

柔性管理在高职院校教师队伍建设中的应用

吴 双

(广州华商职业学院, 广东 广州 511300)

摘要: 高职院校是培养高素质人才的重要场所, 教师队伍建设关系着教育事业健康发展, 以及教学工作的顺利实施。当前高职院校应改变传统教师队伍建设模式, 将柔性管理融入其中, 建设以人为本的管理理念, 构建高水平、高素质的教师队伍。鉴于此, 本文以柔性管理在高职院校教师队伍建设中的应用展开研究, 了解柔性管理应用在教师建设中的必要性, 并结合实际情况, 提出合理的应用对策, 提升教师队伍建设水平, 为高职院校教育事业健康发展奠定基础。同时也为其他相关理论研究教师提供一定的参考价值。

关键词: 柔性管理; 高职院校; 教师; 建设

柔性管理是一种全新的管理模式, 在管理学界受到广泛关注与认可。随着当前市场竞争逐渐激烈, 高职院校教师队伍建设显得愈发重要, 不仅关系着人才培养效果与质量, 还关系着高职院校教育的健康发展。就目前而言, 高职院校教师队伍建设模式比较单一, 主要以刚性管理为主, 依靠严格的规章制度对教师进行管理。虽然能够起到一定的管理效果, 但是却忽视了教师主体地位, 不利于形成人性化管理体系。因此, 高职院校在柔性管理模式引导下, 应打破传统的教师队伍建设方式, 将柔性管理模式融入其中, 使得教师队伍建设更加合理, 充分发挥人性化管理的优势, 促进高职院校教育工作的健康发展。

一、柔性管理的内涵和特征

(一) 内涵

柔性管理与刚性管理不同, 是指一种以人为本的管理模式, 主要强调人性化的管理, 对于被管理者具有一定的潜在说服力, 引导被管理者将组织意识变为个人的自觉行动。柔性管理主要依靠人性解放、权利平等、民主管理, 从内心深处来激发被管理者的内在潜力、主动性和创造性。同时, 柔性管理是将被管理者的全面自由和发展放在首要管理位置, 相较于刚性管理更加强调以人为本, 适合将其应用在高职业院校教师队伍建设中, 从而使教师实现组织文化整合的自我激励。

(二) 特征

首先, 柔性管理模式具有一定的内在驱动力。刚性管理主要是依靠权利影响进行管理, 通过上级发号命令的方式进行驱动, 致使被管理者心理主动性较差, 影响整体的管理效果。而柔性管理主要是对依赖被管理者的心理过程, 通过激励等方式让被管理者主动地进行学习, 激发其内在潜力和创造精神, 所以柔性管理具有很强的内在驱动力和激励性。

其次, 柔性管理具有一定的人本性。实施管理活动人才是主体, 也是管理的核心。每个人的经历不同, 能力素质和思想观念也存在一定差异, 所以人的需求也在不断变化。柔性管理更加贴合人的本性, 尊重人的思维想法和信念, 可以针对不同层次的人使用不同的柔性管理方式, 激发他们的内心工作潜力与动机, 促使人与人之间形成集体主义合作精神。

最后, 柔性管理具有一定的情感性。与刚性管理不同, 更强调对情感和价值等柔性因素的培育, 注重人与人之间沟通与协调, 通过情感的方式, 调动被管理者的主动性, 以及积极性和创造性, 充分发挥柔性管理价值作用。

二、当前高职院校教师队伍管理现状

(一) 教师队伍人数与岗位不匹配

就目前而言, 高职院校在进行教师队伍建设管理时, 主要以刚性管理为主, 强调对教师理性规范、监督、惩罚为主要管理模式,

虽然能够在高职院校教育中起到一定的发展作用, 但时效性并不长, 仅在教育初期有一定的促进作用。然而, 随着教育体制改革不断深入, 刚性管理模式不能适应于教育发展的全过程, 会出现诸多问题, 如影响教师的工作积极性, 制约教师的职业发展等, 不利于高职教育的健康发展。与此同时, 随着高职院校的不断发展, 招生规模也在逐渐扩大, 但教师队伍建设人数却与岗位不匹配, 很多专业的教师数量不够充足, 缺乏高素质优秀教师, 导致教学工作开展受到限制, 影响高职院校的更好发展。另外, 高职院校与普通高校相比, 教师人才引进并不规范, 在前期对于教师的调研分析较少, 更多是关注教师的职称等级、学历等方面, 导致岗位与教师本身不够适配, 甚至会出现能力不足的情况, 这对于高职院校的人才培养形成了较大阻碍, 造成人力资源的浪费。因此, 高职院校应对教师队伍进行柔性管理, 规范人才人才引进制度, 保证教师队伍的均衡发展。

