

高校人力资源管理视域下人才队伍建设创新对策分析

张波

湖南师范大学教育科学学院

DOI: 10.12238/mef.v4i7.3923

[摘要] 随着社会和经济的不断发展进步,劳动力市场有了一定程度的转变。高校人力资源管理能够促进人才结构发展,优化资源配置,提升人才队伍水平。本文首先分析了高校人才队伍建设的意义,然后从整体流动性强、具有鲜明的独立性、管理过程和结果无法协同评价等三个方面探讨了高校人力资源的主要特征,其次就高校人力资源管理存在的缺陷进行了分析,最后提出高校人力资源管理创新人才队伍建设的策略。

[关键词] 高校;人力资源管理;人才队伍;创新对策

中图分类号: G647

文献标识码: A

Analysis of Innovative Countermeasure for the Construction of Talents Team from the Perspective of Human Resource Management in Colleges and Universities

ZHANG Bo

School of Educational Science, Hunan Normal University

[Abstract] With the constant development of economy and society, the labor market has changed to some degree. College human resource management can promote the development of talent structure, optimize the resource allocation and improve the quality of talents team. Firstly, this paper analyzes the significance of talent team construction in colleges and universities, and then discusses the main characteristics of human resources from three aspects, such as strong overall mobility, distinct independence, and uncoordinated evaluation between manage processes and results. Secondly, it analyzes the existing defects of human resource management in colleges and universities, finally puts forward the strategy of building the innovative talent team of human resource managemen.

[Key words] college; human resource management; talent team; innovative countermeasure

1 高校人才队伍建设的意义

通过长期的经验积累和探索,人们认识到人才资源才是第一资源。人才队伍的建设是高校重要的培养任务之一,也是高校贯彻落实“人才强校”战略的重要目标,更是未来学校发展进步的不竭动力。高校是培养社会所需人才的重要阵地。在人才队伍建设过程中,高校要抓住发展契机,不断优化周围环境,增强教师的工作责任感和使命感,健全人才队伍结构。因此,高校教师不仅要具备较高的学术水平,而且还要具备一定的人才管理的能力。另外,学生在校学习的阶段是世界观形成的关键期,要注重培养学生养成良好的行为习惯,促

进学生健全人格的形成。所以,在教育过程中教师要坚持以人为本的理念,将学生放在主体地位,充分发挥教育引导作用,不断培养高质量人才。

2 高校人力资源的主要特征

2.1 整体流动性强

就各大高校的师资现状而言,其实实力相对较强,但在人力资源方面却存在师资流动性大的问题。同时,知识经济的不断发展进步,高校人才队伍也面临着一定的市场竞争压力,不仅有高校之间的人才竞争,也有高校与市场之间的竞争。有才华和能力的教师,都是首先考虑薪资水平和个人发展空间。因此,提高高校教师薪资水平是第一步,第二

要关注高校教师的个人发展,进而有效缓解教师流动性强的问题。

2.2 具有鲜明的独立性

高校通过对教师进行人力资源培养,能够全面提高教师的素养水平,增强其独立性。在高校中,教育工作者更加关注学术环境的自由。所以,高校管理者要积极组织多种学术活动,鼓励让教师们参与其中,这样能够有效提高教师的专业素养,同时促使其更好地了解自己,提高学习积极性,确保未来工作的顺利进行。

2.3 管理过程和结果无法协同评价

作为高校教师,主要的职责就是进行人才教育和研究。现阶段,对于人才

和研究水平的发展,不能借助详细的标准进行描述,管理过程和结果无法协同评价。所以,高校人力资源管理面临的问题之一就是没有十分准确的方法对教师的职能价值进行定位。随着高校人力资源管理水平的发展进步,要不断加强教育过程管理和结果的协同评价,以优化教育效果。

3 高校人力资源管理存在的缺陷

3.1 制度制定或修订的“滞后性”

要使学校的人才系统得到有效创建或及时变更,就需要提高管理者的水平。现阶段,高校人力资源管理制度制定和修订的“滞后性”,是普遍存在的问题。人才作为核心内容发挥着至关重要的作用,各大高校要及时对人才队伍进行更新,积极改革创新相关的发展政策,阐述学校的真正需求。所以,高校人力资源管理的制度制定和修订应有前瞻性。

