑战更大、困难更多。

四、高职院校执行力作用

战略决定命运,执行决定成败。高职院校具有人才培养、科学研究、社会服务和传承与创新等职能。任何一种职能的实现,都需要制定科学的战略规划,需要强有力地予以执行,使战略规划成为现实,推动学校发展,实现教育事业的振兴。

学校执行力的高低直接决定高职院校的生存与发展,对于推进现代学校制度的建设,走有中国特色的建设道路,实现学校跨越式发展,有着不可忽视的重要作用。

(一) 正确的执行能推动目标的实现

学校的战略规划和发展目标的顶层设计,决定着学校发展的方向。首先,目标必须制定好。要进行充分调研,既要研究学校的历史、办学优势、学校在全国高等教育中的地位以及各个专业的特点,也要研究社会对本校的认可度、需求度以及所能承载对社会服务的内容与方向。目标的制定要广泛依靠群众,不能完全交给领导者,战略目标和执行要紧密联系在一起同步前进,既要在兄弟院校中调研,进行对比分析,吸取经验和教训,也要充分征求本单位干部职工的意见建议,充分发扬民主,坚持从群众中来,到群众中去,坚持理论与实践的紧密结合,这样制定的战略规划、实施方案才具有科学性、可操作性,才具有广泛的群众基础。其次,要制定战略决策执行的推行机制,通过制定措施,促使这些规划方案得以有效执行,以实现其既定目标。

(二) 坚决的执行能提升竞争的优势

红后效应。红后效应又称作“红后”“红后假设”“红后竞赛”“红后原理”,是一种进化假设。这个词来自于刘易斯·卡罗尔(英国)所著童话书《爱丽丝奇境历险记》(《爱丽丝梦游仙境》)。红后效应告诉我们,要想适应不断变化的社会,并在激烈的竞争中取得更大的成功,就必须比我们的竞争对手更加努力。对于高职院校来说,竞争愈演愈烈,今天的竞争优势,也许明天就不复存在,甚至会成为劣势,要想保持优势,在竞争中立于不败之地,就要全校上下围绕制定的规划目标不

懈努力,不断进步。而这些努力,就是对学校方案、制度、规定的贯彻落实,就是执行。有人说,没有执行,战略再好也无法实现,原有的竞争优势也将荡然无存。在执行过程中,一要坚决,按照既定目标不折不扣地执行,认认真真地执行,脚踏实地执行,以踏石留印,抓铁有痕的精神,强力推动。二要坚持,在执行过程中会遇到方方面面的问题和形形色色的阻力。要学习铁人王进喜的精神,即有条件要上,没有条件创造条件也要上的精神,持之以恒,坚持不懈。三要彻底,要围绕既定目标,先易后难,循序渐进,不达目标绝不罢休。学校发展进步快慢,常常体现在执行能否到位,在于能否按质按量地完成每一项既定任务。

(三) 尊重执行能培育优秀高职院校文化

高职院校文化是学校的灵魂,是学校竞争力的核心。优秀的高职院校文化不是空洞的说教,而是通过一种氛围和精神潜移默化地影响人,给人们以正能量。而执行,正是其核心所在。没有执行,任何目标都不会实现,任何文化都有如空中楼阁。执行文化是高职院校文化的重要支文化,是其他分支文化形成的基础。优秀执行文化可以促进形成强大执行力,并使这些执行力得以长久维持。而优秀执行文化的形成与稳定,也是执行意识、执行理念、执行觉悟的固化。破窗理论告诉我们,如果有一人打破规矩,不认真执行职责或任务且又得不到及时有效遏制,这种风气会迅速蔓延,以至于让整个已形成的文化现象产生危机。相反,如果高职院校积极构建优秀的执行文化,就会最大限度地调动学校全体成员的积极性和创造力,形成强大的竞争优势,推动学校各项事业的高效运转,从而形成优秀的高职院校文化。

第三节 高职院校执行力体系

有资料表明,一个成功的企业,20%靠战略,60%靠企业各级领导和员工的执行力,剩下20%靠运气等其他因素。也有人说,企业成功三分靠战略,七分靠执行。可以看出,执行力对企业的成败有着不可替代的决定作用。同样,对高职院校而言,身处于高职院校林立的激烈竞争中,执行力是高职院校竞争力的核心,是高职院校获得可持续优势竞争力的强大支撑,其优劣直接决定着高职院校战略目标能否顺利实现,决定着能否成为众多高职院校中的佼佼者。

高职院校执行力受多个方面影响,成为一个体系——高职院校执行力体系,其影响因素主要有领导力、组织结构、运行机制、学校团队以及校园文化。

一、领导力

领导力是一种影响力,是领导者实现领导过程、完成组织目标所应具备的能力素质。领导力决定执行力,执行力保障领导力,二者相互推动、相互促进,使正确的理念变成现实。在高职院校中,它包括党委行政领导力、教师领导力、辅导员领导力以及学生干部领导力。

党委行政领导力是指党委行政在高职院校中担当最高战略决策团队的角色,为实现学院的发展愿景和办学目标,以特定的领导素质、合理的知识和技能,在履行工作职责的各种领导活动中所应具备的各种能力的有机组合。教师领导力指教师的影响力,是指在教育、教学、科研等活动过程中通过自己及团队的权威促使目标顺利达成的能力。辅导员领导力就是高职院校辅导员通过自身的教师权力以及所具有的非权力性要素帮助学生在人格、心理、学习等方面树立正确观念的一种综合性影响力。学生干部领导力指高职院校学生干部具备了领导者的责任意识、奉献精神、荣誉感和一定的知识储备,具备了领导力的客观要素,在本质上是一个影响他人的过程,是通过对被领导者产生的影响,塑造人、改造人的过程。因此,学生干部领导力不是基于学生干部职位的权力,而是一种基于学生干部职务的价值追求(组织愿景和目标),是通过发挥学生干部自身的个人天赋、知识智慧、人格魅力等综合能力,率领、引导、激励普通学生,在组织行为中克服阻力、提高效率、实现组织愿景与目标的过程。

二、组织结构

组织结构是指组织内部各组成要素及相互联系的方式或框架,是指组织成员为实现组织目标,在管理工作中进行分工协作,在职务范围、责任、权力方面所形成的结构体系,是执行力顺利实施的保障。它包括纵向层次结构,横向部门结构,职能、职权结构。

纵向层次结构,通常可分为高层、中层和基层。高层,负责指定总目标及方针政策,也称为战略层;中层,负责指定具体计划,执行上级政策,也称为业务层;基层,实施上级所安排的具体计划或工作,也称作业层。横向部门结构,可以按功能分为:决策机构、执行机构、参谋机构与监督机构。职能、职权结构,即各层次、各部门在完成组织目标所需的各项业务工作、比例和关系以及在权力和责任方面的分工及相互关系。

组织结构,其科学性与否是执行效果如何的重要影响因素。科学的组织结构,