

创新性人才引进与高校人力资源管理融合策略研究

姚 远

(江苏科技大学苏州理工学院, 江苏 张家港 215600)

摘要: 在当前经济快速发展的背景下, 我国教育领域获得全方位提升。在这样的背景下, 高校数量愈加增多, 为了跻身“一流大学”, 各高校也在不断完善校内制度, 提升人才培养质量。在这其中, 学校内部的人力资源管理备受关注, 教师教育水平和整体素养在很大程度上决定着高校发展和育人目标的实现, 为此高校需要重视创新型人才的引入, 借此来推动高校发展。本文就创新性人才引进与高校人力资源管理融合进行探究, 着重分析了二者融合的必要性、存在限制性因素和改良措施, 希望为高校的长效发展提供参考。

关键词: 创新性人才; 高校人力资源管理; 融合

一、创新人才引进与高校人力资源管理的必要性

(一) 提升师资力量, 打造现代化师资队伍

对任何单位而言, 创新是发展的不变主题。我国的教育专家曾坦言, 对大学而言, 其整体荣誉和成绩并不只是在于其校舍以及学生人数, 而是教师团队的素养和能力, 学校可以立足社会的关键也在于师资力量。因此, 为跻身成为一流高校, 则需要有较强的师资力量支撑。当前时代背景下, 我国高等教育事业迅速发展, 各高校为了强化教育教学水平并提升人才培养质量, 开始意识到现代化师资队伍的建设, 并通过各项措施的落实取得良好成就。不过因各种因素的限制, 外加当前高校数量以及规模进一步膨胀, 一些高校的师资建设方面在师资队伍整体结构、人员综合理念等方面还存在一定的滞后性。作为新时代人才培养和教育的关键场地, 校内是否有具备前沿教育能力、创新性学术带头队伍, 则在很大程度上影响的高校办学的层次以及持续发展的动力。因此, 在全新时代, 更多的高校开始结合校内实际情况, 在挖掘现有人才资源的同时, 开始意识到优秀人才特别是创新性人才的引入, 通过此种方式进一步提升校内师资队伍的整体水平。

(二) 人才引进是高校学科建设和学术发展的必要措施

在新时期, 高校的学科建设是其整体工作的核心所在, 而校内的人力资源管理工作主要是为学科建设服务的。时下, 各项科学技术迅速发展, 使得学科领域出现交叉渗透的情况, 学科发展呈现全新的发展趋势。为了顺应时代发展的需求, 高校则需要结合自身的优势以及发展的内在需要, 有效调整并充实学科体系以及布局, 借此来强化学术竞争力和科研创新水平。在这其中, 创新型人才是知识以及信息创新的关键载体, 高校积极引入新时代人才, 有利于高校积极开展与国际接轨的科学教育研究活动, 特

别是在一些较为薄弱、急需发展的学科, 通过引入新时代人才可以实现学科超常规的发展。

(三) 实现先进管理和强化学术竞争内在需求

对高校发展来讲, 引入创新型人才, 不仅可以促进高校学术研究和创新的发展, 同时也给高校教育、管理工作的发展注入全新的动力以及前沿的管理理念, 从而提升其总体管理水平人才培养质量。在引入人才并组建现代化人才培养队伍之后, 借助“传、帮、带”的形式, 可以引导实现本校教师的知识更新以及学术调研, 从而营造良好的学术竞争氛围。为此, 新时期高校重视人才引入、广泛吸纳人才已经成为其人力资源管理中的关键要素和重点所在。

二、当前人才引进与人力资源管理现状

(一) 一些高校的人力开发与资源管理观念的相对落后

结合相关的调查资料进行分析, 一些高校在人力资源管理板块落实人力开发与资源管理过程中, 并未明确清晰的管理概念, 只是投入相关的资金并将其视为发展的关键要素, 且单一地认为之后不断投入资金方可完善办学条件以及整体管理质量, 在这一过程中刻意忽视了新时期人力资源的开发和资源管理在高校发展中所存在的必要性。同时, 校内一些管理人员、领导缺少对通过打造良好学术氛围和知识环境进而吸引人才的理解, 也没有将相关的工作落到实处; 虽然一些高校管理人员开始意识到人力资源开发对本校发展的重要性, 但因自身对其内涵并无深刻了解, 致使并没有将人力资源开发与管理的制度和措施等与高校发展并未充分融合。

(二) 人力资源配置不当

具体来讲, 一些高校在人力资源配置不当的现状表现为以下几点。首先, 我国一些高校的师生人数比例不高, 同时也具有波动性较大的特征。特别是近年来我国各大院校开始落实扩招政策以来, 大学在校人数显著提升。为了更好地改善这一情况, 并积极顺应时代的发展, 高校在管理过程中大力扩充师资数量、打造现代化师资队伍。虽然落实了相关措施, 不过创新型师资力量引入于学生规模扩张速度来讲依旧较为缓慢, 致使师资力量不足、师生比例失调的情况仍旧存在。第二, 青年教师综合育人能力有待提升。时下, 更多高校在引入创新型教师的过程中, 将视线投放至青年教师群体, 不过相比之下, 青年教师虽有一定的创新理念, 且可以更好地融入“00后”学生群体, 不过一些教师因缺少一定的教育管理经验, 则容易显得力不从心, 强化青年教师教育水平依旧是高校需要重点关注的内容。

