

高校人力资源协同创新的管理机制优化路径研究

刘嘉佩

广西城市职业大学, 中国·广西 崇左 532299

【摘要】在现如今的高校人力资源管理中,协同创新作为一种新兴管理理念,逐渐引起了重视与关注,在此之间优化高校人力资源管理机制,基于协同创新角度出发以不断创新管理方式和工作思路显得尤为关键,可以促进高校人力资源管理的转型升级。本文从管理机制所存在问题与协同创新实践中遇到的挑战等两个角度分析高校人力资源协同创新的现状基础上,深入分析高校人力资源协同创新的管理机制优化路径,以期为实际工作提供参考借鉴支持。

【关键词】高校; 人力资源; 协同创新; 管理机制; 优化路径

引言

随着全球科技竞争的日益激烈,高校作为知识创新和人才培养的重要基地,其在人力资源协同创新方面的作用愈发凸显。然而当前高校人力资源管理始终面临着一系列挑战,如学科壁垒、激励机制单一、组织架构僵化等问题,严重制约了高校人力资源协同创新效能。所以在此之间探索高校人力资源协同创新的管理机制优化路径,不仅有利于提升高校科研水平和创新能力,还可以为国家培养更多高素质、复合型优秀人才,推动社会经济的可持续发展。

1 高校人力资源协同创新的现状分析

1.1 现有管理机制所存在问题

在现阶段高校内部,不同学院、部门之间往往存在信息交流壁垒。由于各自为政、缺乏统一的信息共享平台,导致信息无法有效流通,从而形成“信息孤岛”,不仅严重限制了资源的优化配置,还有可能导致产生重复劳动和项目冲突等相关问题。信息碎片化特征也导致决策层无法获取更为全面、准确的数据支持,从而对决策科学性与效率水平带来了显著的负面影响。在人力资源方面,因为部门之间的合作显著不足,优秀教师和研究人员因为缺少跨学科合作机会而被局限在单个领域中,无法充分发挥应有的潜力。最后在物资和资金方面,因为缺乏统一规划和协调,始终有可能存在重复购置设备、重复申请科研项目资金等相关问题,从而导致出现资源浪费的情况^[1]。

1.2 协同创新实践中遇到的挑战

许多高校在推动协同创新的过程中,因为缺少有效的组织机制和制度保障体系,使各部门之间缺乏明确的协同目标与责任分工,使协同过程缺少应有的连贯性和系统性。协同机制缺失还会导致缺少有效激励考核机制,

难以进一步激发教师和研究人员的协同创新积极性。除却部门之间的信息壁垒以外,信息共享障碍还会体现在技术层面,不同部门之间可能使用不同的信息管理系统,导致实际数据格式存在不兼容、信息难以整合的情况。信息安全和隐私保护问题也有可能成为信息共享障碍,使一些较为敏感的信息难以在各部门之间得到有效共享。另外不同学院、学科之间的文化和观念差异也属于协同创新的一大挑战,在传统高校内部中普遍存在学科壁垒、学术竞争问题,导致在协同创新过程中难以形成共识与合理,还有一些教师和研究人员可能习惯独立工作,缺少团队协作和创新意识,同样限制了协同创新的实际效果。最后值得一提的是,高校人力资源协同创新过程中,资源分配往往会受到各种因素的影响,如学科地位、学院实力等,导致一些具有创新潜力的项目可能因为资源不足而难以正常开展,资源分配不均的情况下还会导致部门之间的利益冲突矛盾问题频繁出现,从而进一步加剧了高校人力资源协同创新的难度水平。

2 高校人力资源协同创新管理机制的优化路径探究

2.1 建立跨部门协同机制

为了打破传统高校内部各个学院或部门之间各自为政而导致信息交流与资源共享受到很大限制作用的局面,高校必须要采取一系列措施,如通过建立跨部门沟通平台,定期召开跨部门联席会议,确保各部门之间的信息畅通,还要充分利用现代信息技术手段,在建立信息共享平台和数据库中实现信息的实时更新和共享,从而有效降低信息不对称现象,为高校人力资源协同创新提供有力支持。另外高校内部各部门之间拥有不同的资源和优势,在跨部门协同中实现这些资源的共享与整合目标,如设立资源共享中心,

使各部门设备、图书、数据等资源进行集中管理,实现统一调配共享,还可以鼓励各部门之间在交流合作中共同开发新的教学资源 and 研发项目,这种资源共享整合方式可以极大地提高资源利用效率,为人力资源协同创新提供有力的资源保障。最后还要通过设立跨学科研究机构团队,借助跨学科合作以实现人力资源协同创新,可以聚集不同学科研究人员组间跨学科研究机构,共同开展跨学科研究项目,在跨学科合作中打破现有学科壁垒,促进学科之间进行交叉融合,从中可以产生新的研究思路与方法,还可以促进不同学科之间的知识交流共享,使团队创新能力得到进一步提升。为了鼓励跨学科合作,高校在其中可以通过设立跨学科研究基金以支持跨学科研究项目的开展,也可以将跨学科研究成果一并纳入评价体系中以激励研究人员得以积极参与跨学科合作^[2]。

