

高等职业教育人力资源战略问题及其建议

郭佳玺

衡水职业技术学院

DOI:10.12238/jief.v3i4.4148

[摘要] 人力资源战略是指根据组织自身发展变化的需求,制定的人力资源发展与管理计划。职业教育是国民教育体系和人力资源开发的重要组成部分,肩负着培养多样化人才、传承技术技能、促进就业创业的重要职责。然而,随着高等职业教育院校规模的扩大,企业招聘需求的逐步增加,高等专科学校将面临日益激烈的竞争。高等职业教育必须注重对其人才的培养与管理,使其符合自身特点,适应客观需求。当前人力资源战略在我国高职教育中的发展速度跟不上高职教育本身的发展步伐,还存在许多问题,因此为了促进高等职业教育的健康发展,本文就针对高等职业教育人力资源战略进行了探讨分析。

[关键词] 校企合作; 高等职业教育; 人力资源战略

中图分类号: G40 **文献标识码:** A

Problem and Suggestion on Human Resource Strategy in Higher Vocational Education

Jiaxi Guo

Hengshui College of Vocational Technology

[Abstract] Human resources strategy refers to the human resources development and management plan formulated according to the organization's own development and change needs. Vocational education is an important part of the national education system and human resource development. It shoulders the important responsibility of cultivating diversified talents, inheriting technical skills, and promoting employment and entrepreneurship. However, as the scale of higher vocational education institutions expands and the recruitment demand for enterprises gradually increases, higher vocational colleges will face increasing competition. Higher vocational education must pay attention to the training and management of its talents, so that it can conform to its own characteristics, adapt to the objective needs, and practice. Nowadays, the development speed of human resources strategy in Chinese higher vocational education can not keep up with the development pace of higher vocational education itself, and there are still many problems. therefore, in order to promote the healthy development of higher vocational education, this paper discusses and analyzes the human resources strategy of higher vocational education.

[Key words] school-enterprise cooperation; higher vocational education; human resources strategy

引言

高职教育中的人才通过各种教育人员无形资本累积而成,基础是个人知识、技能、经验、职业熟练、素质的积累,是知识、能力、素质三位一体的有机结合。对于高职教育而言,人才的作用尤为重要。

1 高等职业教育人力资源重要性分析

在高职教育过程中,高职高专人才在提高高职教育质量方面发挥着重要作用。教师要把教育活动的每一个环节具体化,以培养学生的创新精神、创造能

力、劳动热情,扩大专业范围,让学生有更宽广的视野,引导学生积极参与到科学研究与社会实践。因此高职教育教师必须掌握一定的理论知识和扎实的实践专业技能,以保证教学质量。

2 当前我国高职教育人力资源战略存在的问题

2.1 高等职业教育师资队伍分布不均。师资队伍分布不均主要表现为新设专业师资队伍不足,随着劳动力市场对人才的需求呈现动态变化,高等职业院校必须采取动态、前瞻性和可预见

的方法来保护人才。实际上,这是困扰高职院校人力资源管理的一个大问题,尤其是在社会和经济高速发展阶段,这个问题就显得尤为重要和紧迫,需要培养更多更全面的人才。

2.2 高等职业教育对师资人才培养机制不足。许多高职院校人才管理往往只注重“引进”而忽略了“培养”,由于各种激励机制的不完善,导致人才悄然流失,人才队伍出现混乱,一些专业技术人员流失严重。针对一些高职院校的人才培养和招聘工作,没有从师资建设的实际需要出

发,没有进行认真的分析和实证研究,导致人才培养无法满足学校发展要求。

2.3 缺乏有效的竞争与激励机制。现阶段很多高职院校对教师的管理仍以身份管理为主。老师的地位决定了老师们的待遇不同,没有合理有效办法评估与监控,校方的工作重点是“评价”,而忽略了教师的“聘用”。尤其在教师队伍严重短缺、国家人才流动机制不健全的情况下,教师职业“终生”、“雇佣制”等观念依然根深蒂固,教师资格建立在非常正式的基础上,无法挑选出最适合的,无法竞聘,不利于教育队伍的合理流动。现行评估制度不能促进教师个体能力发展,只有通过严格考核才能达到合格标准,使高职高专实践性发展。要使教师满意地履行职责,取得好成绩,就要运用激励机制,实行平衡、适度、有时是精神、物质、智力等奖励原则。目前,高职院校人事管理部门在职能、资格等方面只有一个薪酬制度,无法充分发挥人才的积极性和创造力,给教师带来了不利影响。

3 对高职院校人力资源战略提出的一些建议

3.1 优化人才结构。从以上分析可以看出,就人力资源管理观而言,高职院校在人力资源策略选择上需要摒弃传统管理方式,建立统一的人力资源管理中心,寻找一种行之有效的评价、补偿和开发制度。人才的频繁流动不利于学校的稳定发展,在人才结构优化中,应注意层级关系的稳定,应保证关键性人才以及主要管理岗位人才的稳定。

