



目标管理视角下高职院校顶岗实习管理研究

钟 兰

(南京科技职业学院,江苏 南京 210048)

摘 要:顶岗实习的管理过程是一个目标实现的过程,将目标管理模式运用于高职院校顶岗实习管理过程中是可行的。当前,高职院校、企业、学生三方在顶岗实习管理方面都存在一些问题,学校的组织管理体系不完善、管理方式不科学、目标制定不明确、管理手段落后、考核方式不合理;企业则对顶岗实习学生的重视程度不够、缺乏有效制度保障、合作态度不积极;学生对实习目标认识不够、学习态度不够端正、适应能力较差。为提高顶岗实习质量,建议高职院校健全和完善顶岗实习的管理体系和管理制度,建立校企协调机制,强化顶岗实习学生的思想工作,健全质量监控体系,加强对顶岗实习全过程控制,建科学可行的多元考核、分析与评价管理体系。

关键词:目标管理;高职院校;顶岗实习

中图分类号: G642.44

文献标识码: A

文章编号: 1671-931X (2015) 06-0088-05

顶岗实习是高职院校重要的实践性教学环节,有着工作能力的综合性、工作岗位的专业性以及工作环境的真实性等特点,对提高学生专业技能、增加岗位经验、培养职业素养起着至关重要的作用。^[1]《国家中长期教育改革和发展规划纲要(2010-2020年)》明确要求:“职业教育要实行工学结合、校企合作、顶岗实习的人才培养模式。”随后,国内各高职院校纷纷对其培养计划做出调整,将顶岗实习这一环节的教学时间适当延长,不过在实际操作过程中,难免会遇到很多问题,包括学校、企业和学生等多方面,从而影响了顶岗实习的教学质量,这就需要努力探索顶岗实习的有效管理办法。^[2]要想提高顶岗实习的教学质量,对顶岗实习进行科学设计、合理安排、精心组织、规范管理是关键所在,只有这样才可能使高职人才培养质量得到真正提高。

一、目标管理的内涵

目标管理(MBO)作为一种管理制度与技能,能

使工作中的全体员工,包括管理人员在内,实现自我控制,进而使工作目标得以实现。最早提出“目标管理”这一概念的是美国著名管理大师彼得·德鲁克。德鲁克指出,目标和工作之间是先有目标,再有所谓的工作,而不是有了工作之后再确定其目标。因此,如果某个领域的工作缺少明确的目标,那么该领域的工作可能会被忽略,将会直接导致目标不能够完成。由此而言,对于一个组织或者企业来说,最终都是根据目标来进行管理的,这也是管理过程中一个最为基本的原则。^[3]

经典管理理论指出:目标管理亦称成果管理,是一种现代管理方法,它是以目标为导向,以人为中心,以成果为标准,旨在使个人和组织的业绩达到最佳。具体而言,就是企业中的个体员工均能积极参与其中,将工作目标自上而下确定下来,在工作中做到“自我控制”,以确保目标能够自下而上地完成。管理者对下级管理时主要凭借于组织目标,对下级进行考核、评价以及奖惩的依据就是他们对分目标的完

收稿日期:2015-08-17

作者简介:钟兰(1980-),女,江苏盐城人,硕士,南京科技职业学院讲师,研究方向:学生思想政治教育。

成情况如何。^[4]换言之,目标管理即在目标的确定与目标的实现过程中所做出的所有的管理活动,是以目标为中心并以其指导行动的一种管理思想和管理制度。

二、目标管理在高职院校顶岗实习管理中运用的可行性

目标管理是一种先进的科学的管理方法,该方法提出后,在世界管理界大行其道,目前被广泛应用于各类企业和组织管理之中。而顶岗实习是校企合作与工学结合的最好体现,其整个管理模式类似于企业的目标管理模式,所以将目标管理模式运用于高职院校顶岗实习管理过程中也是可行的。

