

高校劳资管理的创新路径探究

刘宁

(燕山大学,河北秦皇岛066004)

摘要:随着高校教育教学的不断深化,近年来,各高校对劳资管理工作也进行了积极的改革与创新。在此背景下,劳资管理工作作为高校日常管理中的重要组成部分,应当紧跟时代的步伐,不断优化工作。劳资管理工作涉及每一位教职人员的切身利益,不仅影响着教职人员的工作积极性,也与学校的稳定发展和教学水平提升有着密切关系。本文将围绕高校劳资管理的特点和现状进行简要分析,讨论劳资管理创新的必要性,提出了高校劳资工作管理创新的几点建议。

关键词:高校;劳资管理;创新

劳资管理工作与其他方面的管理工作相比较为复杂、烦琐,涉及方向较多,与相关政策的变动、教职人员职务、职称、学历变动等工资调整联系极为紧密,需要及时按政策规定作出反映并进行工资调整工作,才能保证高校劳资管理工作顺利进行。但在实际工作中,高校劳资管理存在着一些问题,如何提升高校劳资管理工作水平、创新劳资管理的工作方法是高校管理重点关注的部分。高校劳资工作要立足新时代新情况,从多角度出发探寻一条即符合高校发展的实际情况又满足教职人员要求的有效解决路径。

一、高校劳资管理的现状分析

当前,我国高等教育事业迅速发展,高等院校规模与教职人员数量的增加使高校的教师结构与各项管理工作都发生了新变化,对高校的管理工作不断提出更高更新的要求,高校的劳资管理系统应当与时俱进,进行信息化、高效化的创新与改革。劳资管理系统是高校人力资源管理的重要组成部分,管理着全校教职人员工资、福利待遇,与教师职称评定、考核评先、聘用、调配等工作有重要的联系,是管理中工作量较大、质量要求较高的工作。劳资管理系统的建设要根据业务需要实现教职人员的基本资料管理、工资与福利管理、考勤系统等功能,便于管理方与教职人员进行查询、统计等相关业务。以往的劳资管理系统基本依赖分工流程与员工的手工录入,操作较为复杂,多数情况下会采取管理人员计算机操作与人工操作结合的方法,与其他负责部门的资源共享还不够完善,在劳资管理系统的单机运行中数据资源不够精准,在手工录入中出现错误会影响后续工作的进行。教职人员离职、员工队伍人数减少时,也需要管理人员的手动操作进行资料与各类关系文件的调阅与检索,需要花费一定的时间进行劳资关系的处理与转移,程序较为复杂。同时,在进行工资核算、职称评定等工作时,工作量加大会耗费较多时间精力,在新时代新形势下,就需要劳资管理适应高校的办学规模扩大与教职人员增加的情况,考虑人力资源关系的日益复杂化与政策的变动调整等问题,开发信息技术系统、运用新技术新手段、创新管理途径,实现高效化、实用性强的劳资管理系统创新。

二、高校劳资管理创新的必要性分析

应当下高校教育改革不断深化的要求,高校的劳资管理队伍要适应发展的需要,在管理人员队伍中,专业素质参差不齐或专业性不同会导致管理不够完善、专业的发展持续性与稳定性不足、对于劳资政策的掌握度或水平不高、知识不足,最终导致工作技能的掌握主要依靠经验的传递。而工作经验的积累需要长期的过程,劳资管理的涉及面较广、工作内容较为复杂,工作人员日常处理事务性工作的时间占比较多,限制了其自身发展与对劳

资政策的认知与理解,整体的工作专业性不够高,操作上缺少灵活性。另外,员工的素质方面,一些管理人员不适应信息技术管理系统,不够熟悉操作或对设备进行熟练运用。在人员素质问题上,有必要对员工进行整体水平的提升,以此推进劳资管理的信息化、先进化。高校劳资管理工作主要分为日常性质的员工资料归档与整理、工资的变动记录、教职人员的保险缴纳与工资绩效报表等,还会负责教职人员职称变动、薪资调整、公积金管理等,需要更加高效、多样、便捷的管理系统,还需要员工的素质进行整体提高,对政策的调整有敏感度,使管理水平更加专业,提升高校的整体管理水准,推动劳资管理工作整体的创新。此外,劳资部门的政策宣传需要更加深入,教职人员对于政策的变动与工资结构的调整十分重视,劳资信息与最新的政策更新需要进行宣传,保障信息的透明度,增加教职人员的工作积极性。最后,劳资管理部门与相关部门间需要积极配合与协作,从而与各个管理部门进行资源与信息共享,通过紧密合作及时对各类信息进行通报联络,使管理工作的效率得到提升,保障教职人员的利益。

