

新形势下如何做好高校的人力资源管理工作

程国杰

(重庆邮电大学 重庆 400065)

【摘要】新时代下,人力资源是各类企事业单位、高校等实现长远可持续发展的核心资源,更是战略性资源。人力资源直接关系单位各类资源的优化配置,也是管理中的核心之处。如何加强人力资源管理也是各类企事业单位、高校共同思考的课题。本文重点探讨新形势下高校人力资源管理中存在的问题及具体对策。

【关键词】高校管理;人力资源管理;具体对策

良好的人力资源管理对于高校教学、科研等工作目标的实现具有重要的促进作用,对于提高高校的教学质量、科研水平,进而提高高校的综合实力具有重要的意义。党的十八大以来,以习近平同志为核心的党中央高度重视教育事业在坚持和发展中国特色社会主义战略全局中的地位和作用。这也对高校人力资源管理工作提出了更高的要求。基于此,高校必须加强人力资源管理工作,为高校的教学、科研、管理等工作提供支撑,从而不断提升高校办学质量与水平。接下来,谈谈新形势下高校人力资源管理工作的几点思考。

1 高校人力资源管理中存在的问题

1.1 没有正确认识人力资源管理的重要性

高校作为培育人才的摇篮,对教学、科研等工作的重视程度不言而喻,而对人力资源管理的重视程度不足。很多高校没有正确认识人力资源管理的重要性,尤其是一些民办高校,制定长期发展战略规划时,甚至没有将人力资源管理列入治校的重要事项之中,长此以往,形成思维定势,不能充分意识到人力资源管理的重要性。由于思想上的认识不足,在各管理岗位上的人员安排没有进行充足的考虑,尤其是对教辅部门、后勤岗位人力资源安排上的随意性,大量从社会上招聘一些文化程度偏低、服务素质不高的工作人员开展工作,降低了高校管理育人、服务育人的整体水平,对高校的健康可持续发展产生较大的负面影响。

1.2 缺乏完善的人力资源管理制度

目前高校的人力资源管理制度仍不尽合理,大多高校对原有管理制度进行“打补丁”式修订,而未能从新形势下,事业发展需要、新时代立德树人的要求出发,制定合理的人力资源管理制度。缺乏适应新形势下事业发展需要的岗位竞聘制度、职称评审制度、绩效分配制度等,进而严重影响人力资源管理质量与水平,直接影响教职员的工作积极性与热情,降低了学校整体的工作质量与水平。

1.3 缺乏创新的管理理念、管理意识与能力

现阶段,很多高校在开展人力资源管理工作时缺乏创新意识与热情,仍然采用传统的行政管理模式,未能树立正确的人力资源管理理念、管理意识,缺乏创新能力。一方面,人事制度改革不完善,人力资源配置不合理,进而影响高校的教学、科研质量,降低了育人水平;另一方面,部分高校存在用人不当、因人设岗等问题,这些不平等、不合理的用人方式,既是缺乏管理能力的体现,也在一定程度上影响教职员的工作积极性。

2 新形势下创新高校人力资源管理工作具体对策

2.1 积极转变人力资源管理理念

新形势下,高校在开展人力资源管理过程中,应坚持“以人为本”的工作理念,正确认识到人力资源是高校发展的第一资源,并营造良好的人才工作氛围。一改传统管理模式中人性化、弹性管理模式的弊端,注重推行现代管理制度,推行以刚性管理为主、柔性管理为辅的管理模式,充分发挥柔性管理内在驱动力强、激励性强、影响具有持久性的特点。坚持以制度管理为主的同时,注重加强人格化管理。在当下高校人力资源管理过程中,注重将“以人为本”的管理理念内化进管理者的心中,外化到每项具体工作中去,营造良好的人力资源管理氛围,注重培养全体工作人员的责任心、上进心,激发工作兴趣与热情,培养创造性思维能力。

2.2 注重完善人力资源管理机制

首先,创新高校人力资源管理体制,优化人力资源管理职能。随着我国高等教育体制的深入改革,高校应注重完善人力资源管理机制,创新“引才、用才、育才、激才、留才”机制,一改传统管理模式中对人才只管理不开发的错误模式,深入挖掘高校教职员工的内在潜力,尊重教职员的工作主体地位,激发其工作热情与积极性,并在工作过程中进一步培养爱岗敬业的精神,努力做好本职工作,为高校的长远可持续发展贡献力量。

其次,注重优化人力资源配置。新形势下,高校应注重完善人员招聘制度,全面落实“按需设岗、以岗招聘”

的人员招聘政策,真正地选拔高校发展所需要的人才,并结合实际情况实时储备和培养人才,为高校的健康可持续发展夯实人才基础。坚持“全员竞聘上岗”的用人机制,优化人力资源配置,结合实际情况科学调配人才,真正发挥“想干事、能干事、干实事”高质量人才的作用。

