# 更新思想观念用人才

来源：网络 作者：静水流深 更新时间：2024-08-06

*第一篇：更新思想观念用人才更新思想观念 大胆使用人才在深化认识人才价值问题上，树立“人才是第一资源”的思想，破除“重物轻人”的观念，不搞“武大郎开店”。胡锦涛同志指出：“人才是第一资源，是国家发展的战略资源。”这深刻说明了人才在党和国家事...*

**第一篇：更新思想观念用人才**

更新思想观念 大胆使用人才

在深化认识人才价值问题上，树立“人才是第一资源”的思想，破除“重物轻人”的观念，不搞“武大郎开店”。胡锦涛同志指出：“人才是第一资源，是国家发展的战略资源。”这深刻说明了人才在党和国家事业发展中的重要地位和作用。随着知识经济蓬勃发展，人才作为知识的载体，地位和作用越来越显著。如果说农业经济时代的主要资源是土地、工业经济时代的主要资源是资本，那么，知识经济时代的主要资源就是人才。推进科学发展，本质是为民，核心是创新，关键是人才。进入新世纪新阶段，我们党十分重视人才的作用，制定了一系列人才政策，但在一些地方和单位仍存在嫉贤妒能或“见物不见人”现象。我们应深入贯彻尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造的方针，充分发挥人才资源在经济社会发展中的战略性作用，更好地用人才这个“第一资源”来推动科学技术这个“第一生产力”，用科学技术这个“第一生产力”来落实发展这个“第一要务”。

在深入理解人才内涵问题上，树立“人人皆可成才”的思想，注重实绩，走出唯学历、唯职称、唯资历、唯身份的误区。实践表明，有学历和职称的不一定都是人才，有些作出突出贡献的人才未必有特定的学历和职称。我们党确立的“四个尊重”方针，把劳动、知识、创造与人才联系在一起，赋予人才概念以新的时代内涵。人才是社会实践的产物，认定人才的标准是实践，前提是劳动，基础是知识，关键是创造。只要能够掌握适应社会发展需要的知识和技能、在发展中国特色社会主义伟大事业中进行创造性劳动并作出贡献的人，就是人才。我们应大力提倡以用为本，变伯乐相马为赛场选马，不拘一格选人才，敢为事业用人才，鼓励每个人都成为有用之才，把我国由人力资源大国变成人才强国。

在选择人才标准问题上，坚持德才兼备、以德为先用人标准，做到任人唯贤、唯才是用，反对任人唯亲。德与才是党员干部素质不可或缺的两个方面。有才无德，会败坏党的事业；有德无才，也难以担当重任。但是，一些地方和单位选人用人不是任人唯贤、广纳贤才，而是搞小圈子、任人唯亲。胡锦涛同志强调：“坚持五湖四海、任人唯贤，是我们党性质和宗旨的必然要求。”选拔人才必须以人民利益为重，立足人民利益用才，决不能以私为本、亲者优先。我们“要坚持把干部的德放在首要位置，选拔任用那些政治坚定、有真才实学、实绩突出、群众公认的干部，形成以德修身、以德服众、以德领才、以德润才、德才兼备的用人导向。要坚持凭实绩使用干部，让能干事者有机会、干成事者有舞台，不让老实人吃亏，不让投机钻营者得利，让所有优秀干部都能为党和人民贡献力量。”

在选择人才方法问题上，坚持用当其时、各得其所，树立“选人和用人失误是过错，埋没和耽误人才也是过错”的观念，纠正求全责备、论资排辈、封闭循环的问题。选拔人才既要讲德才兼备，又不能求全责备，而应主要看本质、看主流，宽容人才的个性差异。要用当其时，适时地让那些正处于创造力旺盛期的优秀人才作出更大贡献，而不能以资历排先后。为此，应改革各类人才选拔使用方式，改变“一纸任用便终身享受”的静态管理制度，克服能上不能下、能进不能出等封闭循环的做法。继续在党政人才中推进干部公开选拔、实行领导干部职务任期制，在企业经营管理人才中推行职业化、凭市场竞争，在专业技术人才中实行岗位聘用制度和职业资格制度。只有科学合理使用人才，促进人岗相适，才能做到“有为的有位、平庸的无位、无能的让位”，使各类人才脱颖而出，充分施展才能。

