

高校教师人力资源管理革新策略

牛帅

(菲律宾巴利瓦格大学 河北衡水 053000)

摘要:近年来,大多数高校结合岗位胜任力要求,根据学校可持续发展需要,陆续改革了教师人力资源管理工作,然而与高校管理体系改革要求相比,不少高校教师人力资源管理改革与创新仍然存在许多问题,实际的改革效果不理想,不能有效满足管理体制改革要求。鉴于此,本文主要分析高校教师人力资源管理现状、管理革新价值,提出形成正确管理思想、适当开发人力资源等革新策略。

关键词:高校教师;人力资源管理;革新

引言

在我国教育改革发展背景下,教育行业发展水平显著提升,高校在更加注重教育教学创新发展的同时,也对人力资源管理和整合工作提升了重视度。并且在实际的管理和整合期间高校合理应用内部各项资源,提高人力资源管理和整合的整体效果。然而在许多外在因素的制约与影响下,部分高校教师人力资源管理仍然存在相关问题,对推动高校人力资源管理有效发展来说,这些问题成为阻碍其人力资源管理发展的重要因素,甚至还会影响教育行业发展。同时,部分高校在内部人力资源管理中,相应的内部人力资源未能达到更加合理的状态,并且在人力资源分配方面相对失衡,如此就导致高校教学水平受到直接影响,对教育行业发展带来较大制约。目前从整体上来看,大部分高校依然处于转型与成长阶段,为提高高校实际发展水平,需要在高校教师人力资源管理革新中,真正改革管理工作,将传统的管理模式向着人本管理方向转变。

一、高校教师人力资源管理现状

通过调查分析发现,高校在开展教师人力资源管理过程中,依然存在以下几方面的管理问题。

首先,人才培养和管理思想方面的问题。大部分高校在教学和发展中只重视外来人才引进,未能充分培养和使用内部固有人才,对这些人才的重视度不够。这样的现象在教育行业十分普遍,如此就容易造成高校内部缺乏更为稳定的教师人力资源管理,在一定程度上导致教师教学和发展积极性等受到不利影响。同时,高校在外部人才引进期间加大了资金投入力度,在这样的情况下就使得高校资金成本增加,导致高校自身所拥有的人才流失,最终对教师人力资源管理水平产生不利影响,甚至还会影响我国教育行业发展。

其次,教师人才质量和数量方面的问题。事实上,为提高高校教师人力资源管理水平,需要高校在实际的管理工作期间保障自身人才数量和质量,真正有效分析人才数量和质量之间的关系,结合高校具体发展情况和需要落实人才数量标准的设计与制定。而且从理论角度来说,高校保障人才质量才是更为重要的。只有为人才质量提供良好保障,才有利于真正实现教育行业发展,满足发展的具体需求,不断达到提升教师人力资源管理水平的效果。然而部分高校未能充分调整与解决教师人才质量和数量方面的问题,并且还存在着重视人才数量,对人才质量有所忽视的情况,进而导致人力资源管理效果不佳。而且高校也未能引导教师提高科研和教学工作的重视度,积极做好

相关教师的管理和培训工作,如此一来就导致高校各个专业教学质量和效果不理想。同时,在教育行业竞争力都不断增加背景下,高校也需要积极为内部教师质量提供良好保障,从而使高校可以更好提高竞争能力,相反,则不利于促进高校发展和提升竞争能力。