(二) 教师队伍管理不符合教师特点

实际上, 当前高职院校教师自我意识比较强, 大部分教师都有自己的想法和目标, 以及要求, 他们更重视自我发展和未来职业规划, 以传统的管理方式对于教师队伍建设来说, 并不符合他们的发展特点。与此同时, 高职院校教师整体来说比较稀缺, 而且具有较高的流动性, 很多教师不能够完全的长久稳定的进行教学工作, 这样会影响教师队伍的建设。究其原因, 主要是由于高职院校在教师队伍管理中, 主要采用的是传统的刚性管理模式, 更加注重对教师的管制和要求, 缺少人性化的管理方式。同时也忽视了自下而上的反馈, 以及横向交流合作, 所以很多教师无法完全接受和适应高职院校的管理方式, 影响他们的工作成就感和归属感, 进而影响工作稳定性。另外, 刚性管理会让教师的主观能动性和创造性下降, 对他们的工作带来负面的影响, 阻碍了教师个人主观能动性的发挥。

(三) 教师队伍考核体系不够科学

合理的教师队伍建设关系着高职院校的教学工作的顺利开展, 也关系着人才培养质量。就目前而言, 高职院校教师队伍考核体系不够完善科学, 主要以教师的学历、职称和教学效果为考核内容, 虽然具有一定的参考价值, 有助于教师队伍的建设, 但是整体较为不科学, 缺乏对高职院校综合发展的考虑, 同时也忽视了教师的选拔、任用、激励等考核体系建设, 教师队伍整体水平不高, 不利于对他们进行全面的提升和开发。不仅如此, 高职教师的工作性质和教学内容比较特殊, 他们的工作成效在短时间内无法全面体现, 所以采用传统的教师考核体系对于教师来说存在一定不合理性, 容易让教师产生误导, 致使他们的教学积极性不高、心态浮躁。同时会让高职院校教师重视眼前利益而忽略长远考量, 不利于教师自身发展, 也会影响其教学质量。

三、柔性管理在高职院校教师队伍建设中的应用对策

(一) 建立柔性化教师管理理念, 优化教师队伍建设

高职院校要想更好的构建高水平教师队伍, 应改变传统的刚性管理方式, 将柔性管理在教师队伍建设中, 优化整体教师队伍。首先, 高职院校可以在引进人才上策略上改善, 树立长远发展的观念, 着重关注教师专业建设、财务状况等方面, 通过统筹需求, 内培外引, 建立一支高质量、高水平、稳定的教师队伍。需要注意的是, 高职院校在引进教师人才前应制定合理的招聘方案和方案, 做好人才需求调研。对于实践型、学术型紧缺教师人才, 应该采取特事特办的灵活机制, 既要考虑教师的职称、学历等基本条件, 还要关注他们的教学工作情况, 以及科研情况并在此基础上对教师进行柔性管理, 有效构建高水平的教师队伍, 为高职院校教学工作开展奠定扎实基础。同时, 高职院校可以在学校内实施双向流动管理机制, 对教师进行竞争上岗, 年度考核等措施, 有效优化整体教师队伍。其次, 高职院校应结合各专业教师的特点, 树立以人为本的管理理念, 着重加强对教师的人文关怀, 并为他们营造活跃良好的教学环境。不仅如此, 高职院校要着重关注教师的工作与生活, 了解他们在教学工作中存在的问题, 并给出有效的解决措施, 为教师提供良好的科研条件。最后, 高职院校在实施柔性管理时, 应强化服务意识, 结合教师的实际需求进行管理, 创新管理方式, 坚持以人性化为主, 从而提升管理的针对性和有效性, 并提升教师的认可度和支持度, 构建一支高水平的教师队伍。

(二) 关注教师的全面发展, 建立柔性化激励机制

高职院校应及时改变传统的管理理念, 将柔性管理模式渗透到教师队伍管理中, 认清教师的真正需求和想法, 建立人性化的管理方式, 让教师能够全面的发展与进步, 为他们提供多元化的职业发展, 构建高水平教师队伍。首先, 高职院校要制定柔性化激励机制, 以丰富化、层次化、物质化为构建基础, 满足教师的发展需求, 让教师看到多元化发展空间。需要注意的是, 在进行激励机制时, 要着重突出对教师的精神鼓励, 引导他们建立积极主动的工作意识, 促进高职院校教育的健康发展。其次, 高职院校要主动关心教师, 尊重教师的个人思想, 以及个人价值的实现, 并结合教师队伍建设规划、专业建设、总体发展目标, 帮助教师进行个人职业规划, 构建共同成长的命运共同体, 为他们提供系统化、多样化的培训体系, 不断提升教师个人素养和综合能力, 有效实现教师全面发展。最后, 高职院校可以开展教育活动, 提升他们的思想觉悟和教学水平, 引导教师认识到教学科研的社会价值, 更加爱岗敬业, 激发创造活力。