3.2 缺乏科学的评价及考核体系

科学的评价及考核体系是验证人力资源管理水平的重要指标,这需要相对较强的专业和技术水平。高校的人力资源管理工作是一项艰巨复杂的任务,在实际发展过程中存在一些缺陷在所难免,其所遵循的标准是一定的,随着时间的推移如果没有任何改进,相关的内容就会出现矛盾问题。同时,高校人力资源管理缺乏评价标准,对评价结果过度依赖。由于过度的依赖于评价标准,使相关工作者在绩效评价过程中缺乏互动性,得出的结论也具有片面性。评价结果是制定人力资源标准的主要指标,可以有效提升教师和员工的专业素养水平。

4 高校人力资源管理创新人才队伍建设的策略

4.1 不断完善人才队伍建设管理机制

随着高校人力资源管理的不断发展,高校应该对人才队伍进行全面分析,

不断健全队伍建设,制定完善的人才队伍管理机制。人才队伍建设要将学校的发展需要作为依据,遵循相关的政策和指导方针,将学校的发展实际现状作为基础,有效完成人才队伍建设工作。当前大多数的人才管理方法都发生了转变,原因在于市场间的竞争,竞争的机制能够有效激励人才工作热情。同时,作为管理层也要与时俱进,分析学校现状,不断进行改革创新,构建优秀的人才队伍。在进行人才队伍构建工作时,充分运用线上和线下相结合的方式,采取相关的措施,完善教师队伍,这也是相关体制不断完善的重要表现。

4.2 建立科学创新的绩效考核机制

要提高高校的人力资源管理水平,就要积极进行改革创新,坚持以人为本的原则,充分发挥专业技能水平,建构定量分析系统,有效提升绩效考核的效果。在进行绩效考核工作时,要从多方面、多角度进行深入思考,采取科学合理的分析方法,确保结果的科学准确。同时,还要不断促进评级系统和指标性能的提高,科学合理地进行评级指标调整,满足实际需要。所以,要积极制定绩效考核相关的激励措施,力求每个教师的绩效考核分数与其薪资、晋升等相适应。

4.3 注重教职工职业生涯的发展

作为高校人才计划的管理者和领导者,教职工要积极参与到职业生涯规划中,注重对自身能力的提升。在进行职业规划时,要充分运用自身所具备的专业知识,促使个人能够得到长远发展。而且学校具有独特的优势,能够为教职工提供了良好的学习发展机遇,因此要注重个人能力和职业发展。

4.4 建立层次清晰的人才梯队结构

人才梯队结构,是指管理公司和机构人力资本和人才的计划。对于各大企业和机构而言,人才培养具有重要意义,是其可持续发展的重要因素。作为高校,

应该根据学校的实际发展现状进行人才队伍建设,根据学历、职称等进行人才结构层次划分,将短期目标和总体特点作为依据,分析学校所需要的人才类型。对聘请的教师进行定期评估和管理,科学合理地进行人才调度。此外,要对不同类型的人才进行激励,建立层次清晰的人才梯队结构,促进人才培养机制建立健全,提升教师职业素养,有效实现人才培养目标。

4.5 加强人力资源管理信息化基础设施建设

人力资源管理人员要不断丰富信息技术知识,提升信息管理能力,树立信息管理观念。高校要积极引进高新技术,促使人才得到有效培养,优化人才管理效果。信息管理的发展进步离不开人力资源,高校的人力资源管理需要通过信息转换模型实现,这一模型需要借助IT系统才能有效实现人力资源管理目标。此外,要充分发挥人力资源信息技术的价值,贯彻落实创新发展战略,有效避免管理过程中出现盲目的问题,优化管理效果。高校还要充分运用信息人力资源的生成,有效降低投入成本,开发实用性强的应用程序,促进信息和通信服务协同发展。高校相关部门要对教师的职业道路进行明确全面的认识,积极借鉴国外的成功经验,不断促进国内高校人力资源的创新改革。

[参考文献]

[1]薛献华.地方高校人力资源管理专业人才培养模式改革[J].人才资源开发,2021(01):12-13.

[2]侯丹.创新型人才引进与高校人力资源管理[J].就业与保障,2020(14):164-165.

作者简介:

张波(1982--),男,汉族,湖南岳阳人,副教授,博士,研究方向:高等教育经济与管理、高校人力资源管理、教育督导与质量控制、创新创业教育等。