(一)顶岗实习是一个管理过程

顶岗实习是高职院校实践教学环节的重要组成部分,实习过程中会涉及到人、财、物、信息与时间等多种资源,还涉及到高校、学生、企业以及政府等多个利益相关方,尤其关系到学校与企业两方的诸多环节。所以,要想将顶岗实习工作做好,需要对顶岗实习的全过程都按照计划、组织、协调、指挥和控制等管理过程进行管理,并对校企双方的责任主体进行有效的管理。因此,顶岗实习是一个管理过程,必须对它进行科学的管理,才可能将高校和企业等多种教育教学资源充分利用起来,使顶岗实习环节的教学质量得到全面提升。^[4]

(二)顶岗实习管理是重视人的管理

管理的核心是人,只有将人的主体作用充分发挥出来,将人和工作之间进行有效结合与统一,才能称之为有效的管理。目标管理是一种全员管理模式,在目标管理过程中,每个人均要参与,人和工作通过目标而得到统一,并在总目标的指引下实现有效互动。顶岗实习管理主要是校、企双方指导教师与学生以及实习资源之间的互动行为,它与目标管理一致,都涉及到人与人之间的关系问题,还存在一致的目标指向,并且每个人所在的岗位都对应着一定的目标责任,需要进行自主管理,做到自我控制和自我监督^[5]。从它们之间所存在的互动关系以及一致的构成要素来看,可将目标管理的方式引入到顶岗实习管理过程中。

(三)顶岗实习管理过程是目标实现过程

在《职业院校学生顶岗实习管理规定》中,教育部明确指出,顶岗实习管理的总目标是“培养学生职业道德、职业技能,促进学生全面发展和就业”。高职院校和实习单位之间针对这一总目标制定出具体的目标,并给出具体的要求和任务,对学生进行引导,使他们将自己的实习目标以及责任感树立起来,并努力实现目标、完成任务。因此,顶岗实习的管理过程是一个目标实现的过程。高职院校应该结合人才培养目标和顶岗实习总目标来确定学校、系部、专业教研室和企业相应的目标任务,并且紧紧围绕总目标,对顶岗实习的每一个过程和环节进行严格管理,最

终落实到总体目标上来。^[4]

(四)顶岗实习管理是重视成果的管理

目标管理强调工作成果,也就是说,其所关注的不是具体的管理过程,而是管理所达到的最终成果。因此,目标管理在考评过程中最重视的是结果,即“做了多少”,而不是工作态度或形式,即“做了什么”和“怎么去做”。由此而论,顶岗实习管理与其相类似,强调的是所能获得的成果,以“成果”为基础,从而确定所有责任主体包括学生、学校和企业的实习目标,并要求每个责任主体为之目标去努力,去进行自我控制和自我管理,最终达成目标任务。^[5]

三、目标管理视角下高职院校顶岗实习管理存在的问题

当前,高职院校虽已普遍认识到顶岗实习这一实践环节的重要性,并积极探索各种有利的发展途径,但在管理过程中仍然存在着一些问题,不利于构建良好的实习环境,进而使得其效果与预期偏差较大。

(一)来自学校方面的因素

1.学校组织管理体系不完善,管理方式不科学

顶岗实习环节虽然已被高职院校日渐重视,但是却普遍缺少专门的管理机构进行科学化管理,也没有完善的考核管理体制。学校虽然会安排校内指导教师,但因为师资匮乏,专门从事实习学生指导教育工作的教师很少,课程教学任务和科研任务又重,往往很少有时间、精力去管理实习学生,使得学生在实习过程中所遇到的学习与生活方面的问题不能得到及时有效的解决。很多高职院校为了减轻自身培养和管理的压力,一味地将责任推到企业方面,缺少对学生的有效管理,使得顶岗实习处于不当管理或者“放羊”状态。在构建顶岗实习过程管理体系时,应从系统的角度出发,形成校企合作、共管、共育和共赢的状态,不断探索科学合理的管理模式,以保障顶岗实习高效开展^[6]。