在选择人才范围问题上，拓宽选人用人渠道，对各类人才一视同仁，广纳人才，打破人才身份、单位、部门和所有制限制。树立大人才观念，打破体制内和体制外障碍，平等对待各类人才，加大干部交流力度，扩大从企事业单位中选拔党政人才，大胆引入体制外优秀人才，对于改善干部队伍结构、增强干部队伍活力具有重要作用。应完善党政人才、企业经营管理人才、专业技术人才之间的交流和挂职锻炼制度，拓宽党政人才来源渠道，营造更加开放的用人环境。既要重视知识分子，也要重视能工巧匠；既要重视党政机关、国有企事业单位的人才，也要重视民营科技企业、受聘于外资企业的人才，真正把各类优秀人才聚集到党和国家事业中来。

在培养人才问题上，坚持培养人才和使用人才相结合，树立“人才资源开发投入是收益最大的投入”的观念，改变“重管理、轻开发，重使用、轻培养”的现象。人才投入是收益最大的投入，投资人才就是投资未来。应加大对人才资源开发的投入，切实把人力资源转化为人力资本。树立终身学习的理念，加快构建现代国民教育体系和终身教育体系，着力建设学习型社会。把培养与使用结合起来，真正做到以人为本、取予并重，使人与事相得益彰。创新人才培养模式，加强人才资源能力建设，努力培养人的学习能力、实践能力，提高人的创新能力。着力解决高层次创新人才匮乏、人才创新创业能力不强、人才结构和布局不尽合理等难题，大幅度增加人才总量、优化人才结构、提高人才素质。

在吸引人才问题上，拥有“天下人才天下用，天下人才为我所用”的胸怀，确立“不求所有，但求所用，更求所为”的理念，营造更加开放的用人环境。当今世界，各国之间的联系日益紧密，我国发展迫切需要统筹国内国际两个大局。就人才队伍建设而言，应树立开放的人才观，既要防止出现“墙内开花墙外香”、“外来和尚好念经”的现象，又要具有海纳百川、广纳人才的气度，积极开发利用国内国际两种人才资源，大力提升我国的核心竞争力和综合国力。应适应当今人才竞争国际化的趋势，借鉴国外人才资源开发的有益经验，形成更为灵活的人才管理体制。在人才使用上应实行“柔性流动”方式，不求人才数量拥有，但求人才为我所用。积极吸引海外留学人才，支持其创新创业，鼓励其为祖国服务。

在落实人才工作问题上，坚持党管人才原则，真抓实干，不能“叶公好龙”。办好中国的事情，关键在党。加强党对人才工作的领导，关键是全面贯彻党管人才原则。应充分发挥党的政治优势和组织优势，搞好统筹规划，坚持分类指导，注意整合力量，积极提供服务，实行依法管理，着力解决人才队伍建设的关键问题。引才的关键在领导，留才的关键在机制，用才的关键在舞台。各级党委应加强和完善对党政人才、企业经营管理人才、专业技术人才和社会其他方面人才队伍建设的工作指导，坚持用事业留人、用感情留人、用适当的待遇留人。进一步形成党委统一领导，组织部门牵头抓总，有关部门各司其职、密切配合，社会力量广泛参与的人才工作格局，理顺人才工作管理体制，创新人才选拔、评价、激励机制，提高人才工作管理水平。加大对人才工作的宣传力度，积极营造鼓励人们干事业、支持人们干成事业的良好氛围。

**第二篇：更新思想观念 促进个人成长**

更新思想观念 促进个人成长

-----“一创双优”学习心得体会

濮阳县八公桥镇中心校张振立

“一创双优”活动的开展不但转变了我的思想观念，也优化了我们的思想作风，更优化了我们的生活环境。自从开展“一创双优”活动以来，通过一段时间的认真学习，我对“一创双优”又有了新的认识，现谈谈自己的一些想法。

从事教育工作十三年来，我深知当一名老师的不易，当一名好老师更是不容易的事，而作为一名镇级教研员的我，更要对自己有更高的要求。因为我们的思路是老师前进的方向，也是老师的目标和榜样。我们要借助“讲正气，树新风”这股东风，更加端正我的态度，摆明自己的观点，制定自己的目标。

一、严谨治学

从事教育教研十三年来，虽然工作上取得了一些成绩，也曾自我陶醉过。但是，通过学习，我深刻认识到，自已的固步自封是多么的可笑。与那些教育大师比起来，自已的成绩是多么的微不足道。思想决定自已进步的尺度，我要以这次一优双创活动为起点，不断解放思想，把思考作为一种习惯，多反省，找差距，在今后的教育工作中取得更大的成绩。

