

浅谈柔性管理在教育系统人力资源管理中的作用

张涵嫣

北京市朝阳区致知学校 北京朝阳 100000; 中石油集团昆仑数智科技有限责任公司 北京昌平 102299

DOI: 10.12238/jief.v6i6.8214

[摘要] 在教育系统人力资源管理领域, 随着教育改革的深入, 传统刚性管理模式已难以满足当前教育发展的需要, 教师工作满意度下降、创新动力不足等问题日益凸显。本文在此背景下, 探讨了柔性管理在教育系统人力资源管理中的应用及其作用, 提出了实施柔性招聘与选拔、柔性培训与发展、柔性绩效管理、柔性薪酬激励以及营造柔性化的校园文化氛围等具体策略。旨在通过柔性管理, 激发教师工作热情 and 创新能力, 提升教育质量和 管理效能, 促进学校可持续发展。

[关键词] 柔性管理; 教育系统; 人力资源管理; 积极影响

On the role of flexible Management in human resource management in education system

Zhang Hanyan

Beijing Chaoyang District Zhi School Beijing Chaoyang 100000;

CNPC Kunlun Digital Intelligence Technology Co., LTD., Beijing Changping 102299

[Abstract] In the field of human resource management in the education system, with the deepening of the education reform, the traditional rigid management mode has been difficult to meet the needs of the current education development, and the problems such as declining teachers' job satisfaction and lack of innovation motivation have become increasingly prominent. In this context, this paper discusses the application and function of flexible management in the human resource management of education system, and puts forward specific strategies such as flexible recruitment and selection, flexible training and development, flexible performance management, flexible salary incentive and creating a flexible campus cultural atmosphere. It aims to stimulate teachers' work enthusiasm and innovation ability through flexible management, improve the quality of education and management efficiency, and promote the sustainable development of schools.

[Key words] Flexible management; education system; human resource management and positive influence

引言:

随着社会的快速发展和教育改革的不断深入, 教育系统面临着前所未有的挑战和机遇。传统的人力资源管理模式, 往往侧重于规章制度的严格执行和刚性控制, 难以适应现代教育多元化、个性化的需求。柔性管理作为一种以人为本、注重灵活性和创新性的管理理念, 逐渐被引入教育系统人力资源管理中, 以期提升管理效能, 促进学校可持续发展。

一、柔性管理在教育系统人力资源管理中的必要性

在教育系统人力资源管理中引入柔性管理理念和方式, 是顺应当前教育改革发展趋势、满足教师队伍建设需求的必然选择。教师群体作为教育事业的主力军和中坚力量, 具有鲜明的职业特点和个性化需求。与一些领域岗位相比, 教师工作具有更强的专业性、自主性和创造性。运用传统的僵化刚性的“一

刀切”式管理模式, 往往难以有效调动教师的积极性、主动性和创造性, 甚至可能引发教师的逆反心理和抵触情绪。而柔性管理以人为本, 注重人的全面发展, 强调因材施教、个性化培养, 能够更加周到地关怀教师的现实需求, 更加有效地挖掘教师的内在潜力, 进而极大地激发广大教师投身教育事业的热情和动力。与此同时, 在教育领域综合改革纵深推进的大背景下, 学校发展面临的外部环境更加复杂多变, 对人力资源管理提出了更高要求。而柔性管理所倡导的灵活多样的管理方式恰能帮助学校增强应对复杂形势的能力, 更好地把握发展机遇、妥善化解风险挑战, 不断提升核心竞争优势。由此可见, 主动引入和积极运用柔性管理理念, 对于强化学校人力资源管理的科学性、增强教师发展的源动力、提高人才培养的针对性等, 都具有十分重要的意义。

二、实施柔性管理对教育系统人力资源管理的积极影响

1. 提高教师工作满意度与归属感

实施柔性管理是教育系统人力资源管理的重要举措之一,其核心理念在于尊重教师的个体差异,关注他们多样化的需求,并通过提供个性化的工作条件和职业发展机会,最大限度地满足教师的不同诉求,这种以人为本、因材施教的管理方式,能够充分调动教师的工作积极性,增强他们对学校的认同感和归属感,使他们在教学工作中倾注更多的热情和精力,为学校的发展贡献自己的智慧和力量。与传统的刚性管理模式相比,柔性管理更加注重人文关怀和心理疏导,通过构建和谐融洽的师生关系、同事关系,营造温暖向上的工作氛围,让教师感受到学校大家庭的温馨与关爱,从而产生强烈的责任感和使命感,愿意长期扎根学校,为教育事业奉献自己的毕生精力。

2. 激发教师创新能力,优化人才队伍

柔性管理是一种鼓励员工参与决策、支持创新活动的先进管理理念,它通过赋予教师更多的自主权和创造空间,激发他们的创新意识和创造潜能,使他们在教育教学实践中勇于探索、敢于尝试,推陈出新,不断优化教学方法和教学手段,提升教学质量和教学效果。在柔性管理的氛围下,教师不再是被动地执行学校的规章制度和教学计划,而是主动地参与到学校的决策过程中来,针对教育教学中的问题和不足,提出自己独到的见解和创新的解决方案。同时,学校也会根据教师的专业特长和发展需求,提供多样化的培训机会和发展路径,鼓励教师不断学习新知识、掌握新技能,全面提升自身的综合素质和专业能力。