2.顶岗实习的目标制定不明确,未能清晰地认识教学本质

目标是一定时间内将要完成某个任务的结果。对于顶岗实习管理来说,其总体目标是为了实现实习的人才培养目标,然而高职院校普遍没有清楚认识顶岗实习的教学本质,一味地为就业而实习、为就业而就业。还有部分学校却将顶岗实习完全等同于就业,不管专业,只管岗位;有的学校认为顶岗实习是节约学生培养成本的好途径甚至通过顶岗实习来赢利。高职院校普遍忽略了目标这个最关键的问题,忽略了顶岗实习人才培养的意义,制定的目标很不明确,大都是泛泛而谈,比如“职业技能水平较高”、“虚心学习专业知识”等,无具体的规定和测量标准。目标应该可观察、可测量,是完成某项任务的预期效果,也是考核评价的主要依据,否则难以作为评价结果的标准。

3.顶岗实习的管理手段落后,缺乏有效的过程监控与评价

学生参加顶岗实习时因为人数较多,所以通常会被安排到很多企业、岗位中去,实习时间持续有半年之久,而学校教师的主要任务是教学,并且人数较少,不可能全程参与顶岗实习管理过程,因此,企业承担着顶岗实习管理的重要责任,主要依赖于人力资源部、带班师傅、技术人员对学生的管理。学校方面几乎处于静态管理状态,教师的定期巡视指导也多走马观花、流于形式,甚至未尽应有职责,放任不管,存在指导失位现象。^[9]造成违反实习纪律和规章制度,中途离岗、脱岗等现象屡见不鲜。总体来说,高职学生顶岗实习处于“放羊状态”,缺乏有效的监督、指导、管理和考核,使得顶岗实习的预期目标很难有效实现。

4.顶岗实习的考核制度不科学,考核方式存在弊端

在顶岗实习考核过程中,大部分高职院校仍然沿用传统考核方法,缺乏有效的过程考核,过分重视终结性评价,仅以学生顶岗实习单位的鉴定表、实习报告、实习日记为依据认定实习成绩,考核实习质量,而且并没有明确质量考核标准。更有甚者是依据指导教师的主观印象来对顶岗实习学生给定成绩,因为多数教师都不能对学生实习过程进行全程指导,而主要依靠远程指导,对于学生实习期间出现的各种问题无法及时了解和掌控,缺乏过程考核,无法形成实习过程的及时反馈和互动,这种评价明显缺乏客观性和可靠性,存在主观随意性和盲目性,难以准确评价顶岗实习质量,难以体现学生的综合素质,考核结果就难免出现偏差。

(二)来自企业方面的因素

1.对实习学生的重视程度不够,轻管理、重效益

学生参与顶岗实习,渴望通过真实的岗位实践来进行学习,提升自身的知识、能力和素质,在此过程中也需要校企双方指导教师给予指导和帮助,尤其需要企业能够给予培训和指导。然而,顶岗实习学生非企业正式员工,实习结束后大多数不会与企业签订就业协议,企业为了降低成本,在学生顶岗实习过程中不愿承担教育义务和责任,在没有得到足够利益补偿的情况下,对实习学生普遍缺乏正规、系统的培训指导,提供的岗位也基本上是些“边缘业务”,对接受的实习学生态度漠然,学生的工作情况无人问津,合法权益无法得到保障,使得学生严重缺乏归属感,最终造成实习学生的流动性大。

2.缺乏有效制度保障,学生正当权益易受损

职业教育如今尽管被摆在了社会发展的重要位置,不过仍然缺乏顶岗实习期间的相应制度,对于高职院校、企业包括学生在实习期间的权利和义务的规定很不明确。对于接受学生参加实习的企业,还缺乏相应的补助机制。对于学生顶岗实习的内容、工作

量、报酬等也缺乏统一的认定标准,难以保障顶岗实习期间学生的合法权益。在维护自身合法权益方面,实习学生很多时候都处于弱势地位。由于学生是在实习,并非企业正式员工的身份,在工资、工伤保险等方面,实习学生的权益一旦受到了损害,企业往往会以此为由拒绝承担相应的责任。因为相关法律保障的缺失,司法系统处理该类问题时也困难重重,所以,必须尽快建立健全相关的法律、法规体系,保障实习学生的合法权益^[1]。