二、勤于思考

所谓勤思考，就是要透过现象看本质，“不为浮云遮望眼”，不为缤纷繁杂的现象所迷惑、所困扰。要从现象分析入手，由此及彼，由

表及里，去粗取精，去伪存真。科学发展观学习内容的丰富，决定了我们思考内容的更为丰富。古人云：“学而不思则罔，思而不学则殆。”这两者是相辅相成的，在深入学习了科学发展观后，我们还必须勤于思考：什么科学发展观意义如此重大？影响如此深远？为什么说科学发展观是马克思主义中国化的最新成果？为什么开展学习实践活动，是推动经济社会又好又快发展的迫切需要？在经济社会发展过程中，如何解决发展不平衡、不协调以及发展与资源的矛盾？如何实现加快发展与科学发展的有机统一，在迅速扩大总量的同时，着力提升发展的质量和效益？结合我们的具体工作，也要考虑我们所制定的教学内容，采取的教学方法，实施的教学过程是否科学，是否有利于培养合格的国家建设者和接班人。这些问题都是需要我们认真思考和积极探索的重大课题。我们每一位党员干部都应该在深入学习的基础上勤于思考，“三思而后行”，将学习、思考的成果用于指导我们的教学工作，创造性地开展工作上。

三、不断学习。

我们中华民族，自古以来就十分重视学习、讲究学问之道而著称于世。活到老，学到老，改造到老。这句话对我们教师同样适用。当今时代知识在不断更新，知识的海洋太浩瀚了，稍有懈怠，就会落伍。教育工作是繁忙，但我们只要发扬“挤”与“钻”的精神，先挤出时间来学习，然后再钻研去,就没有不成功的。因此，我要多阅读教育理论专著、学科专业书籍、文哲书籍,来提高自己的教育教研水平，增强自己的业务功底，扩展视野，更新知识.真正做到给老师一桶水，自

己就是涓涓的溪流。同时陶冶自己的情操、净化心灵、增加自己的文学素养,要与经典握手，与名著相伴，与大师交流，与先哲对话，不断积累智慧，不断充实专业知识，不断改进教学方法。

四、善于总结

从某种意义上讲，善总结和勤思考是一个事物的两个方面，思考偏重于过程，总结偏重于结果。在整个学习、思考、实践的过程中，透过现象看本质，从中找出规律性的东西，把这个规律性的东西记录下来，就是“善总结”。或者说，善总结就是要善于把握规律性认识。自己作为一名党员，学习科学发展观，更要结合自身实际情况，把学习践行科学发展观与当前各项工作结合起来，与实现好、维护好、发展好最广大人民群众的根本利益结合起来，着力提升我们的理解力、执行力、操作力、创新力、融和力和组织力。提高总揽全局、长远规划、综合协调、科学教育和优质服务的能力。

五、修心养性

世界上最宽广的是大海，比大海更宽广的是人的胸怀。历史上拥有宽广胸怀的人被千古传诵。要多锤炼，培养自己宽阔的胸襟，不断拓展自己的视野，历练自己的品性，陶冶自己的情操，培育自己的涵养。正确对待工作中的得与失，不发无谓的牢骚，甘于清贫，耐得住寂寞。在日常工作中与同事和睦相处，工作中与同事合作交流，互相学习，取长补短，不保守，不藏私心，共同促进学校的发展。删繁就简三月树，标新立异二月花。作为一名教育工作者，要不断学习，与时俱进，要自觉肩负起引导教师成长的神圣使命。

**第三篇：人才引进更新**

苏州高新区人才引进业务

三、呈报材料

1、拟调人员的人事档案。要求人事档案应当完整齐全、真实有效。转移时请调出单位核实确认。

2、《拟调干部呈批表》一式三份(正反面打印)。（要求接收单位如实填写表格，调出单位、调出主管部门盖章；如已在申请单位工作一年以上，档案已办理人事代理，则由接收单位提供工作期间的《劳动合同》原件和复印件，同时段缴纳社保和公积金证明的原件及复印件）。如在国外、境外取得学位的留学人员，填写《苏州市留学回国人员落户登记表》一份。

3、申请单位同时段社保缴费清单（6个月以上）。

4、户口本原件、复印件或《户籍证明》（由调出地派出所出具）原件。如在国外、境外取得学位的留学人员还需提供出国护照原件和复印件。

5、《学历证书》（学历查询相关证明资料：由本人委托权威机构认定，一般由中国高等教育学生信息网自主查询提供http://.cn/。如在国外、境外取得学位的留学人员需提供留学所在国大使馆教育处提供的“留学人员证明”及国家教育部留学服务中心提供的“国外学历学位认证书”原件和复印件。）或《职称证书》（以职称作为申报条件的非本市、非本省和国家人社部门颁发的证书，请带证书等材料至市人社局专技处办理核准手续）原件和复印件。