3. 增强组织凝聚力,营造良好氛围

柔性管理是一种强调团队合作、注重沟通交流的管理方式,它通过构建民主平等、互信互助的人际关系,营造和谐融洽、积极向上的工作氛围,增强组织的凝聚力和向心力,激发全体成员的工作热情和责任感。在教育系统中,实施柔性管理意味着打破传统的等级观念和权威意识,促进师生之间、同事之间的平等交流与真诚合作,形成一种相互尊重、相互支持、相互欣赏的团队文化^[1]。在这种开放包容的环境中,教师们能够充分表达自己的想法和诉求,积极参与学校的各项事务,主动承担起教书育人的神圣职责;学生们也能够畅所欲言,感受到师长的关爱和同学的友谊,形成积极健康的人格品质。

4. 促进学校可持续发展

柔性管理是一种具有前瞻性和开放性的现代管理理念,它着眼于组织的长远发展和持续创新,通过不断适应外部环境的变化和内部需求的调整,推动组织的可持续发展和永续经营。对于教育系统来说,实施柔性管理意味着学校要树立全局观念和系统思维,统筹兼顾各方面的利益和需求,在保证教育教学质量和管理水平的同时,积极应对社会变革和时代发展带来的

新挑战和新机遇。一方面,学校要紧跟时代步伐,借鉴先进的教育理念和管理经验,不断更新教育内容和方式方法,提高人才培养质量,增强学校的核心竞争力;另一方面,学校要立足自身实际,发挥比较优势,深化教育教学改革,创新管理体制机制,构建起与自身定位相适应、与发展目标相一致的现代大学治理体系。

三、柔性管理在教育系统人力资源管理中的具体应用

1. 柔性招聘与选拔

在教育系统实施柔性管理的过程中,人才的招聘和选拔无疑是至关重要的起点和基础。与传统的人力资源管理模式不同,柔性管理在招聘和选拔环节中更加注重对候选人综合素质和发展潜力的全面考察和审慎评估,而不是仅仅简单地将学历高低和经验多寡作为筛选人才的唯一标准,这就要求学校在招聘过程中灵活采用多种方式方法,如通过设置情景式面试、组织专业试讲、开展心理测评等,多角度、多层次地了解和考察每一位候选人的知识结构、能力素质、个性特点以及发展潜力,力求在最大程度上选拔和招聘到那些综合素质优良、发展潜力突出,且能够较好地适应学校文化、契合学校发展需求的优秀人才。而且,从教育事业发展的长远眼光来看,学校在招聘和选拔过程中还应特别关注候选人的个人价值观念与职业规划,深入考察其是否与学校的办学理念、发展目标和核心文化具有高度的契合性和一致性,以期最大限度地确保所招聘的人才能够真正融入学校发展的大局,在教育教学一线长期奋斗并不断作出应有贡献。

2. 柔性培训与发展

在教育系统推行柔性管理理念的过程中,培养和提升教师队伍的整体素质和专业能力无疑是一项关乎学校长远发展的重要工作。与传统的“一刀切”式的集中培训模式不同,柔性管理更加注重因材施教和个性化发展,致力于为每一位教师提供更加丰富多元、切合实际的培训学习和能力提升的机会。为此,学校一方面要充分利用和整合各类教育资源,积极创造条件,为教师队伍搭建起国内外学术交流、教育教学研讨、业务能力进修等多种类型、多种形式、多种层次的培训学习和发展平台^[2];另一方面,还要充分尊重每一位教师的专业发展意愿和职业生涯规划,鼓励引导他们根据自身学科背景、兴趣特长、发展方向等,自主选择 and 参与各类培训项目和学习活动,在学思践悟、知行合一中不断拓宽专业视野、提升业务水平,进而全面提高教育教学和科研创新能力。与此同时,学校还可以探索实施导师制培养模式,充分发挥骨干教师和学科带头人在传、帮、带方面的引领和示范作用,使他们与青年教师建立起“传帮带”、“一对一”的师徒关系,在工作和生活中给予青年教师更多的指导和帮助,促使他们尽快完成从学生到教师、从教师到优秀教师的角色转换和能力提升,使学校教师队伍的梯队建设实现可持续、良性发展。

