

新时期职业院校做好人力资源管理的途径分析

蒙素娟

泰国格乐大学

摘要:人力资源是现今大部分机构都会采取的管理方式,对于职业院校来说,更是促进其发展的重要组成部分。在职业院校中建立良好的人力资源管理方式,对于院校的发展有着良好的推动作用。可以让院校的員工更加有步骤,有计划地开展工作,让院校内部的員工和领导都依照一套完善的,高效的,科学的标准执行工作任务,进而达到員工,领导,院校三方面都获益的良好效果。院校可以通过优化院校人力资源的方式,提升教师队伍的工作积极性,提升学生的学习热情,进而加大院校的管理效益。

关键词:职业院校;人力资源管理;对策分析

引言:

在近几年推出的新教改方案中,明确地指出了要在我国教育的各个阶段,提高人力资源的利用效率,坚持“以人为本”的管理方针,促进职业院校的整体管理水平。要实现这一方针,职业院校就需要从人力资源管理的底层入手,在院校中建立一套符合人力资源发展的管理模式。让院校的人力资源管理可以更好地调动員工的积极性,激发員工的创造力,提升院校的管理效率。进而让职业院校在新时期实现成功转型。

一、职业院校做好人力资源管理的意义

人力资源对于新时期的职业院校而言,是提高学校管理体系,优化人才使用效率,提升学校教学成果的重要组成部分。随着我国经济的快速发展,职业院校的人力资源管理工作被更多学校领导所关注。一家职业院校是否能够正常运行和健康发展,人力资源管理的优化起到了重要的作用。

(一)职业院校人力资源优化对管理者的要求

人力资源是一种将人才当作重要资源来应用的管理模式,其工作重心是开发員工的工作潜力,激发員工的工作积极性,让員工更好地发挥自己的工作能力的方法。对于职业院校而言,需重点做好管理者在管理中承上启下的重要作用,让公司管理者和执行員工之间的各种关系得到良好的协调。首先,应当恰到好处地管理好人員和工作的关系,保证員工和工作之间良好的关系。其次,应当良好地处理員工和員工之间的协作关系,让員工在良好的公司氛围中工作。再次,应当在管理中积极调动員工对工作的积极性,让員工在院校内部充分发挥自己的工作潜力。

(二)加强绩效管理

院校管理者应依照院校和工作人员的具体情况,积极营造适合員工发挥自身工作能力氛围,为每一个工作人员做好工作计划,积极带领員工进行培训,在横向或纵向上积极引导員工参与工作调配,做到人心中有工作,人人发挥自身才能的工作氛围。让員工在院校管理者的积极引导下,实现个人目标,达成个人成长,完成个人价值。同时,需积极鼓励員工完成自己的工作任务,让員工在岗位上充分发挥自己的创造性,让員工在宽松,自由,有纪律的环境下主动地参与工作内容。让員工的整体素质得到提高,让員工不再是被动接受工作,而是主动承担责任,自觉的在院校内部发挥自身作用,完善院校内的各种工作。进而达到員工的绩效成绩持续提高,工作指标进一步落实,工作积极性充分发挥的效果。在具体的应用中,应当执行轮岗制,通过員工之间的配合和协调,充分锻炼員工的工作能力,在多种工作环境的锻炼中,实现对院校工作更加熟悉,工作技巧更加娴熟,工作态度更加积极的效果。通过用轮岗制让員工找到更加适合自己的岗位,进而保证院校内部的員工工作更加合理,组织结构更加优化的效果。

二、职业院校做好人力资源管理的问题

现阶段,有很多职业院校的人力资源管理仍旧使用传统的管理方式,人力资源作为院校提升管理效果,提高工作效率,实现教学目标的重要内容,没有受到院校放的足够重视,其表现主要是:

(一)对管理的认识总体不足

在大部分职业院校的人力资源管理中,对管理的重视程度过高,而对人力资源开发的重视程度过低,这样的情况非常普遍。大部分职业院校的管理者对人力资源的认知过于片面,他们普遍认为对人力资源开发可以带来的效果不大,因此对人力资源开发的资金投入量很少。国内的一些职业院校过于重视学校管理上的直接效果,而忽视了对人力资源上的投入,认为这一方面的投入回报不大。往往没有做好充分的准备就直接对員工进行培训,并且希望直接看到回报。这样急功近利的培训自然得不到好的效果,这样就导致工作人員的素质长期得不到提高,经过多次培训仍旧无法提升其工作能力。