6、个人婚育证明材料：

1)未婚人员须提供户口所在地民政部门的未婚证明；

2)已婚人员提供《结婚证书》或婚姻状况证明的原件及复印件。离异人员提供《离婚证书》或离婚协议的原件和复印件；

3)已婚已育人员：提供孩子出生证明原件及复印件。独生子女提供独生子女证。二个及以上子女:提供《苏州市户籍准入登记计划生育审核意见》（区计生部门办理）。外籍子女提供户照、出生证原件、复印件及翻译件；

4)已婚未育人员需提供《全国流动人员婚育证明》或《苏州市非户籍人口计划生育管理服务卡》的原件和复印件；

7、拟调人员提供苏州市居住地派出所证明或苏州市区房屋产权证、产权共有权证原件及复印件。苏州接收单位有集体户口，则提供集体户口登记卡片并加盖所在地派出所公章。

8、有配偶或子女随迁的还需要补充以下材料：

1）随迁配偶：提供随迁配偶的户口簿（或《户籍证明》）（原件和复印件）

2）随迁子女：户口簿（或《户籍证明》）、家庭关系证明（或出生证明）（原件和复印件）及：

3)待业未婚子女的待业证明。

4）配偶为现役军官的：提供市军转办或组织部门审批的《引进现役军官配偶审批表》（原件和复印件）；

9、属父母身边无子女照顾引进的，还需要提供：

1）父母的《苏州市居民户口簿》原件和复印件；

2）户口所在地派出所、街道、居委会和父母工作单位提供的证明。

10、属引进的特聘对象，还需提供：

1）劳动合同原件和复印件；

2）社保、公积金缴纳凭证；

3）房产证或《苏州市居住公房租赁证》。（实名）

11、受理时间：每月15日前递交的材料在当月月底前审批完成，每月15日后递交的材料在下月15日前审批完成。可通过高新人才网（）查询受理结果。

注：单位必须确保以上材料的真实性，同时按要求备齐后一并呈报苏州高新区人力资源中心8-9号窗口受理，所有复印件均需加盖单位公章。

**第四篇：实现思想观念进一步更新大讨论的实施方案**

实现思想观念进一步更新大讨论的实施方案

在全矿开展深化改革加快发展实现思想观念进一步更新大讨论的实施方案

为了认真贯彻落实党的十六大精神和上级关于改革与发展的工作要求，进一步解放思想、更新观念，推进企业改革与发展，实现集团公司的发展战略。集团公司党委、集团公司决定在全公司广泛开展一次更新观念的大讨论，下发了《关于开展深化改革、加快发展、实现思想观念进一步更新大讨论的通知》，现转发给你们，望结合本单位实际，按照集团公司党委、集团公司具体部署，在在全矿开展深化改革加快发展实现思想观念进一步更新的大讨论。

一、指导思想

以党的十六大精神为指针，认真贯彻省委企工委、省国资委召开的企业改革与发展会议精神，坚持解放思想，事实求是的思想路线，引导全矿员工紧密联系本单位的实际，破除不适应改革与发展的旧思想、旧观念，把思想统一到十六大精神上来，统一到企业改革与发展上来，振奋精神，扎实工作，开创企业改革与发展的新局面。

二、主要内容

要推进改革，必须解决思想问题。这次大讨论着重解决以下几个方面的问题：

1、破除小进则满、小富即安的思想；树立富而思进、积极探索、勇于开拓、不断发展的观念，实现管理创新、制度创新、技术创新，努力做大做强××集团。

2、破除等、靠、要、背靠大树好乘凉、居危不思危的依赖思想；树立自强自立精神和市场观念，在竞争中求生存图发展。

3、破除固步自封、因循守旧的思想；树立锐意进取、改革创新的观念。努力做到发展要有新思路，改革要有新突破，开放要有新局面，各项工作要有新举措。

4、破除干部铁交椅，工人铁饭碗的旧思想；树立干部能上能下、工人能进能出、收入能多能少的现代企业新观念，深化企业劳动认识制度改革。

5、破除国有独资、封闭经营的旧思想；树立产权多元化、多方引资、扩大开放的新观念，大力推进企业产权制度改革。

6、破除单纯按劳分配的思想；树立劳动，资本、技术和管理等生产要素按贡献参与分配的新观念，放手让一切劳动、知识、技术、管理和资本的活力竟相迸发，让一切创造社会财富的源泉充分涌流。