三、高校劳资管理的几点建议

(一)强化人员业务培训

高校在用人中,需要对负责管理劳资工作人员进行重点考察,不应当只追求学历与学位,而是要考虑人才对劳资管理工作的认识与经验,注重专业素养与综合能力的培养,比如这个人的耐心、责任心等这些都是应该放在考核中去考虑的。学校要对管理人员的业务能力重点关注,将劳资管理工作的各个方面进行分层次、分门别类,让管理人员按科目进行深入学习,要为管理人员设置专门的培训,将金融学、财务管理、薪酬管理、人力资源管理等方面知识进行系统学习,根据其基础水平的高低,进行分层次的培训与进修,将学习的内容涵盖劳资管理的各个层面。在学习中加强管理人员的业务水平,同时提升管理人员的职业素质与各方面相关知识水准,打造一支专业、稳定的管理队伍。在进行人才招聘与培训中,要结合专业与实际劳资管理工作的共通点进行培训,便于管理人员实际工作的开展,将管理水平与职业素养进行整体提升。在学校构建管理队伍的同时,应当从管理人员的实际基础水平出发,有计划地进行对员工进行培训。首先,要做到对政策的熟练掌握,并对政策与各项相关规定有一定程度的理解,实时对政策的调整与变动进行掌握,这样才能做到需要解决问题时对相关政策进行合理应用。同时还要坚持原则,按规定办事,切实做到保障教职人员的利益,坚持自身的职业素养,保持工作的高水平。其次,劳资管理人员的责任心与职业素养也要进行培养与提升,让管理人员明确自身工作的复杂性与重要性,劳资工作是与教职人员待遇与职称管理息息相关的工作,关系到每一位

教职人员的切身利益,工作量较大且需要足够的耐心与细心,在各类数据的处理与分析中,需要认真且严谨的工作态度,将自身的责任进行明确,充分对教职人员的劳资信息进行保护,增强服务意识,积极帮助教职人员解决问题。再者,在培训课程中,不仅要提升劳资管理人员的专业水平,还要提升其沟通协作能力,协调各项信息与交流的能力,便于日常管理工作的开展,将交流能力运用于同事与其他部门人员的工作协作中,促进问题的解决效率提升,有利于劳资管理工作的水平提升。最后,要对劳资管理人员进行办公设备的培训,熟悉信息化管理设备与手段,借助电脑系统进行数据管理已十分常见,对于劳资管理人员的软件应用与计算机水平的培训较为重要且具有必要性,劳资管理工作需要管理人员具有一定的计算机使用能力,熟练掌握信息化手段,对提升工作效率有重要意义。

(二) 深化绩效管理制

劳资管理工作的政策性与规范化决定了整体的管理水平,在数据整理与分类、调用过程中,都应当遵循一定的规定,统一进行各项文件资料的归档与查阅流程,防止错误应用造成的疏漏。为此,应当对劳资管理工作进行一定的规范化管理,深化管理人员的管理水平,将管理制度进行完善,做好劳资管理,首先要从制度方面进行改革创新,管理部门要根据高校的发展方向与发展目标进行考虑,建立各部门的绩效体系,明确管理部门的绩效与工作质量与成果的具体关系与衡量标准,为绩效工资发放提供依据,在管理制度与体系构建过程中,还需要根据各部门的不同情况进行不同的考量,将管理岗位与专业技术岗位等分类进行考核标准的制定,以多劳多得为主要特点,鼓励员工进行更加积极的工作。在制度方面,要明确划分管理岗位的职责与责任,将责任具体到人,以明确管理人员工作的重要性,并在同时注重管理人员职业素养与思想水平的建设。在管理机制中,设置完善的评价体制也十分具有必要性,评价体系能够真实反映管理部门的真实情况,便于进行人员管理与考核评价,最终决定绩效的管理与发放,是衡量劳资管理人员工作水平的重要依据。建立健全完善的绩效与管理机制,能提升劳资管理工作的效率、适应创新改革管理模式的需要,从而取得良好的工作成果。

