

高校人力资源管理工作改革探究

彭绮伦

广东工商职业技术大学

DOI:10.32629/mef.v3i1.541

[摘要] 近年来随着高校教育改革工作的不断深入,为确保高校各项教育改革规划的有效实施,高校急需建设一支素质高、能力强、经验丰富的师资队伍,以此来为高校教育改革各项工作的顺利开展提供必要的人力支持。为此,本文以高校人力资源管理工作为研究对象,通过对目前高校人力资源管理工作现状的深入分析,探究了高校人力资源管理工作改革策略。

[关键词] 高校;教育改革;人力资源管理;改革策略

On the Reform of Human Resources Management in Colleges and Universities

Peng Qilun

Guangdong Business and Technology University

[Abstract] In recent years, with the continuous deepening of education reform in universities, in order to ensure the effective implementation of various education reform plans of universities, colleges and universities urgently need to build a high-quality, capable and experienced faculty to provide the necessary human support for the smooth development of college education reform. To this end, this article takes the human resources management work of colleges and universities as the research object, and through the in-depth analysis of the current status of human resources management work in colleges and universities, explores the reform strategies of human resources management work in colleges and universities.

[Keywords] universities; education reform; human resources management; reform strategies

人力资源管理是通过对科学的人才管理方式方法、原则、理念的运用,结合高校具体的教育教学任务以及人才发展规划,对高校各级教职管理人员所开展的系统化的组织、规划与管理工作。人力资源管理工作面较广,涉及到了教师薪资福利、奖惩任免、聘任录用、职级晋升、调配交流、离退休管理等各个方面。意在通过管理的方式来确保高校各级教职工能够在其岗位上实现“人尽其才,物尽其用”,发挥

出最大内在潜能,促进各岗位工作质量的全面提升。

1 高校人力资源管理工作现状

1.1 思想认识不到位

受过去长期以来我国计划经济的影响,高校的人力资源管理工作多为劳动人事管理,在形式和内容上带有深深的计划经济印记,这与当今社会倡导的现代化人力资源管理是极不相符的。近年来在高校大力开展教育改革工作的影响下,

采用慕课教学模式,同时融入项目化教学和翻转课堂,该模式在课程中已经运行了2个学期,教学不但贴近了数控实践,而且能结合MOOC平台进行个性化自学,引导学生从真实的项目中开展有效的学习,加强了学生学习的主动性和积极性,锻炼了查找资料以及团队协作能力,提高了学生发现问题、分析问题和解决问题的能力。在全部的学生评教中,以高于传统教学模式平均10分的成绩得到学生的认可。总之,“慕课”教学模式,对有效提高学生的学习能力和专业实践能力,对数控技术专业课程的教学具有重要的借鉴意义。

5 结语

基于慕课的数控技术专业课程开发与研究,突破传统的教学方法,教师在教学中积极运用慕课对教学活动进行创造性设计,把信息技术和项目化教学结合起来,使教学的表现形式更加形象化、多样化、视觉化和互动化,培养学生多方

面的能力,促进了新时代高端数控人才的培养。

[参考文献]

[1]谢燕琴.基于慕课数控编程与加工课程资源的建设与实施[J].轻工科技,2017(6):191-192.

[2]郑书华,刘军强,等.基于MOOC背景引入工程案例“翻转”新工科课堂——以慕课“数控技术”为例[J].北京印刷学院学报,2019(27):81-84.

[3]肖阳,梁旭坤.基于慕课理念的课程设计与开发[J].产业与科技论坛,2016(06):148-149.

[4]赵宇峰.慕课在技工院校数控维修专业教学中的应用[J].职业,2018(16):122-123.

作者简介:

郭亮(1990—),男,汉族,湖南长沙人,工程师,研究生,研究方向:机械设计与制造。

高校在教师培育、职位调配、人才引进等方面陆续进行了一系列的尝试,但由于这些改革工作的开展仅仅是为了配合教学改革而展开的辅助性工作,因此改革深度不足,难以起到实质性的改革效果。具体来讲高校管理人员对人力资源管理工作创新改革思想认识不到位的表现主要体现在以下几个方面:一是,高校缺乏健全的人力资源开发体制,按“人头”管理的方式较为落后,阻碍了高校人力资源的整体性开发与调配。二是,在缺乏重视的情况下,一些高校忽视了对人才聘用关系的持续跟进,由此导致高校管理者不了解各教职人员实际的工作状况,不能够根据其实际需求为其提供必要的工作、生活保障。由此就导致了个别高校人才流失严重的限制窘境,这对于高校各项教育教学管理工作的有序、稳定实施是极为不利的。