三、方法步骤和内容

大讨论共分三个阶段：

第一阶段：学习发动。（5月21日——6月6日）这一阶段主要是按照集团公司党委推介的指定篇目，组织干部员工进一步深入学习十六大精神，学习省委企业工委、省国资委改革与发展会议精神和集团公司十二届二次职代会精神。明确开展这次大讨论的意义，提高员工的思想认识和参与大讨论的积极性、自觉性。学习采取分层次的方式进行，一是矿领导班子利用周三中心组学习时间进行学习；二是两级机关干部利用周三政治学习进行学习；三是工人由各单位组织利用班前、班后会时间学习。政工办将采取到联系点单位宣讲的方式进行宣传活动。矿广播站开设系列专题节目进行报道。矿工业广场悬挂有关大讨论的标语口号。

第二阶段：查摆问题找差距（6月9日到6月23日）。在深入学习、提高认识的基础上，本着事实求是的原则，紧密结合本单位和职工的思想工作实际，站在改革、发展、创新的高度，查摆不适应市场经济要求的、不和时宜的滞后观念，不适应改革、缺乏创新的陈旧意识，树立符合时代精神的先进的思想观念。

查摆阶段一是按照矿班子、两级机关干部、工人分层次的讨论和查摆；二是将分别组织召开党员、区队干部和员工代表参加的三个座谈会。形成分层次、多角度广泛开展的局面。三是政工办将以问卷调查的方式，在职工中开展一次思想调查，从而使讨论更具针对性。

第三阶段：制定改革发展方案（6月24日到7月8日）。这一阶段，要从××矿的实际出发，制定切实可行的改革与发展方案。做到发展要有新思路、改革要有新突破、各项工作要有新举措。

四、几点要求

1、加强领导，认真组织。各单位要高度重视这次大讨论，党政主要领导要亲自抓，不能流于形式、走过场。每一阶段结束，矿将分别听取各单位的汇报。

2、抓住重点、注重效果。这次大讨论的重点是各级干部，同时也要抓好工人的学习和讨论各支部要普遍组织党员上一次党课，对党员进行一次更新观念的思想教育。在大讨论中，党员要带头学习，带头发言，带头参与改革，发挥模范带头作用。

3、合理安排，统筹兼顾。要处理好开展大讨论与当前工作的关系，要在开展大讨论的同时，认真抓好生产、经营、安全和防范非典等各项工作，用大讨论推动和促进各项工作的顺利开展。

4、广泛宣传，营造氛围。各单位要利用板报，每天一思考题等有效形式想员工宣传大讨论的意义目的，同时注意搞好总结，大讨论结束后，以书面形式上报矿党委。

**第五篇：高职院校校长应明确角色定位,更新思想观念**

高等职业院校校长应明确角色定位，更新教育思想观念

孙芳仲

（福州职业技术学院福建福州 350108）

[摘要] 高等院校的校长是学校的灵魂。在新形势下高职院校校长应实现角色的“专业化”，应有着全新的办学理念；而以就业为导向的高职办学目标的提出，使得高职院校校长在积极推进学校的教育教学改革与内部管理体制改革过程中应成为“经营者”，他应充分认识教学工作的重要地位，抓好教育教学管理，促进教学质量的提高，还应抓好师资队伍建设，以实现高职院校在数量，结构，质量，效益上的协调发展，这是高职院校校长的职责所在。

[关键词] 高职院校；校长；角色定位；教育观念

著名教育家苏霍姆林斯基说过：“领导学校，首先是教育思想的领导，其次才是行政的领导。中国教育学会会长顾明远教授指出：“一所学校因为有一位好校长而迅速崛起，也因一位庸庸之辈而日落千丈。校长之于学校，犹如灵魂之于躯体。”在大力推进素质教育的今天，一所可持续发展学院必须由一位经过专业化培训的院长来支撑已逐渐成为人们的共识。21世纪，在经济全球化、政治多极化、产业信息化的格局推动下，中国高等职业教育面临着新的形势。改革、发展、稳定是我国政治经济建设的总体要求，同时也是对高等职业教育的总体要求。高职院校要实现改革、发展、稳定，面临着新的机遇与挑战，也面临着诸多课题。作为一位高职院校的校长，应如何面对？现就对学校实行科学化的管理及高等职业院校校长的角色定位，结合个人工作实践谈一些想法。

一、在新形势下高职院校校长角色应“专业化”，应有全新的办学理念 长期以来，受高职院长大多出身于教师的观念影响，不少人认为“高职院校院长是教师中的一个职位”。其实这种认识是有片面性的。事实上，随着教育结构的分化和教育规模的扩大，学院的管理工作与教学工作已逐渐分离开来，高职院校院长职业已从教师职业中逐渐分离出来，成为独立的职业类别。在国外，高职院长早已成为一种独立的职业；在国内，院（校）长作为独立职业在《职业分类大典》中也得到确认。随着社会的发展，越来越多的职业将进入专业领域，专业性也成为衡量职业成熟性的重要指标，高职院长职业也不例外。高职院长专业化，指的是高职院长职业具有自己独特的职业要求和职业条件，有专门的培养制 1