另外,对院校人力资源的培养意识相当不足,对于人員素质的提高没有足够的重视。有些院校虽然认识到了人力资源开发的重要性,可仍旧将培养人力资源作为噱头,没有实实在在的落实。没有制定出切实可行的策略来提升自身院校的人力资源管理水平,这样就无法真正了解人力资源对院校整体管理水平的作用,缺少对人力资源管理的总体认识。没有这样的认识也就无法看到人力资源管理的价值,使得在具体执行人力资源管理政策时,整个院校的管理水平和培训水平都不足。

(二)人力资源管理上的市场化改革不足

人力资源管理这一重要的管理方式并不是我国发明的,而是从国外的管理技术中逐渐引进的,在我国虽然也发展了很多年,然而这种管理模式的市场化改革依旧很落后,发展非常不平衡。大部分院校的人力资源管理培训机构的门槛过低,这就导致监管不力,培训效果水分很大,培训机制过于松散的情况。正是因为如此,对于院校而言,开发出一套符合自身的人力资源培训机制显得极其重要。重点发展院校内部重要部門的人力资源管理体系,对于职业院校非常重要,是目前我国职业院校需重点做好的工作。

因为市场化不足的原因,很多职业院校的管理者对于人才招聘上花费的时间和财力也相对不足,人力资源投资力度过低的问题非常普遍。目前,大部分职业院校都存在招聘方式简单,招聘过程不严谨,招聘标准不明的情况。这样会导致院校在招聘过程中出现人才流失情况严重,人才引进不足,人才素质整体不高的现象。有时院校方到了急切需用人的时候才开始招聘,这样无计划,无目的,无标准的招聘自然无法找到适合岗位的高素质人才。这样的人力资源管理方式还会导致院校内部的业务执行流畅度大大降低,使得整个院校的人才转换过于频繁,人才素质无法提高的问题。另外,院

校在进行招聘时,通常只根据应聘者的学历来判断其水平,在招聘过程中所询问的问题,面试的题目,应聘的问答中,没有能够直接反映应聘者能力的内容,这就导致院校常常无法招聘到真正适合岗位的人才,另一方面也导致了院校管理上混乱和不平衡的问题。由于院校方的市场化过于保守,导致招聘时人才的评估方式也相对简单,没有对人才进行全面的评估,对应聘者的整体素质没有数据化的凭据,这样招聘来的人才也无法更合理地使用,导致招聘效果常年很低,招聘来的人才无法适应岗位要求。

三、职业院校做好人力资源管理的对策

目前我国职业院校的人力资源管理问题还是比较多的,在具体的对策上,需紧密贴合时代发转方向,对院校的人力资源管理工作做出适当的调整,如此才可以更好地适应现阶段的我国职业院校发展趋势,这些改变对策需从这些方面执行:

(一)从根源上改变观念,加大人力资源投入

在院校内部建立更加实际的人力资源观念,用理念来带动管理者重视人力资源。以员工工作为院校发展前进的基础,将院校内部的每一个员工都纳入人力资源管理的体系中,促进院校管理者对人力资源开发的重视。因为时间,环境的不同,人们在工作时也有不同的心态,所以不能将人力资源管理单一化和简单化,应当在管理人力资源时更加尊重员工的个性和发展诉求。采用以人为本的管理观念,积极开发员工的工作能力,激发员工对工作的积极性,促进员工对工作的主动性。为员工培训和发展提供足够的帮助,加强院校方和员工的情感互动,满足员工的发展需求,心理诉求,工作需要等等。让员工真正感受到自身在院校工作中的价值,加大员工的获得感和成就感。对工作贡献突出的员工应给予精神和物质上的双重奖励。只有院校方更加重视员工的心理和物质诉求,才能够将员工的心牢牢地和院校的发展联系起来。进而提高院校的人力资源管理水平,提高员工的积极性,提升职业院校的整体管理绩效。