(三) 建立柔性化考评机制, 促进教师可持续发展

高职院校应为教师建立柔性化的考评机制, 既要考虑教师的教学工作情况, 还要考虑他们的职称、学历等多方面情况, 结合实际情况制定多元化评价体系, 让教师感受到柔性管理的优势, 提升他们的工作动力和主动性。首先, 考核评价体系制定要有一定的弹性, 综合考虑多方面因素, 做到定性评价与定量评价相结合, 发展性评价与奖惩性评价相结合, 统一要求与尊重个体差异相结合, 有效建立综合性的评价体系。同时, 要遵循科学性与系统性相结合的原则, 结合教师工作的共性和个性, 并考虑教师过去的表现、现在的成果和未来的发展, 让教师参与评价过程, 提高评价的公信力, 发挥好评价的推动作用, 促进教师的可持续发展。最后, 高职院校在实施柔性管理时, 应了解教师是否接受, 重视反馈结果, 主动与教师进行沟通, 结合他们的意见进行考核评价调整, 建立多元化的考评体系, 有效推动高职院校的高质量发展。

(四) 结合柔性管理, 营造良好校园环境和文化

柔性管理下高职院校应构建良好的校园文化, 将其开放性与和谐性充分展现, 有效让高职院校能适应多元化的社会外部环境的变化, 增强教师的应变性和适应性, 为教师队伍水平提升奠定基础, 有利于柔性管理的实现。校园文化是高职院校健康发展的关键, 也是构建高水平教师队伍的重要保障。高职院校应结合新时代发展要求, 将柔性管理作为主要教师队伍主要管理方式, 为教师营造和谐、包容的校园文化环境, 同时, 高职院校应营造尊重知识、尊重人才的良好环境, 并加强对教师的关心、关爱和支持, 鼓励教师参与学校管理, 提高教师的主人翁意识, 有效维护校园稳定和团结, 增强教师的工作满意度和责任感, 带给他们良好的归属感。需要注意的是, 高职院校教师队伍管理一个复杂工作, 需要学校具有一定的耐心, 应借助多方面理论进行综合研究。另外, 在当前形势下, 要着重强调教师队伍建设的柔性化, 并不排斥必要的制度建设和刚性规定, 强化以人为本的理念, 充分发挥柔性管理的优势, 释放高职院校的创造活力, 不断提升教师队伍建设的科学化水平。

(五) 健全教师管理制度, 构建柔性化组织结构模式

传统的刚性管理模式已经无法满足高职院校教师队伍管理需求, 存在一定的不足之处, 而且强调上级对下级进行监督管理的直线型组织结构, 导致组织结构不合理, 在各级信息传递之间会出现信息不完整或者信息片面性, 不利于教师之间的沟通与合作, 影响高职院校教师队伍管理效率。因此, 高职院校应健全教师管理制度, 将柔性管理模式应用其中, 构建扁平化的组织结构, 通过减少组织结构中的层级、分类和多余环节, 打破身份制约, 给予每位教师民主、平等的发挥自我能力的机会。这样不仅可以提升信息传递的效率和准确性, 增强教师管理的横向沟通与交流, 还能让教师产生主人翁意识, 在工作管理中获得归属感。不仅如此, 高职院校需要考虑多方面因素, 结合教师的特点和需求构建柔性化组织结构, 将原则性和灵活性作为首要管理目标。这样既能够给予教师方向上的指导, 激励他们公平竞争, 又能够在具体实施过程中灵活通变, 促进教师的全面发展。

四、结论

柔性管理作为一种全新的管理理念, 已经逐渐应用于各大高职院校中, 既能够贯彻以人为本的管理理念, 对教师进行人性化管理, 还能提升整体教师队伍素养, 促进高职院校的稳定发展。对此, 高职院校要积极落实柔性管理, 及时转变传统管理理念, 重视教师的全面发展, 给予他们柔性化的激励政策, 提升教师的自主进步意识和主人翁意识, 有效提升高职院校教师队伍建设水平。

参考文献:

- [1] 胡颖祺, 邓幸. 柔性管理在高职院校教师队伍建设中的应用[J]. 人力资源, 2022(08): 14-15.
- [2] 平佳静. 高职院校教师道德柔性教育管理应用与分析[J]. 现代交际, 2021(21): 155-157.
- [3] 王世民, 马文卓. 高职院校教师道德柔性教育管理应用刍议[J]. 职教论坛, 2019(09): 91-95.
- [4] 易峥英. 高职院校兼职教师队伍建设困境与柔性化管理对策[J]. 现代职业教育, 2019(22): 84-85.
- [5] 卢朝荣. 高职院校教师绩效管理的柔性化改革研究[J]. 大学教育, 2017(06): 169-171.