度和管理制度。要实现高职院长专业化，教育行政部门就应使高职院长培训工作制度化、规范化、经常化。高职院长专业化，既是一种认识，更是一个奋进过程；既是一种职业资格的认证，更是一个终身学习、不断更新的自觉追求。

高等职业院校校长职业化的要求对高等职业教育的教育思想观念提出了更新与发展要求，陈旧的教育思想和教育观念是束缚学校改革的障碍，而固步自封是束缚学校发展的障碍。作为一个高职院校校长应当有着不断革新进取的办学观与发展观。从高职发展情况分析，中国高等职业教育是改革开放的产物，她应市场需求而生，也随着国家政治经济的发展，市场需求的不断变化，而不断改革发展。尤其是进入21世纪，经济实现全球化，高速度高节奏发展的信息时代也已经来临，中国高等职业教育进入了大力发展的时期，各个高职院校之间的竞争也更加激烈。这就要求高等职业院校院长的办学观念、教育思想能够不断地创新，能够突破旧有的思维模式，不墨守成规，懂得“扬弃”与“纳新”。在办学实践中要走出旧有的办学模式（甚至是放弃一些“宝贵经验”），去探索新的能够适应市场要求的，适应高职发展趋势的办学新思路。只有这样高职院校才能在竞争激烈的社会大格局中亮出自己的“牌子”，实现不断发展。教育思想观念的创新是高校办学成功与实现可持续发展的源泉。本人以为，在高等职业院校中有以下几个思想观念必须更新：

第一、摒弃精英教育的旧观念，树立高等职业教育是培养应用型的“银领”人才的新观念。随着高等教育大众化时代的来临，精英教育的观念已不适应新形势的时代潮流，高等职业教育的主要任务应是培养应用型的“银领”人才。高职院校在培养人才中要注意三方面的内容：良好的职业道德素质的树立、身心健康的体能素质的培育和灵活多变、开拓创新、一专多能、适应性强的复合型人才素质的造就。

第二、摒弃传统的计划观念，树立新型的市场观念。高等职业教育不能离开市场，应按社会经济建设需要设置专业，确定招生计划，把社会需求放在首位。树立新型的市场观念，意味着在办学中既要遵循教育规律又要遵循市场规律，以社会需求为导向，以培养德才兼备的高素质劳动者为目标。

第三、摒弃以“大”取胜的旧观念，树立以“特”取胜的观念。在高等学校群雄并立、五彩纷呈的园地中，一所高等职业院校要生存与发展，应有自身的特色，要在“特”字上大做文章，不盲目与其他高校攀比，不片面追求学校规模的扩大，而着眼于教育质量的提高，人才培养模式上的突破，教学方法上的改进和创新。

第四、摒弃“大而全”的旧观念，树立“大效益”的观念。教育投资也有优化问题，不应只看重产出而不计投入，教育是一个特殊的专业。不能产业化，但

可以进行产业运作，两个效益一起抓，既讲社会效益又讲经济效益的“大效益”观念。

第五、摒弃论资排辈观念，树立新型人才观念。大学要留住人才，就要树立新型人才观，打破资历界限，以实际教学水平与指导学生实践能力、管理能力和科研开发能力作为衡量标准，并据此制定相应的报酬标准，彻底打破按资历分配和平均分配的旧格局。

第六、摒弃依赖观念，增强“断乳”意识。这首先要改变过分依赖行政主管部门和被动地“等、靠、要”的思想。要在国家宏观政策的框架内，以市场为导向自主办学，自我约束，自我发展。

第七、摒弃封闭办学观念，增强合作竞争意识。实行开放的办学，与产业、行业、部门合作办学，与同行开展合作竞争。

二、以就业为导向，积极推进学校的教育教学改革与内部管理体制改革，高职院校的院长应成为“经营者”

这几年随着高等教育事业的发展，以及国家体制改革的深入，高等职业教育得到了长足发展，已占领了高等教育半壁江山，高等职业教育发展的理念已深入人心。与此同时，高等职业教育的教育教学质量与管理质量，尤其是高职院校学生的就业率日益引人注目。在高校内部管理体制进行第二轮改革的今天，解决好学校的办学定位，切实进行内部管理体制改革成为解决学校活力的关键问题。