3.对顶岗实习热情不足,合作态度不积极

面对激烈的市场竞争,企业往往以追求利益最大化为主要目标,注重短期利润,缺乏社会责任感。很多企业认为接受实习学生要承担相应的人身安全风险和生产风险,实习学生并不能给企业带来直接的经济利益,企业反而要支付更多的管理成本。所以,企业接收实习学生的热情不足,很少主动参与校企合作。虽然有些企业接收部分学生进行顶岗实习,但是普遍缺乏针对性的实习计划,甚至利用学生作为廉价的劳动力去完成大量繁重的简单工作,实习岗位往往不对口,导致难以完成预定的实习计划,顶岗实习的意义也无法真正实现。

(三)来自学生自身的因素

1.对于实习目标认识不够

行为需要以目标为导向,以目标为动力,只有清晰地认识目标,实习的效果才可能更好的实现。高职学生对于顶岗实习缺乏清晰的认识和目标性,他们没有认识到实习的主要目的在于培养职业技能和积累工作经验。被动接受实习的学生占相当大的比例,他们往往以完成自己学业的一门必修课来看待顶岗实习。他们在实习过程中懒散而缺乏积极主动性,很少有学生去制定顶岗实习的目标,导致无法学以致用,不能实现综合素质的提高。

2.岗位学习态度不够端正

高职院校顶岗实习的总目标是培养学生的职业技能和职业素养,为顺利就业做好铺垫。但很多学生不能理解学校的初衷,以致于在顶岗实习过程中无法准确自我定位,好高骛远,他们以应付的态度对待顶岗实习,工作中眼高手低,拈轻怕重,稍遇困难就临阵脱逃,消极怠工,组织纪律性差,还片面追求实习报酬,缺乏追求卓越的敬业精神,缺乏工作的积极性和责任感。学生的主观能动性较差,态度不够端正,实习质量难以得到保证。

3.岗位环境适应能力较差

因为实习学生从小学起,一直以学生的身份在校园里学习生活,从未正式踏入过社会,所以对企业往往缺乏了解,对于新的工作环境,使得相当一部分学生很难迅速适应。从学校里宽松自由的校园环境、丰富有趣的校园生活、宽容耐心的教师讲解,再到企业中严格死板的管理制度、枯燥重复的工作内容、严

厉急躁的主管训斥,部分学生会显得无所适从,产生较大心理落差。由于同时实习学生较多,往往会被企业安排到不同的岗位上,很多学生会感到不公平,总认为其他同学的工作更轻松,使得这些学生很难适应从学生到准员工的角色转变,导致他们不能按照指定计划完成顶岗实习任务。^[7]

四、目标管理视角下高职学生顶岗实习管理的优化对策

(一)健全和完善顶岗实习的管理体系和管理制度,使得顶岗实习规范、有序、科学进行

顶岗实习涉及到学校、企业和学生等多方责任主体,要想使得顶岗实习过程顺利有序进行,使得顶岗实习质量得到提升,就必须加强对顶岗实习过程的科学化管理。高职院校应该成立顶岗实习领导小组,明确责任义务,加强组织领导,建立和完善顶岗实习质量管理体系,以确保顶岗实习的有效开展,并顺利实现预期目标。针对顶岗实习管理中存在的问题,并结合顶岗实习的特点,可以运用目标管理的模式和方法,去构建顶岗实习质量管理体系(如图1所示)和设置顶岗实习质量管理体系要素(如图2所示)。通过顶岗实习目标管理,对顶岗实习全过程进行监督和控制,并采取PDCA不断循环改进,以确保顶岗实习目标能够有效地实现。

(二)多措并举,建立校企协调机制,加强并稳固实习基地建设

顶岗实习作用的发挥,离不开企业方面的配合,要大力建设校外实习基地,能够提供足够的、相对稳定的顶岗实习岗位,否则顶岗实习就成了纸上谈兵。具体而言,要将学校和企业之间的利益共同点找准,充分结合高职院校的人才优势以及企业的资源优势,并坚持优势互补、共赢发展、互惠互利的原则,使校企之间能够形成一种长期稳定的合作关系。目前,对于校企合作,企业参与的积极性并不高,为此,学校必须将自身的有利条件凸显出来,在不同行业和领域中拓宽合作渠道,寻求合作机会,积极探索多种合作模式。例如,学校可以利用师资资源为合作企业进行员工培训,而合作企业可以将良好的实训实习设施提供给学校;鼓励企业将研发中心和实验室建设在学校里,校企合作进行科技攻关与产品研发,促进产学研成果转化;学校在提供实习生、培养人才方面要仅仅围绕企业的实际需求,并将优秀毕业生优先提供给合作企业等。提供智力帮助和人才资源给合作企业,有助于学校获取企业的理解与帮助,以促进校企之间构建良好的合作关系。就学校而言,要想与企业之间保持长期而又良好的合作关系,就必须使自身的教学质量不断提高,将高质量人才源源不断地输送给企业。此外,政府也应当发挥应有的作用,比如出台相应的政策法规等加以支持,以帮助推进校企合作。