2.3 创新人才激励机制

高校在人力资源管理过程中,应注重通过完善的激励机制充分调动工作人员的工作主动性与积极性,打造高质量、高水平的人力资源队伍。具体可从以下几点着手:首先,时刻秉承“公平公正”的激励原则,彰显“人文主义”思想核心。但是,这里所说的公平并非平均主义,公正并非传统意义上的大锅饭。在制定激励机制时,应以激发广大教职员工的工作热情与积极性为立足点,深入调研,掌握教职员工对激励机制的建议和需求,进而建立一套科学合理的激励机制,并在人力资源管理过程中认真贯彻落实。激励机制还要与高校的员工绩效考核机制相匹配,进而发挥奖惩相结合的作用,在员工内部形成良性竞争意识,但同时也要注重培养员工之间的团队协作意识与能力。更多实施动态管理,结合实际情况不断调整、优化激励政策,从而有效提高制度的针对性、有效性。其次,建立物质奖励与精神激励相结合的激励机制。高校在开展人力资源管理工作时,应坚持物质奖励与精神激励相结合的激励机制。注重凸显激励的持续性、长期性,将员工绩效与业绩挂钩,通过物质待遇留住人才。值得一提的是,物质奖励固然重要,但同时也不能忽视精神激励的重要性,时刻关注员工的精神需求,体现人文关怀,真正尊重和关心员工,引导员工参与高校综合管理工作,从而引导员工树立主人翁意识,提高工作责任感与归属感,真正为高校的健康可持续发展贡献自己的力量。另外,定期开展“争先评优”活动,树立模范典型,充分发挥榜样的带头和激励作用。高校在进行人力资源管理过程中,应注重在员工内部形成良性竞争氛围,定期通过争先评优活动选出责任感强、业务水平突出、事业心强的榜样在全校范围内掀起学习、赶超热潮,激发全体教职员工工作积极性与热情。

2.4 健全人力资源的培训机制

高校人力资源管理过程中,不仅要注重优化组织结

构,建立完善的管理机制、奖惩机制,也要注重完善人才培训机制等。加强对现有人力资源的系统培训工作,定期邀请相关专家学者、行业精英到本校来召开座谈会,研讨相关领域前沿技术;深化校企合作模式,为高校教职员工提供企业挂职锻炼的岗位与机会,加强高校与企业的交流,坚持思想政治素质和业务水平并重、理论与实践相统一,结合实际情况不断调整人才培养工作内容与模式。为教职工创造更多进修深造、学习的机会与平台,增强人力资源整体实力与市场竞争力。

2.5 改革高校分配制度

现阶段,部分高校岗位工资仍然沿用传统的平均分配制度,严重影响了教职员工的工作效率与积极性。基于此,高校应加快分配制度改革,建立完善的绩效考核机制,一改传统的定性考核机制,注重对员工的能力、业绩进行考核。完善考核办法,采用定量考核与定性考核相结合的方法,明确考核目标,创新考核办法。首先,可基于评价基础之上进行绩效分配和激励;其次,通过绩效考核来实现绩效增加的目标。将传统工资分为基本工资、岗位绩效、业绩绩效、奖金与福利等不同部分,通过绩效与奖金激发员工工作积极性与热情,在高校教职工内部形成良性竞争氛围,深入挖掘员工的内在潜能,不断提高工作针对性、有效性,推动高校实现又好又快发展。

3 结语

综上所述,高校在开展人力资源管理工作时,应顺应时代发展潮流,坚持党管人才原则,针对人力资源管理中存在的问题,制定行之有效的对策,创新人力资源管理理念,优化人力资源管理机制,改善人力资源结构,通过完善的激励机制、有效的培训、公平公正的分配制度等,不断提高高校人力资源管理质量与水平,进而为高校落实立德树人根本任务夯实良好的人力资源基础,促进高校不断向更高质量、更高层次发展。

作者简介:程国杰(1987.8—),男,河南商丘人,研究实习员,研究方向:人力资源管理,战略管理,运营管理。

【参考文献】

- [1] 王歆.始终把教育摆在优先发展的战略位置——十八大以来党的教育民生思想实践发展浅析[J].人民论坛, 2017(30): 82-83.
- [2] 张艾.核心竞争力视角下的高校教师人力资源管理创新[J].教育教学论坛, 2019(16): 14-15.
- [3] 王莉.新时期高校人力资源管理困境及突破[J].管理观察, 2018(2): 124.
- [4] 曹花.现行高校人力资源管理的问题分析与对策研究[J].人力资源管理, 2016(4): 34-35.