一般认为，高职院长是教育基层组织的管理者。基层工作“多、杂、碎”的特点容易使校长成为学院工作的计划者、日常工作的负责者、资源的分配者、思想的沟通者、与院内外人士的会谈者、具体问题的解决者等等，为了扮演好上述的种种角色，不少高职院校校长深感“日理万机”，常觉“分身无术”。我认为，在新形势下，高职院长角色亟待从计划经济下单纯执行上级命令的学院“管理者”转变为学院“经营者”。作为经营者，高职院长应在遵循《职业教育法》和《高等教育法》等法令法规和上级有关要求的前提下，实施自主管理、自主办学和主动发展。作为经营者，高职院长不但要引导学校准确定位，遵照国家对高等职业教育“以就业为导向，培养第一线应用型人才”的发展方向，改革人才培养模式，迎接新时期对高等职业教育的挑战；还要善于运作学院的有形资产和物力资本以及运作学院的无形资产和人力资本，善于整合社会教育资源，为学院创造社会效益与经济效益。高职院长应姓“管”而非“官”，应是管理的行家、改革的先锋、教师的知心朋友，是学院改革与发展的最主要负责人。

基于这些认识，笔者认为在学院管理中，首先要积极推进二级管理，进一步理顺校、系二级关系，明确各自的责、权、利。在实施中把握简政放权的原则，让系部有更大的自主权，如在教师的进修，教师的福利待遇，学科专业建设等方

面。同时还要建立科学的议事规则，做到从机制上保证班子团结、合作的工作关系。其次，进行人事分配制度的改革。要本着转换机制、优化机构、增强活力、提高效益的原则，统筹学校职能部门的设置和人员编制，规范学校党政机构总数和中层领导干部职数。第三，后勤社会化的改革需要加大力度，实现后勤实体与学校分离。后勤社会化问题是教育观念突破的一个重要体现。高等学校的根本任务是培养人才，而不是一个无所不包，无所不能的社会机构。后勤社会化的实现有助于学校领导集中精力抓教学、抓育人、抓学校的改革发展。要制定后勤社会化的方案，在条件成熟后建设后勤服务实体，学校应制定相应的政策扶持实体“上马”、“上路”；在人员分流问题上，应使后勤人员实现由“单位人”向“社会人”转化。总之，管理应在管“活”上下工夫，而不是管“死”。充分调动全员积极性，多一些人文关怀，以最小的投入，最小的人力，创造出最大的效益。

三、充分认识教学工作的重要地位，抓好教育教学管理，促进教学质量的提高与学校特色的突显

教学工作是高等学校的中心工作，教学管理是教育质量的保证，教学改革也是学校一切改革的关键。作为高等职业学校校长应树立起质量意识，充分认识教学工作的重要地位，抓好教学管理，促进教学质量的提高与学校特色的突显。

首先,应当以正确的教育教学管理观念作为先导。新时期，高校的教育教学管理要树立适应社会和高等教育发展需要的人才质量观和教育管理观，质量是学校生存和发展的根本前提和保证，高等职业院校管理必须强化质量意识，把培养知识面广、动手能力强、素质高的人才作为教育教学管理的出发点和归宿点，以质量求生存、以特色求发展。

其次，应优化教学资源配置，实现效益最大化。在教育资源投入总量有限的情况下如何充分地、有效地利用资源，做到人尽其才，物尽其用，财尽其力，主要取决于管理的协调与放大作用。尤其是在办学条件偏差的处于诞生发展期的高等职业学校更应当注意教学资源的合理配置，既要通过多方筹集资金并积极盘活现有资源，改善办学条件，又要加速引进现代科学管理观念和机制，加强教学管理制度的建设和创新。用科学的管理制度把经费、学生、教师、设备等办学要素有机结合起来，充分发挥功能，降低教育成本，提高教育质量。

第三，规范教学质量保障体系，促成质量效益的良性互动。质量监控体系的建立与规范保证着教学质量的实现。这就要求在管理中把教学中的各个环节、各个部门的活动与职能合理地组织起来，形成一个任务、职责、权限明确，能相互协调，促进的有机整体，通过质量保障体系的高效率高质量的运作，保证教学工作的高质量。

第四，深化现代化管理方法与手段在教学管理中的运用。高校是我国信息技

术研究、开发、传播和应用推广的主力军，高校内部管理手段和方法现代化的实现，有利于充分利用现代信息技术提高管理的效益，逐步实现工作规范化，流程可视化，管理网络化，为提高办学效益和教育质量提供保障。