(三)强化顶岗实习学生的思想工作,提升学生顶岗实习的岗位适应能力

对学生进行职业道德教育,引导学生树立正确的价值观、就业观,培养学生的责任感,这是高职院校应尽的责任。在日常教育中,应通过讲座、班会、团日活动等形式,对学生系统性地开展顶岗实习思想工作。在顶岗实习前,学校要深入地做好动员工作,做好从学生身份转变成“准员工”身份的思想教育工作,同时要引导学生正确认识顶岗实习,使之认识到顶岗实习是学校理论教育与企业实践教育相结合的最有效的方式。在顶岗实习实施过程中,对于实习岗位的不同,要教育、指导学生客观看待;对于工作内容和强度的不同而带来的不同的报酬,也需要教育学生理性对待,引导学生学会从企业的角度思考问题,以适应企业的管理环境,适应并接受自己“准员工”的身份^[9]。要引导学生调整心态,认清自我,以积极健康的心态参与顶岗实习,以接受学习和锻炼的态度对待顶岗实习,从中获取更多的知识,使自身的综合素质和工作技能得到提升。

(四)建立健全质量监控体系,加强对顶岗实习全过程控制,注重过程性考核与评价

在顶岗实习过程中,要想有效监控其教学质量,并做出合理评价,必须建立以学校为主导、企业深度参与的顶岗实习监控机制。顶岗实习可分解成多个阶段,包括制定计划、实习动员、组织实习、具体实