2.2 搭建信息共享平台

在创新高校人力资源协同创新的过程中,信息的高效流通与共享是确保各部门协同工作的基础,搭建信息共享平台不仅可以实现不同部门之间的及时沟通和信息交流,还可以提供统一数据存储管理系统,有效避免信息孤岛现象,进而促进各部门之间的协同工作,提高协同创新效率。信息共享平台的首要功能在于促进部门间的即时沟通,通过平台可以帮助各部门实时发布工作动态、项目进展、研究成果等信息,使其他部门可以迅速了解并作出响应。这种信息的即时流通,有利于消除部门间的信息不对称,减少误解和冲突,增强团队的整体协作能力,还可以提供多种沟通工具如在线会议、即时消息等,方便部门之间进行深入讨论与协作。信息孤岛也是阻碍高校人力资源协同创新的重要因素,各部门之间往往可以使用各自独立的信息系统,导致数据格式不兼容、信息难以整合,而通过搭建信息共享平台可以提供统一数据存储与管理,使各部门数据进行集中存储和统一管理,有利于数据标准化与规范化,还可以实现数据的跨部门共享与整合,为协同创新提供更为全面的数据支持。平台还可以提供数据分析与挖掘功能,帮助各部门得以更好地理解数据、挖掘潜在价值,为决策提供科学依据支持。通过搭建信息共享平台,使高校打破部门壁垒,实现资源的优化配置和高效利用,各部门之间的信息共享和协同工作,有利于减少重复劳动和资源浪费现象,提高整体工作效率,平台还可以提供丰富的创新工具和资源,如创意激发、知识管理、团队协作等,激发教师和研究人员的创新热情,推动学术创新

与技术创新,这种高效、协同的工作方式,将有力推动高校人力资源协同创新的发展,提升高校的学术影响力和社会服务能力。

2.3 完善现有激励机制

通过建立多元化的激励方式,在高校人力资源协同创新中得以有效提升教职工积极性、促进团队协作与创新。除了传统的薪资、奖金等物质激励外,高校应重视非物质激励的作用,如定期举办表彰大会,对在教学、科研、社会服务等方面表现突出的个人或团队进行表彰,颁发荣誉证书或奖杯,提升教职工的职业荣誉感和归属感;为之提供国内外进修、访学、参加学术会议等职业发展机会,帮助教职工拓宽视野,提升专业素养,同时也是对其工作成就的一种认可;还要改善办公条件,提供舒适、便捷的工作环境,如灵活的工作时间、安静的办公空间、先进的科研设施等,以减轻教职工的工作压力,提高其工作效率和满意度;为了鼓励团队合作,设立团队奖励机制,如团队科研成果奖、团队教学优秀奖等,强化团队成员间的协作精神,促进跨学科、跨领域的协同创新。另外高校应建立科学合理的评价体系,将职务晋升与教职工的综合能力评价紧密结合,要求在评价内容方面不仅包括教学、科研成果的数量和质量,还应考察教职工的创新能力、团队协作能力、社会服务贡献等,确保评价的全面性和公正性;还要实行年度考核与聘期考核相结合的制度,同时建立动态评价机制,根据教职工的阶段性成果和贡献及时调整评价标准和结果;注意在此之间确保评价过程的透明化,公开评价标准、方法和结果,接受教职工的监督,增强评价的公信力和权威性。为了鼓励创新思维和团队协作、激发创新潜力,学校应营造开放包容、鼓励创新的校园文化氛围,允许失败,鼓励尝试,让教职工敢于提出新想法、新方法;能够定期举办学术研讨会、工作坊、创新大赛等活动,为教职工提供交流思想、分享经验的平台,促进知识共享和思维碰撞;为跨学科、跨领域的科研团队提供资金、场地、设备等全方位的支持,鼓励团队成员间的深度合作,共同攻克科研难题,推动协同创新^[3]。

2.4 优化组织架构体系

通过设立项目化的组织结构和建立协同创新的领导体制,可以更有效地整合资源、提升效率,并促进不同学科、不同部门之间的深度合作。项目化的组织结构是指以具体项目为核心,根据项目需求灵活组建跨学科、跨部门的团队,进行协同创新活动。项目团队可以根据项目需