3. 柔性绩效管理

在教育系统全面实施绩效管理,是加强教师队伍建设、提高学校办学效益和管理水平的关键举措。而柔性管理理念在绩效管理中的运用,其关键就在于坚持目标导向和过程管理并重,充分发挥教师的主体作用和自我管理意识,调动广大教师参与绩效管理全过程的积极性和创造性。为此,学校要高度重视绩效管理的顶层设计,根据学校发展规划和办学目标,与广大教师密切配合,共同制定科学合理、可操作性强的绩效考核指标和管理办法。在此基础上,学校要加强绩效管理的过程控制,建立起定期沟通反馈、阶段评价改进的常态化机制,引导督促每一位教师对照目标、找差距、补短板、勇担当,在教育教学中形成“事前有计划、事中有监督、事后有评价”的良性循环。同时,学校在组织开展绩效考核评价时,还应坚持定量评价与定性评价相结合、他评与自评相结合,科学设置各项评价指标的权重,广泛听取教师同事、学生和家长的意见建议,客观公正地评判教师的工作实绩和发展潜力,使绩效考核结果能够更加真实地反映每一位教师的实际工作表现^[3]。而对于那些在绩效考核中表现突出、业绩贡献大的优秀教师,学校还应给予适当的奖励和褒扬,采取灵活多样的激励方式,并为他们提供更多的发展机会和广阔的成长空间,充分调动和激发广大教师的工作热情和进取精神,不断开创学校教育事业发展的新局面。

4. 柔性薪酬激励

在教育系统全面实施绩效工资制度的大背景下,建立一套灵活多样、富有弹性的柔性薪酬激励机制,是深化人事分配制度改革、增强教师发展内生动力的现实需要,更是体现以人为本管理理念、实现学校与教师共同发展的必由之路。为此,学校在设计教师薪酬方案时,必须突破传统的论资排辈、唯学历唯职称的单一思路,紧紧围绕教师岗位价值、实际贡献和发展潜力等要素,建立起激励与约束并重、物质奖励与精神鼓励并举的薪酬激励模式。一方面,学校要根据不同类型、不同层次教师岗位的职责难易程度、任职资格条件以及所承担工作任务的数量和质量,科学测算、合理确定其基本工资标准,做到基本工资对教师生活的基本保障;另一方面,学校还应设立体现教师工作实绩和发展潜力的奖励性绩效工资,采取核心骨干员工持股计划、项目成果收益分红、科研成果转化提成等方式,使教师的切身利益与学校发展的长远利益更加紧密地联系在一起,极大地激发广大教师创造价值、贡献才智的内在动力。同时,学校还应高度重视精神激励的引导作用,着力营造良好的人文环境、工作氛围和职业发展空间,充分利用评先评优、表彰奖励、在职进修等机会,切实维护教师队伍的职业尊严和社会地位,最大限度地满足教师对物质利益和精神需求的双重诉求,使广大教师在实现个人价值的同时,也能够为学校发展贡献自己的聪明才智。

5. 营造柔性化的校园文化氛围

在教育系统人力资源管理实践中,全面推行柔性管理理念,必须高度重视校园文化环境的熏陶作用,着力营造一种尊重人、理解人、关爱人的柔性化氛围,最大限度地激发每一位教职员的工作热情、凝聚力与向心力。为此,学校应围绕社会主义核心价值观体系,加强校园精神文明建设,广泛开展形式多样、积极健康、富有教育意义的校园文化活动,努力在潜移默化中引导教师志存高远、爱岗敬业、甘于奉献,使之成为校园文化的自觉践行者。例如,学校可定期开展教师教学基本功比武、说课竞赛、教学沙龙研讨等活动,在切磋交流中凝练教育教学智慧,在展示交流中分享教书育人心得,促进广大教师学有所思、学有所悟、学有所获;又如,学校还可举办各类体育竞赛、文艺汇演、书画摄影等群众性文体活动,在丰富多彩的校园生活中培养教师的协作意识和集体荣誉感,增进师生、同事之间的情感交流和心灵沟通^[4]。与此同时,学校更应本着民主协商、平等互信的原则,通过教职工代表大会、工会教代会、座谈走访等渠道,广泛听取教职员对学校改革发展的意见建议,积极回应教职员的现实关切和利益诉求,让教职员切身感受到学校发展带来的获得感和幸福感,进而把个人理想自觉融入学校发展的宏伟蓝图之中。

结束语:

综上所述,柔性管理在教育系统人力资源管理中的应用具有重要意义。它不仅能够提高教师的工作满意度和归属感,激发其创新能力和优化人才队伍;还能够增强组织的凝聚力和营造良好的工作氛围;最终促进学校的可持续发展。因此,教育系统应该积极引入和应用柔性管理理念和方法,以适应现代教育发展的需求和挑战。在未来的发展中,教育系统还需要不断探索和完善柔性管理的具体应用策略和方法体系;以更好地发挥其在人力资源管理中的积极作用;推动教育事业的持续健康发展。

[参考文献]

- [1]周思思. 柔性管理在高校人力资源管理中的应用研究[J]. 财讯, 2023, (19): 74-76.
- [2]钟志波. 柔性管理在高校人力资源管理中的应用[J]. 人力资源, 2021, (04): 4-5.
- [3]刘荣. 资源基础观视角下高校人力资源柔性管理分析[J]. 人力资源, 2020, (02): 134.
- [4]何沁. 基于资源基础观的高校人力资源柔性管理[J]. 知识窗(教师版), 2019, (10): 57.

作者简介: 张涵嫣(1986年1月)女,汉族,湖南省桃江县,湘潭大学经济学学士;桂林电子科技大学法学硕士,主要从事与研究方向:教育公共事业发展、人力资源管理、员工关系协调与管理心理学。