(三) 建立部门联络机制

高校劳资管理工作中,涉及业务较多,与校内各部门的多个职能部门有较多联系,需要大量的信息交流与传输,因此,需要建立工作联动制度,增加工作效率与工作速度,提升解决问题的能力。建立各个相关部门间的沟通机制,加强信息沟通、规范工作流程是劳资管理部门日常工作中需要进行创新优化的部分,劳资部门所需要的职工日常考勤、考核、科研成果、奖惩信息、评级信息等,都需要与其他部门的交流,由各个部门进行提供,工作的关联性方面较为紧密,为防止因信息共享与传递不及时造成的失误与损失,应当将部门与其他各部门的沟通联络机制进行系统化完善化的升级创新。高校可以选择构建专门的信息交流平台,将沟通交流简单化、高效化,必要时可以直接进行信息的共享与传输,加深了高校管理水平向先进化、信息化发展。或者,在高校的各个部门与院系中选择专门负责本部门劳资信息的人员,与管理的劳资部门进行专门沟通,通过分化职责,减轻劳资部门工作人员的负担,同时能够加强各个部门的信息沟通与常态化联络,构建日常的联络体系,简化了双方部门的工作流程与工作复杂程度。再或者,高校可以设置联席会议,将各部门的主要负责人召

集进行定期会议,交流各部门工作的具体情况,解决遇到的问题,共同制定工作开展的重点与方向。教职人员在日常工作中遇到的需要多部门解决的问题,也可以通过会议进行讨论与解决,提升了各部门的工作效率与速度,推进了管理制度的创新化发展。

(四) 构建信息处理平台

劳资管理部门的工作数据量庞大,是政策性、时效性、连续性很强的工作,主要负责教职人员、离休人员、在编人员的工资发放、晋升、转正、评级、审批、养老保险等的缴纳并制定与实施校内的津贴分配制度改革;各类补贴、福利的发放与教职人员的各项报销审查,以及考勤、各类费用;及劳保用品的管理、发放等工作,需要经手大量的数据与信息。是高校管理系统的重要组成部分,与其他部门与系统息息相关、联系紧密。所以,在管理方法方面,必须要考虑线上信息处理平台与数据库的建立,通过建立相关的平台可以大大提高高校劳资工作效率,也能在最大程度上减少出错率,而且数据也能保留的时间更长,不至于在几年后找不到相关的数据。由于与其他部门如财务部门、组织部门、系统、科研系统等的相关性,数据库的共享性也需要得到保障,与相关部门使用同一数据库,便于数据的直接调用。在高校的人才规模逐渐扩大的情况下,劳资管理工作量也在日益增加,管理人员手工操作或单纯借助 office 软件已经难以完成工作量较大的信息数据处理工作,所以,建设信息处理平台是应对新形势新情况的最优手段,高校应当加强投入,主动积极进行信息管理与处理平台的开发,利用人才引进等方式开发建设适合本校情况的管理系统或新的平台。或者根据高校的教职人员结构的具体情况、结合各项业务范围与模块,与各部门的数据互通与联系等问题,对各个功能的应用场景与方式进行个性化调整,构建合适高校与劳资管理的信息处理平台,实现大量数据的科学化、规范化、合理化管理,辅助管理人员进行较为便利、轻松的操作,推进高校劳资管理向着更加高效化、合理化、先进化发展。

综上所述,改进高校劳资管理工作是一个长期的过程,劳资管理是规律性、政策性、连续性较强的细致工作,因此高校应结合学校的实际情况,保持劳资管理创新工作的稳定性。劳资管理是一项繁杂的管理工作,直接影响着教职人员的个人利益,也对学校的管理工作后续发展空间与可持续性有着密切关系。在管理方式创新与改革中,高校要深化培养管理人员的业务水平、完善管理制度、构建信息化的处理平台与联络机制,高校相关工作人员必须要明确劳资管理队伍建设的目标,进而加速学校管理工作创新与建设的步伐,更好地推进高校发展进程。

参考文献:

- [1] 陈璐. 新媒体背景下高校劳资工作面临的挑战及应对策略研究[J]. 新闻传播, 2020(14): 143-144.
- [2] 戴柯峰. 新形势下高校劳资管理工作中存在问题与对策研究[J]. 现代经济信息, 2019(13): 14-15.
- [3] 唐鑫鑫. 大数据时代高校劳资工作面临的挑战及应对策略研究[J]. 西部素质教育, 2017, 3(14): 102-103.
- [4] 李红梅. 浅谈当前高校劳资管理工作中存在的问题及建议[J]. 湖北经济学院学报(人文社会科学版), 2012, 9(08): 98-99.
- [5] 周华, 谭泽武. 浅谈加强思想政治工作对地方高校劳资管理的积极作用[J]. 科技信息, 2009(12): 30.