最后,人力资源管理激励机制有待优化。在人力资源管理中,为提升教师工作主动性,需要加强激励机制的健全与优化,多方面调动教师潜力,然后通过教师的潜力,发挥教师教书育人作用,达到提升人力资源管理效果的目标。在高校实际管理工作开展中,通常采用物质和精神激励方式规范教师行为。虽然这样的方式可以达到提升教师工作主动性的效果,对教师展开相应的激励与行为规范,但是这样的方法在实际运用方面还存在标准、范围等的差异。高校需要综合分析教师心理和需求、影响因素,然后设计和健全教师激励机制。通过实际情况和结果为教师选择相应的激励方式,促进激励工作的合理性发展。然而目前一些高校在通过激励机制进行人力资源管理中,依然存在平均主义现象,如此一来就使得高校教师激励方式和教育行业发展实际情况以及需求等方面有着很大的出入。即使在近几年的发展中该现象得到有效解决和优化,但是公平主义还会对高校和教师的教学工作产生一定影响。假如高校未能通过更加有效的方法解决这方面的现象与问题,则容易对教师工作积极性产生较大制约,长此以往就会阻碍高校和教师全面发展。

二、高校教师人力资源管理革新价值

高校教师人力资源管理中,加强其工作的革新与发展具有较大价值。一方面,可以提高管理效率。在高校管理工作开展中,教师人力资源管理是一项重要内容,并且在高校管理工作的后续开展和改革中也有着较大作用。现如今加强教师人力资源管理创新,不断完善实际的管理内容和方法,可以更大程度地发挥出高校在提高核心竞争力领域中的教师人力资源管理作用与优势,也可以为教师人力资源管理重新发展提供良好保障。使高校在提高核心竞争力的基础上,真正做到改革与发展高校管理体制。并且目前依然有许多高校参考传统的经验和数据进行人力资源管理,虽然通过这方面的工作可以促进学校未来发展,也有利于提高人力资源管理效果。但是传统经验和数据不能更好展现出对人力资源管理与时俱进发展的作用,也不利于高校将人力资源管理基础当作目标制定更加科学的发展战略。最终影响实际的管理质量和效果,无法更好落实管理体制改革创新等工作。因此,在这个原因的影响下,也需要高校

重视教师人力资源管理革新与发展,多方面强化人力资源管理质量。而且在实际的创新和发展中,高校可以立足实际的情况、竞争目标和优势,打造针对性、有效性更强的人力资源管理模式。从而使高校真正围绕教师人力资源开展各项工作,为高校的有效发展提供人力资源管理的保障和支撑。另一方面,革新教师人力资源管理,是满足教师团队构建需要的重要方式。在高校人力资源中,教师群体发挥重要作用,是十分关键的组成部分,高校教学改革工作和管理工作会受到教师群体发展质量与水平的影响。所以,为进一步提升高校综合水平与质量,就需要持续促进教师提升核心竞争力,从而真正提高教师的综合素养和能力。然而不少高校在建设教师团队,以及引导教师有效发展的过程中,还存在未能积极对教师展开培训,充分构建教师团队的情况。并且教师在高校所接受的培训也很难满足自身工作需要,以及达到相应的工作要求。加上一些教师的自学能力有待提升,所以通常在教学中呈现出教学效果不理想的情况,进而对高校的办学效果和形象产生较大影响。对此,为更好解决这方面的问题,就需要高校积极革新教师人力资源管理,提高具体的工作效率。进而带动教师提升综合能力和素养,实现教师团队构建目标,不断彰显人力资源管理对教师的带动作用。使教师可以在相应的管理和引导下充分融入日常教学工作中,推动教师全方位发展,进一步提高高校整体办学和发展的显著效果。

三、高校教师人力资源管理革新策略

(一) 形成正确管理思想

首先,高校在教育发展中,需要提升教师人力资源管理的关注度、重视度,积极落实人力资源管理,并明确其对教育事业带来重要影响。同时,高校可以对正确管理思想进行宣传,适当引入符合正确管理思想的管理模式,进而更好优化教师人力资源效益和管理水平。其次,高校需要通过教育行业市场机制管理教师,合理提升教师人才流动性、有效性,为教师人才自由学习和发展,以及进入相关市场提供良好保障和机会,如此也有利于提高教师主动学习的意识。高校也需要全面了解教育行业市场变化情况、幅度,围绕具体要求和需要增强管理水平,推动人力资源管理与教育行业市场变化需求相适应,进一步革新教师人力资源管理。最后,在高校管理和发展日渐成熟背景下,高校需要结合自身定位改变传统教师人力资源管理方式,树立以人为本的管理思想,探索实现以人为本管理目标的方法和路径。在实际工作中,可以对教师学术理念和自由给予足够尊重,让教师人力资源管理真正回归本质,也可以结合重点高校的管理经验,推动人力资源管理发展,不断建设更好的高校。