1.2 绩效考核体系欠缺科学性

绩效考核一直以来都是高校人力资源管理的一个重要组成部分存在,是高校结合自身战略发展目标以及教职工个人职业发展目标,所制定的具体人才发展规划。并结合各项考核标准来对教职工的教学、科研、社会实践、管理、服务等工作情况予以合理、客观的评价与描述。能够为高校人力资源管理工作有效开展提供必要的考核评估依据。为此,要求高校必须积极构建一个极具公平公正、完整、科学、合理的考核指标评估体系,以此来为教职工工作积极性、主动性的提升提供动力支持。但受各方面现实因素的影响,目前高校绩效考核指标体系在科学性方面仍存在一定的不足和问题,严重制约了绩效考核指标体系作用的发挥。具体表现为:一是,评价标准缺乏针对性,难以体现出不同岗位职工评价之间的差异性。二是,评价指标存在单一化的情况,一些高校管理者过于关注教职工的工作成果与数量。严重忽视了教师的主体性地位,缺乏对教师个人多样化职业发展需求的了解和满足。三是,绩效评价过于关注结果,忽视了教师在实现成果目标过程中的辛勤努力和付出。

1.3 存在体制性障碍

随着我国高等教育事业的不断发展,无论是在办学规模、办学能力、教学结构方面,还是在人力资源管理体系方面,我国高等院校都取得了明显的进步。但受过于集中性的高等院校管理体制的影响,使得高校无论在开展任何形式的人力资源管理工作时,都或多或少会受到政府的干预,有时政府还会包办高校的人员调配、项目制定、资金调配等。这严重制约了高校各部门人力资源管理效用的发挥,使得高校难以根据自身教育、科研实际情况来开展极具针对性的人力资源管理。造成了高校“想要的进不来”、“不想要的出不去”的现实人才窘境,严重制约了人才流动。随着我国高校教育逐渐步入内涵式发展阶段,体制性障碍已经逐渐成为困扰高校发展的关键所在,尤其是随着高校用人机制瓶颈性问题的逐渐凸显,全面深化高校人力资源管理体制改革,加快高校人事分配制度改革步伐,已经成为了一项迫在眉睫的大事。

2 高校人力资源管理工作改革策略

2.1 深化思想认识

思想认识对行为极具导向作用,高校人力资源管理工作改革工作的开展,首先需要从深化思想认识上做起,通过对目前教育现代化以及社会发展现状的综合分析,建立现代化的管理理念以此来实现对后续各项人力资源管理工作科学指导。对于高校管理者而言,需要做到如下几个方面:一是,积极顺应知识经济时代相关要求,树立“人才资源是第一资本”、“人才资源是第一资源”的观念,并将这一观念渗透到高校各项工作中去。由此来不断深化高校管理者对人力资源管理工作重视。二是,建立以人为本的管理理念。作为高校人力资源管理者而言,要在尊重、理解每一位高校教职人员的基础上,以最大程度发挥教职人员个人岗位潜能为目的,通过对先进人力资源管理技术、手段的采用,来不断提升高校人力资源管理效率,满足教职人员对自身发展、工作环境、薪资福利等各方面的现实需求。

2.2 完善机制建设

为彻底摆脱人事化管理模式对高校人力资源管理工作限制,高校应积极身影时代发展趋势,结合自身人力资源管理特点,逐渐构建极具现代化的人力资源管理机制。以此来彰显高校以人为本的人力资源管理理念,推动高校实现持久健康发展。具体包括以下几个方面:一是,高校要积极构建人力资源激励机制。依照“待遇留人、事业留人、感情留人”的原则,通过物质激励、精神激励、授权激励、参与管理激励等一系列激励措施的制定,来充分激发起高校各级教职工的工作热情。并在以岗定薪、优劳优酬、按劳取薪的分配方式下,确保教职工的辛勤付出能够得到高校管理层的肯定与回应,使其能够时刻保持最佳的工作状态。二是,高校要建立与激励机制并存的惩罚机制,并结合高校人事考核效用的发挥,对那些倚老卖老、消极怠工的教职人员进行惩处,并采取取消绩效、奖金、职称评价资格等措施。由此来促进各类教职人员对自身工作的重视,实现其岗位工作行为的规范化。使每一名教职人员都能够时刻秉承着认真负责的态度去对待本职工作。三是,高校要积极构建合理的人力资源绩效考核机制。不仅要针对高校不同类型的人力资源群体制定相应的考核指标、标准,确保高校人力资源绩效考核的有效性、针对性。更要将教职工的日常工作表现、态度、成绩等全部纳入到绩效考核体系中来。由此来确保绩效考核的全面性、整体性、科学性,使高校人力资源管理工作有效开展具有科学考核评估结果的支持。