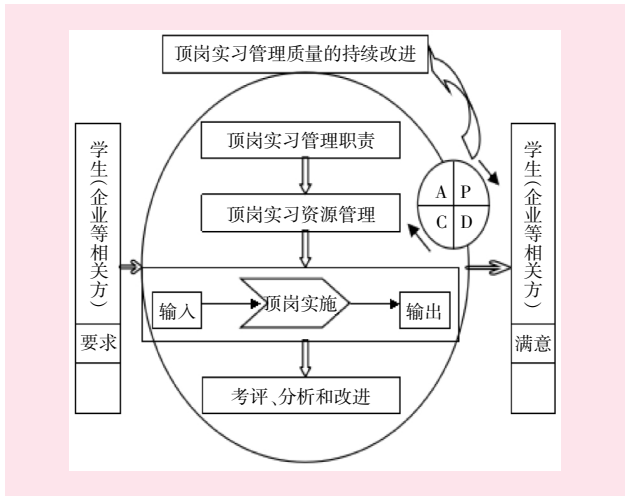


图1 顶岗实习质量管理体系模式

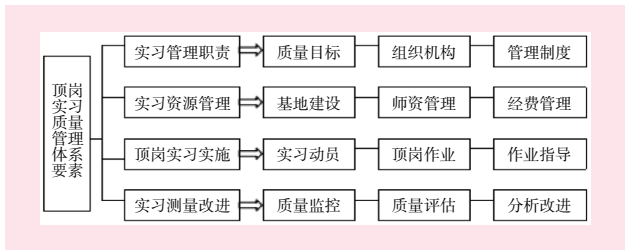


图2 顶岗实习质量管理体系要素

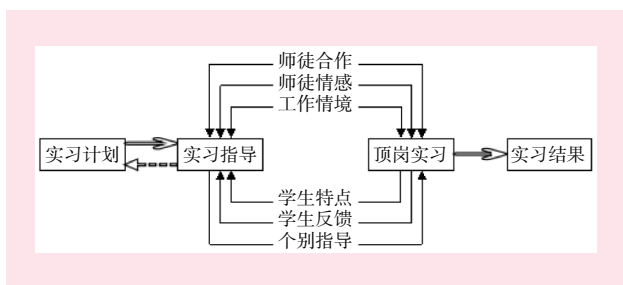


图3 顶岗实习实施环节的过程管理

施、考核评价、实习总结等,想要顶岗实习取得良好的效果,就必须加强对全过程的管理和监控,这也是提高高职人才培养质量的重要途径。注重过程性考核与评价,就是要求校外指导教师对学生顶岗实习实施过程中的行为表现进行监督、指导、检查和考核,管理过程如图3所示。过程考核的成绩按比例纳入到顶岗实习综合成绩中,使得顶岗实习的综合性考评更加客观、合理。

(五)构建科学可行的多元考核、分析与评价管理体系,PDCA持续循环改进

为保证顶岗实习的质量和效果,高职院校应该构建完善的顶岗实习质量考评体系。在学生顶岗实习成绩认定考核中,校、企双方均要参与和配合,能够形成以企业指导教师评价为主、学校指导教师评价为辅,辅导员参与,学生自评为参考的多元评价体系。此外,评价方法上不能是大而空的定性评价,需要定性与定量相结合,评价内容上重点要对职业道德、职业技能、敬业精神、工作态度和工作业绩等方面进行全方位的评价,并注意结合实习日志、实习报

告、毕业设计和毕业答辩的质量,以确保考评的准确和客观。顶岗实习效果分析与鉴定应贯穿于整个实习过程,在实习期结束以后,学校应该对其经验进行总结反馈,根据其经验教训对实践教学的计划以及管理制度等进行修改完善。^[6]同时需明确在该循环中没有解决的问题,要转到下一循环中寻求解决方法继续解决,这必将有助于顶岗实习教学质量的提升,从而培养出更优秀的学生,以实现学校、企业、学生和社会等多方面的共赢。

参考文献:

- [1] 怀劲梅.影响高职顶岗实习质量的原因与对策分析[J].湖北成人教育学院学报,2014,(3):58-59.
- [2] 杜娟丽,杨军,李兆捷.提高高职学生顶岗实习质量的对策与实践[J].郑州牧业工程高等专科学校学报,2012,(2):58-60.
- [3] 徐艳梅.管理学原理[M].北京:北京工业大学出版社,2006.
- [4] 黄友泉,谢美华,熊碧玲.目标管理:高职学生顶岗实习管理的科学之路[J].职教论坛,2014,(3):85-87.
- [5] 张兰洁.目标管理视角下高职学生顶岗实习管理研究[D].长沙:湖南师范大学,2012.
- [6] 张黎.高职学生顶岗实习过程管理研究——基于质量管理过程方法视角[J].陕西职业技术学院学报,2013,(4):20-23.
- [7] 刘波.提高高职顶岗实习质量的策略分析[J].长沙民政职业技术学院学报,2012,(1):100-102.

[责任编辑:陶济东]

On Management of Internship Program in Higher Vocational Colleges from the Perspective of Objectives Management

ZHONG Lan

(Nanjing Polytechnic Institute, Nanjing210048, China)

Abstract: Internship is an important process of training students' professional quality and professional ability. The paper believes that it is feasible to apply objective management mode to the management of internship program of higher vocational colleges. In this paper, the managerial problems are found in internship management on the part of college, enterprises and students. In terms of vocational colleges, the managerial system is far from sufficient: the approaches are not scientific; objectives are not clearly defined; measures are not updated; the evaluation system is not reasonable. On the part of enterprises, they don't take interns seriously; it is wanting in system guarantee; they are not active in cooperation. On the part of students, they don't have a full awareness of the goal of internship; they don't have an earnest attitude towards learning; they have difficulties in adapting to the new environment. To tackle the problems, the paper suggests higher vocational colleges improve the management system and regulations, establish coordination mechanism for the college and enterprise collaboration, offer consultation to interns, improve quality control system, strengthen the control over the whole process of internship, build a scientific and pluralistic assessment, analysis and evaluation management system.

Key words: management by objectives; higher vocational colleges; internship