求快速组建,成员来自不同学科、不同部门,能够迅速整合各方资源,形成合力,还可以针对特定问题进行深入研究,避免传统组织结构中可能出现的职责不清、资源分散等问题。项目团队通常拥有明确的目标和任务,成员之间分工明确,能够高效协作,快速推进项目进展。在实施项目化组织结构时,高校应确保项目团队的组建、运行和管理具有规范性和透明度,明确团队成员的职责和权益,建立有效的沟通机制和决策流程,确保项目能够顺利进行。而协同创新的领导体制是指高校在推动协同创新活动时,建立由校领导、相关部门负责人和专家组成的领导小组,发挥整体指导作用,有利于领导小组统筹协调全校范围内的协同创新活动,确保各项创新活动有序进行,避免重复建设和资源浪费。领导小组还可以为协同创新活动提供决策支持,包括制定创新战略、审批创新项目、调配创新资源等。领导小组还负责对协同创新活动的实施情况进行监督和评估,确保创新活动能够达到预期目标,并对存在的问题进行及时调整和改进。注意在建立协同创新的领导体制时,高校应注重发挥领导小组的决策和协调作用,同时确保领导小组成员的广泛性和代表性,以充分反映不同学科、不同部门的利益和需求。此外还应建立定期会议制度、信息共享机制等,确保领导小组能够高效运作,为协同创新活动提供有力支持^[4]。

2.5 加强制度建设

在高校人力资源协同创新管理机制中,制度建设是确保协同创新活动有序、高效进行的重要保障。首先应尽快完善学术评价体系,学术评价体系是衡量教职工学术贡献和创新能力的重要依据。为了促进协同创新,高校应完善学术评价体系,注重评价的全面性和科学性,除了传统的论文数量、引用次数等量化指标外,还应引入教学质量、科研成果的实际应用价值、团队合作能力等多元化评价标准,以全面反映教职工的学术贡献和创新能力。在学术评价中,应充分发挥同行评审和专家评价的作用,确保评价的公正性和权威性,在其中也应注重听取学生的反馈意见,以更好地反映教学效果。还要根据学科特点和科研周期,动态调整学术评价的周期,避免过短的评价周期给教职工带来过大的压力,同时确保评价的及时性和有效性^[5];其次应针对科研经费分配机制进行进一步改革,科研经费是支持高校协同创新活动的重要资源,可以通过设立科研项目申报和评审机制,鼓励教职工积极申报科研项目,并根据项目的创新性、实用性、可行性等因素进行竞争性分

配,确保科研经费能够用于真正有价值的科研活动。通过建立科研项目绩效考核机制,将科研经费的分配与项目的绩效考核结果挂钩。对于表现优秀的科研项目和团队,应给予更多的经费支持;对于表现不佳的项目和团队,则应适当减少或停止经费支持。还要建立健全科研经费监管机制,确保科研经费的合理使用和有效监管,加强对科研人员的培训和教育,提高他们的科研经费使用意识和能力;再次需要进一步加强知识产权保护工作,知识产权保护是鼓励创新成果申请和回报的重要保障,在其中通过建立健全知识产权管理制度,明确知识产权的归属、保护、管理和利用等方面的规定,为教职工提供清晰的指导和保障。通过举办知识产权培训班、讲座等活动,提高教职工的知识产权保护意识和能力,还要加强知识产权的宣传力度,营造尊重和保护知识产权的良好氛围。此外应积极鼓励教职工申请专利、软件著作权等知识产权,并推动创新成果的转化和应用。对于在知识产权申请和转化方面取得突出成绩的教职工,应给予适当的奖励和表彰^[6]。

3 结束语

在优化现阶段高校人力资源协同创新的管理机制中,应尽快在激励机制、组织架构、制度建设等多个方面,打破以往学科和部门之间的限制,进一步提高高校人力资源协同创新效能,推动高校科研和人才培养工作的快速发展。在其中还要积极关注高校人力资源管理的最新动态,不断探索实践更为科学合理的管理机制,为高校长远发展提供坚实的人才保障与智力支持,推动高校人力资源管理得到进一步创新发展。

参考文献:

- [1] 廖志良. 高校人力资源协同创新的管理机制优化路径研究[J]. 科技风, 2023, (13): 156-158. DOI: 10.19392/j.cnki.1671-7341.202313049.
- [2] 李佳, 张涛. 高校人力资源管理专业人才培养如何实现协同创新[J]. 商业文化, 2021, (34): 117-118.
- [3] 王坤娜. 高校协同创新的人力资源管理机制创新探究[J]. 价值工程, 2019, 38(30): 30-31. DOI: 10.14018/j.cnki.cn13-1085/n.2019.30.013.
- [4] 何莎莉. 人力资源视角下高校与企业协同创新模式研究[J]. 吕梁教育学院学报, 2019, 36(03): 33-34.

作者简介:

刘嘉佩(1999.02.14—),女,壮族,广西大新,本科,研究方向:人力资源管理方向。