2.3 优化管理结构

高校人才体系结构复杂,各种岗位繁多,人力资源管理范围涉及到了高校行政管理人员、后勤保障人员、教学科研人员等各个群体。高校要想实现自身人力资源管理工作完善,就需要不断开拓思路,着眼于高校各岗位工作的全面发展与提升,结合不同岗位群体人员特点,制定极具针对性的人力资源管理规划。为此作为高校而言,需要做到如下几点:

一是,针对专职教师、科研人员的培育与管理,高校要严格遵循人才择优录取的办法,引入人才市场调节机制,通过公平竞争的方式来实现优秀教师、科研人员的输入。二是,针对高校行政管理人员的管理而言,高校可以积极借鉴企业人力资源绩效管理办法,通过定期考核工作的开展,来使行政管理人员的工作潜能、效率等得到大幅度的提升,确保行政管理人员能够以高涨的热情、认真负责的态度投入到高校的行政管理工作当中。三是,针对后勤保障人员的管理,高校要认识到后勤保障人员群体文化素养不高的现实,决定了高校对这一群体难以在短时期内实现高效化的管理。因此,应当将管理的重点放在常态化学习管理制度的构建上。确保每一位后勤保障人员通过持续的学习都能够掌握最前沿的岗位工作技能和知识,由此来促进其岗位能力的发挥。

2.4 破除体制障碍

在我国政府大力推行“简政放权”的时代背景下,各地政府要在协同教育、财政、编制、人事等各主管部门的基础上,加大高校人力资源管理体制改革,通过相关政策颁布给予高校更多的人力资源管理自主权。以此来确保市场调节作用在高校人力资源配置中作用的充分发挥。为此作为政府来讲:一是要,积极落实《高等教育法》关于为高校放权的相关内容。在对高校以往人才编制管理办法进行深化改革的同时,结合高校办学规模以及功能定位,积极构建能够彰显高校用人决策权的人力资源规模确定机制。使高校能够根据自身人才需求自行设定用人数量、类型等。二是要,规范人才流动行为。各地政府要全面落实,《事业单位人事管理条例》,

并在高校人力资源管理中大力推行人才聘用合同制度,严格设定聘期考核,对岗位要求不达标亦或是完不成任务的教职工,要通过解聘、转岗、降级等方式流转出去。同时还要在高校劳动争议调解仲裁机构的辅助下,有效推行教职工岗位聘任制,确保高校能够实现择优聘岗的目标。

3 结语

综上所述,人力资源管理工作对于高校而言,是确保其各项工作顺利实施的重要基础性内容,能够在发挥人才效用的基础上促进高校竞争力的提升。处于知识经济时代背景下,高校在大力推行教育改革战略的同时,更应当尽快制定人才发展战略,将人才建设与管理作为其各项工作的重中之重来对待,以此来为新时期高校教育改革目标的实现提供充足的人才支持。

[参考文献]

- [1]朱中伟.基于可持续发展视域下民办高校人力资源管理研究[J].黑龙江教育学院学报,2019,38(11):4-6.
- [2]朱蕾.高校人力资源管理中的激励问题探讨[J].产业与科技论坛,2019,18(14):242-243.
- [3]朱娟.互联网环境下高校人力资源管理改革思路分析[J].传播力研究,2019,3(13):262.
- [4]高一琼,赵振博.“双一流”建设背景下高校人力资源管理创新探究[J].人才资源开发,2019(04):18-20.

作者简介:

彭绮伦(1988--),女,汉族,广东肇庆人,本科,研究方向:人力资源管理。