三、创新人才引进与高校人力资源管理融合对策

(一) 强化编制管理

对高校创新人才引进和人力资源综合管理工作而言,为了保证学校的稳步发展,需要从强化编制管理这一角度入手。从全新立场来讲,为了实现既定目标需要重视人才引进的同时重视人才能力的后续提升。新时期,高校需要结合自身用人需要公开招聘高素质人才,并打造现代化师资队伍。为此,高校在引进具有高学历和高职称的人才时,人事部门要做好招聘工作,其后在对待现有在职教师培养层面,同样需要具备主动性与积极性,并投入更多的精力和财力;不仅如此,在福利分配方面也要重视在制度的完善,改善传统福利分配不均的情况,以此来吸引更多人才加入其中,进一步扩充校内师资力量,打造现代化管理团队。

除此之外,高校为了提升集体效益,在相关工作的落实初期,需要立足大局角度思考人员运用和分配的整体效益,并可以明确高校的机构设置以及各类人员的编制,以此来实现相关工作的改善。在实际工作中,需要从以下几点入手。首先,进一步明确编制关系,充分体现教师在教育中的主体作用。在新时期,高校需要明确不同人员之间的编制比重,并保证内部人员之间结构的精细简单,保证教育工作人员的结构丰富。同时,还需要进一步把握全体职工与学生的比重。教师与学生比重和教育辅导人员与专职教师之间的比重关系等。其次,做到严格管控教育工作。高校在人才引入之前要对本校实况进行分析,并结合人员需担负的责任合理、科学地选择人才。从编制比重的角度来讲,则应结合发展方向以及任务明确其对应的岗位,并把握不同方位需要肩负的责任和要有的教育、管理等能力,从而为人才招聘提供基础。不仅如此,高校也应将“因人设岗”制度逐渐转变为结合校内事务设立相关的岗位,进而将人员管理为核心的制度改变为以为岗位管理为核心的形式,助力高校引入新时代人才,确保教育教学以及人才培养实效。

(二) 管理信息化发展

当前背景,为了进一步提升人力资源管理效果,高校则需要重视管理信息化,致力于采取更加细致化的管理举措。首先,校内管理人员、领导重视人力资源管理和信息化的管理。管理人员需要转变自身的思想,意识到教师能力以及教学水平提升的重要性,为之后教师调研活动、组织教师前往企业一线学习做好充分保障。其次,结合学生能力发展和学校发展的内在需求,从多个角度入手,落实有效制度,强化青年教师的教育管理,打造现代化优秀师资队伍。通过开展与教学活动相关的调研活动,引导教师对当前人才市场需求、专业岗位标准、市场创业空缺点等内容进行调研,引导教师这些内容落实于实际的教学中,从而进一步提升教学的针对性,促使学生多元能力的发展,为其未来投身岗位、创业做好必要保障;同时,也要定期开展调研会议,对当下信息化

管理中存在的不足进行分析,随后共同探究出有效改善措施。最后,落实信息化管理。新时期互联网技术飞速发展,各类人力资源管理平台、App等被引入到人力资源管理过程,在这样的背景下,更多高校开始尝试“互联网+管理”的模式,借此来推动管理发展。借助全新的形式,能够进一步强化人力资源管理效率,切实提升人才管理的整体质量。例如,高校在人力资源处可以尝试运用最新的管理软件,结合日常管理,制定高效、快捷的管理工作方案,规范日常管理制度,采取全体员工打卡考核、请假审核批准、外出审核批准、发布公告等措施,切实打造良好教育团队,确保人才培养质量。全新的可以使管理工作稳步发展,且人力资源部门使用全新的绩效管理系统,可输入相关工作数据并且进行智能化处理,并将这些数据按照一定的模型生成相关资料,这是后期教师评价的关键所在。

(三) 重塑管理模式

对校内教师来讲,其绩效评定十分重要,这一措施的落实利于学校把握教师的综合素养,帮助教师掌握自身在育人中存在的不足,进而不断提升教师的教育和管理能力。在新时期下,高校在考察教师综合能力和素养时,可以邀请相关领域的专家和工作人员审查所评定教师,其内容可以有教师的教育水平是否达到相关标准、其是否具备良好的师德师风、教学方式是否符合与时俱进等。此外,评定内容还需要包括教师的教研成果、论文整体质量等,以此来避免教师因不真实成果而获得相应绩效的现象。不仅如此,高校也可以将教师的薪资与其考核要求进行融合,也能够以全新的评定成果决定教师的绩效与薪资。借助全新的资源绩效形式,利于高校不断发展,打造新时期的师资队伍。而在培训上,可以将绩效与培训结合,鼓励校内教师积极参与各类教育教学、教学管理培训,让教师掌握更多前沿的教育形式、内容,并将其落实到实际教学中,借此来提升人才培养质量,确保教育教学实效。

四、结语

综上所述,在全新时代下,高校需要实现人资源管理的创新,在把握基务实原则的基础山,需要将教职工的个人职责规划从“谋生”转变为“自我能力的发展”,并建立有效、针对性强的措施,从而提升校内师资力量,确保人才培养质量。

参考文献:

- [1] 徐伟玲,周艳,闫冰.信息化时代下高校学术人力资源管理研究——以广西幼儿师范高等专科学校为例[J].湖北开放职业学院学报,2021,34(1):35-37.
- [2] 熊悦,程月,胡亮.应用型高校人力资源制度改革思考——以南京医科大学康达学院为例[J].办公室业务,2021(7):157-158.