四，抓好师资队伍建设，是实现改革发展稳定的关键所在教学人员和行政人员是学校师资的两支重要队伍，建设与管理好这两支队伍关系重大。

首先是教学队伍的建设问题。一是要建立合理的师资队伍结构。在职称、专业、年龄上，应按不同学科专业，要有一定的，合理的比例。合理的师资队伍结构在地方高等院校可以考虑以专兼聘结合的方式来构建，其原则是在维持稳定的基础上满足适应不断变化的专业和课程需要的要求。二是要加强“双师型”教师队伍的建设。作为高职院校要求从事高职教育的教师既要有扎实的理论基础和教学经验，又应有技术人员丰富的实践经验。“双师型”教师队伍是高职院校办出特色的保证，“双师型”教师队伍的建设一方面可以通过加强对现有教师的培养实现，可根据教师的专业特点，有计划地派他们到企事业单位或校外的实训基地进行专项训练；另一方面还可以有计划、有步骤地从企业、事业单位的管理人员中引进技术精湛、有发展潜力、能胜任高校教学工作的能工巧匠充实教师队伍，形成理论型与技能型教师的有机组合，此外还可以通过聘请一批有实践经验的兼职教师来弥补目前技能型教师的不足。

其次是教育管理队伍建设问题。教育管理是一门综合性交叉科学，它涉及管理学、教育学、经济学、行为科学、社会学等多学科领域，这就要求管理者有较高的素质和管理水平，建设一支政治素质强，业务素质精的管理队伍是学校高效运转的保障，也是提高管理效率的关键。尤其是地方高校，在人员已相对精干的前提下，要建章立制，注重教育管理队伍的建设，在时间、财力上为在岗的教育管理人员提供继续学习的保障，加大力度提高管理者的素质。

五、实现数量，结构，质量，效益的协调发展是高职院校校长的职责

高等职业教育在改革发展中经历了20多年的曲折与磨难，今天我们终于迎来了发展的春天，尽管还有许多考验等待着我们，但实现规模，结构，质量，效益的协调发展却是高等职业教育实践者的希望。发展是硬道理，高等职业教育发展是一个由数量，结构，质量，效益组成的相互依存，相互协调的概念。在新世纪它要达到一个新高度就必须实现规模，结构，质量，效益的有机协调，这也是高职院校校长的职责所在。

首先高等职业教育的发展规模及结构要考虑社会和经济发展的需要。高等职业教育作为推进我国高等教育大众化进程的主体力量。发展之是高等教育更好的适应市场经济的主要途径。由此与地方经济结合密切的高职院校在规模拓展的同

时要根据区域经济的发展趋势，要考虑社会经济发展对各种人才的需求情况及就业市场的变化，调整学科专业结构，调整人才培养类型结构，如果结构不合理，与经济社会需求不匹配，就会造成教育资源的巨大浪费和人才的大量积压，结构优化才能保证规模的增长有实质性的意义，才能保证高等教育的高质量。其次，高等职业教育不但要有数量的增长，结构的优化，效益的跃升，还要有质量的提高。高等职业教育数量的增长，结构的调整都牵动着教育资源的整合与重新利用，利用一切的投入得到最大的产业效益既是各行的普遍追求，也是高等教育发展的效益目标。有结构优化而无质量保证的数量增长，是谈不上“效益”的，也无法谈得上真正的发展。有质量，才会有价值，有市场，也才会有效益。质量是高等职业教育效益的基石。第三，学校要有长远的发展规划，并把长远目标与眼前的需求与形势相结合，逐步实施，不断到位。这一点对新创办的高等职业学院来说显得尤为重要。

教育质量的具体化即人才培养质量。它是靠大学的学术水平和毕业生的质量水平来反映的，其最终取决于教学科研人员、课程与学生的质量以及基础设施和学术环境的质量。作为大学校长应清醒地认识到，高等教育提高质量的措施，应着眼于整个体系的自我完善，而“学校和整个体系的自我完善”正是校长治校的目标和任务，因此高等职业学校的质量很大程度上与校长的质量意识紧密相关。作为大学校长应当在实践中正确把握高等职业教育的特性，在治校过程中超越短期功利与长期利益的紧密关系，采取负责任的，有预见的，加强质量评估和保障的管理模式，从而实现以特色求生存，以质量求发展，真正发挥高职教育在我国高等教育大众化进程中主体力量的作用。

作者简介：孙芳仲，男，1946年1月生，福建周宁人。现为福州职业技术学院院长，福建省高等职业教育研究会会长。主要研究方向为：高等职业教育

联系地址：福州大学城（闽侯上街源阳路）350108

电话：0591-3760376\*\*\*

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！