(二) 适当开发人力资源

高校教学和管理中,为使教师人力资源管理符合实际教学与管理要求,提升管理的针对性,需要高校对自身特点、性质等进行分析,然后立足这方面的情况适当开发教师人力资源。进而推动教师人力资源优化发展,使相关资源更好符合教学和管理要求。同时,为提升教师人力资源开发针对性,高校也需要在此环节中分析专业学生心理需求等。并且结合这些内容适

当开发人力资源,制定更有效的课程和教学方案,推动教师以及学生拓展、优化知识层面,强化教师育人以及学生学习水平。为促进高校科目教学的优化发展,高校还需要保障自身所开发的教师人力资源符合教学科目要求,更应该在招聘教师人才过程中结合教学科目要求。而且也需要适当结合课程教学需求加强教师职位的设立与优化,从而推动科目教学的有效性发展。事实上,每个人都有不断发展的潜力和欲望。所以,在教师人力资源管理期间,高校需要结合教师具有发展潜力和欲望的这一情况为教师提供更为有效的发展机会、空间,进而真正散发出教师的各种职能和潜力。并且教师在有效地发展和学习中,也可以提高个人的综合能力,以此为教师人力资源管理带来更多价值。高校也需要加强富有潜能教师的培养,全面结合教师人力资源水平培训相应的教师,也可以引导教师接受学校以外的新型培训。从而不断体现自身特长,让自己的能力符合高校科目教学要求和工作需要。

(三) 健全管理激励机制

高校在教师人力资源管理中,需要结合教育行业思想不断转变的这一情况,积极根据教育行业发展情况和需求革新教师人力资源管理方面的工作。尤其是需要健全人力资源管理激励机制,多方面燃起教师认真工作和对待教学的热情,还要加强教师教学能力的不断引导。通过管理激励机制发挥教师自身潜能,提升教师工作水平,实现人力资源管理有序开展。在激励机制优化发展中,可以先掌握教师心理需求,然后结合实际的心理需求进行制定。进而更好确保激励机制可以对教师自身产生更大作用,实现管理工作创新发展。高校可以采用物质和精神激励有机融合的方式进行各项工作,也可以在实际工作中结合差异化原则要求,对教师展开因材施教的激励。如此可以防止融合开展工作中呈现出相关问题,进而通过激励的融合促进教师人力资源激励效果的不断提高。

结语

总而言之,在教师人力资源管理中,高校需要深入分析其人力资源,更要明确人力资源的价值,然后结合教师知识、精力、创新精神等情况,促进人力资源管理革新与发展。同时,在管理创新中最重要的是形成正确管理思想。

参考文献:

- [1] 庞文琴.基于人力资源管理视野下高校教师培训的策略与方法研究[J].内蒙古煤炭经济,2021(20):227-228.
 - [2] 陆菊,班兰美.经济时代背景下高职教师人力资源管理问题及创新路径研究[J].中国市场,2021(27):115-116.
 - [3] 张良.高校管理体制中提高教师人力资源管理效率的对策[J].冶金管理,2020(09):252+254.
 - [4] 吴小丽.基于人力资源管理视野下,浅谈教师培训的策略与方法[J].现代经济信息,2019(17):116.
 - [5] 王振东.高校教师人力资源管理中能力提升与“激励”对策巧妙应用的思考[J].教育现代化,2019,6(41):66-68+74.
- 牛帅,女,汉族,1987-5,河北衡水人,菲律宾巴利瓦格大学博士在读,研究生学历,硕士学位,研究方向:主要从事人力资源管理和企业管理研究。