3.2 建立行之有效的人才培养机制。根据实际情况和学科建设的需要,采取多种形式,采取特别方针,制订切实可行的人才培养方案,以促进学校在实践中发展。培养和引进高水平的人才,持续改善科学、合理的教师考核制度,有效地形成有竞争力的激励机制。对部分资深人才可利用社会公开招聘、网上招聘等方式,提高完善的待遇并解决其烦恼。进入信息时代,高职教育要提高人才素质,把握住在优秀领域培养的主导地位,形成本校独特的特色。身为高职高专教师,要不断更新知识,居于科技前沿,做好本

该承担的教育课题,为学生持续学习、进步提供多种途径。从教师的工作需求和自己发展的愿望出发,实现师生共同发展的良性循环。

3.3 建立有效的人才激励机制。建立有效的评估和评估机制。评估体系要充分认识到高职院校人才评价的独立性,改变高职院校评价传统习惯,为高职院校定量分析提供依据。通过检查、监督、评估、补偿等方式,教师可有效地推动教育、教育、科研改革,坚持全面、客观、公正、合理的原则,准确地评价每位教师的德行、勤勉、业绩。评估指标的设置具有现实意义,教师要想通过努力工作,就必须正确引导,充分激发其行为动力。强化岗位轮岗、把岗位、教育、科研工作分开,从评价结果来看要真正做到进退、降级、升级换代,排除现有人力资源管理的各种缺点,注重实绩与贡献,紧密结合个人的待遇、责任、业绩,透过才智的选拔与培养激励更多的教师朝着预期目标前进,从而提高老师的整体素质。激励是物质和精神的结合,同时也会有机会深入学习,把老师将来的发展和现在的贡献结合起来。要进一步强调“以人为本”与“能力管理”,必须更多地关注对教师权利与利益的保护,以及对教师个体成长及相应组织文化的形成。体现了“以人为本”和“团结友爱”的战略思考。为了达到某一具体目标而进行的管理。通过激发教师的能力、态度、需求等各方面的合理需要,使教师达到一定的目标,从而达到达到教学目的。对此,学校管理人员应充分认识教师的职业现状,运用激励理论、心理控制、个人控制等理论与方法,在学校整体上营造一种积极、进取、互相尊重、充满活力的校园环境。

3.4 优化校企合作的对策。校企合作最重要的是确定人才培养计划。要从企业用人需求入手,以市场为导向,全面培养人才。因此,需要高职院校根据企业用工需求,建立教学答疑板,完善实践教学模式,聚焦市场和企业需求,联合建设人才培养基地,利用学校设备、教学管理、教师、企业培训场地,包括技术指导,开展各种形式的技能培训,以及发展企业

所需的专业和技术才能。提高教师专业素质,提高办学校企合作水平;贯彻“紧密结合教学,校企紧密合作”的方针,提高教师素质,适应校企合作的深入整合。一是培养具有理论基础和实际操作能力的“双师型”教师;二是充分利用企业资源,不断提高教师的实践能力,扎实推进面向专业教师的企业实践培训体系。可以雇佣有经验的人力资源管理高级经理或者企业人力资源经理作为实习人员,在学校里定期举办专题讲座的客座教授,或者监督学生的实习链接。校企共建实训室、产教融合培养基地、产业学院等促进师资共育、资源共享。应组织学校的主要专业教师,定期到企业进行锻炼,落实教师下企业锻炼制度要求。开展“三教改革”和课堂革命,倡导模块化教学、案例化教学、场景化教学等,促进学生教学与真实生产环境相接轨。

4 结语

在产教融合、校企合作背景下开展高职院校人力资源绩效管理创新工作需要着眼于该时期的独特优势,满足时代发展需求进行创新。而高职院校在该时期内的主要任务是了解绩效管理工作推进过程中所存在的问题,有针对性地解决分配制度不合理、观念落后的问题,从而实现高职院校人力资源绩效管理创新工作质量的稳步提升。

[参考文献]

- [1]姜淑莲.探究校企合作背景下提高高职教学质量的有效途径[J].才智,2020,(11):92.
- [2]谭智.校企合作背景下提升高职教学管理质量的有效途径[J].装饰装修天地,2019,(19):114.
- [3]陈丹.校企合作背景下职业教育人力资源战略分析[J].新商务周刊,2020,(3):172.
- [4]胡茂波,王思言.新时代背景下职业教育校企深度合作发展研究[J].教育与职业,2018,(22):12-17.

作者简介:

郭佳玺(1984--),男,汉族,河北省衡水市人,本科,中级经济师,研究方向:人力资源管理。