在人力资源开发上,院校应当进一步加大开发力度,从目前的人力资源管理情况来看,职业院校的管理水平直接关系到院校的未来发展。为了更好地促进院校人力资源的充分利用,就应当对人力资源培训队伍进行更专业的训练,只有加大人力资源培训队伍的素质,才能够将工作人员的整体素质加以提高,让院校的管理职能进一步提高,加大院校管理的优势。其一,应当在适合的岗位招聘适合的员工,人力资源管理不仅仅需要专业能力,更需要考察人力资源培训的员工是否在心理上,性格上,专业水平上能否胜任这份工作。需要积极促进有教学热情的员工进入培训人员队伍中,这样员工才能够更好地适应岗位,在人力资源培训岗位上发挥自己的才能。其二,对员工的激励的投入更多一些,因为人力资源管理的提高说到底是促进员工的积极性,而激发积极性最好的方式就是给予更多奖励。用薪酬来激发员工的积极性总是最直接有效的,员工可以在激励中进一步提高对人力资源的重视,更愿意完成院校所提出的相关绩效,标准,目标等等。只有提供了更多的薪酬奖励,员工才愿意在院校中继续工作,并实现自己的价值。其三,需进一步开发员工的工作潜力。院校在使用人才时,不可以仅仅关注当前的能力,对员工的发展以及潜力也需要重点考察。只有充分发掘了员工的潜力,让员工在院校岗位上持续成长,这样的人力资源管理才算成功。

(二)建立激励模式和评估体系

薪酬不应当只是被院校领导看作是一种成本,而应当看作是进一步高院校管理水平,激励教师队伍更好的工作,提升院校整体绩效的一种管理方式。在大部分情况下,薪酬的提高意味着院校的支出变多了,但是也完全可以依靠对薪酬的提高,来加大教师队伍和员工的工作能力,进而提高院校的工作成果,最终会获得更高的

收益。薪酬提升是一种投资而不是单纯的支出。一般而言,高劳动薪酬的支出可以在员工参与培训时收回一部分,也可以在学生报名课程时收回一部分,还可以在和外部企业合作时收回一部分。所以,整体来说,对人力资源投入的加大以及建立更加丰厚的薪酬激励模式,对院校的整体发展有着多重的好处。最为关键的是,院校可以经由建立科学的薪酬激励模式,进一步激发员工的工作积极性,深度挖掘员工的工作潜力,让员工更愿意为院校的发展提供自身的价值。让院校的员工更愿意为院校创造财富,保证院校方的根本利益,实现员工自身的成长。

另外,还需要建立一套适合院校的评估体系。只有建立一套适合院校发展的评估体系,才能够让员工打破自身的局限,在工作中认识到自身的不足并改善,在工作中使用更多元化的方式来创造价值,能够有效地提升员工的工作弹性。需确保院校内部有一套完整的评估体系,用薪酬和评估体系相挂钩,进而用评估来促进薪酬结构的优化,用薪酬结构来加大评估的准确度,进而实现评估体系的高效运行。管理者可以根据历次评估成绩来决定员工的薪酬标准,工作评分,晋升资格等等。让院校的人力资源管理工作更加稳定而高效地运行。

(三)在院校内部建设更加良好的文化氛围

在院校中建立良好的文化氛围看似简单,其实非常重要。只有建立了一套完善高效的院校文化氛围,才能够高效,简单,直接的提高员工的工作积极性和工作目的性。随着管理方式的不断优化,院校的文化塑造手段现在也变得更加丰富。一个好的文化氛围,不仅仅会对院校的內部产生良好的影响,还能够约束员工的行为,让员工在工作室严格要求自己。员工会更愿意将自己的利益和院校的利益连接在一起,并和院校共同发展。因此,在院校内部建立一个良好的文化氛围是院校进一步完善自身管理的重要组成部分。通过对院校管理章程,管理制度,管理方式的优化,在院校中建立一个严格,高效,有活力的文化氛围,这样院校的管理和人力资源利用才能够真正高效地实现。

结束语

在新教改的大背景下,各大职业院校的管理模式优化任务也变得更加紧迫,一家职业院校想要在管理中提升自身的效益,就必须加强自身对人力资源的管理水平。从人才的吸纳,培养,应用中总结出更加适合当前我国职业院校发展的人力资源管理模式。只有把握住人力资源管理的时代脉搏,一家职业院校才能够教育要求越来越高的当下,为学生,为社会,为国家培养出更多符合时代要求的人才,院校方也才能够实现自身的经济效益和培养人才的时代任务。

参考文献

- [1] 屈小燕.新时期中等职业院校做好人力资源管理的路径分析[J].2021.
- [2] 芦春媛.新时期人力资源管理工作的创新路径分析[J].东方企业文化,2010(18):2.
- [3] 余俊.新时代央企二级公司人力资源管理建设路径分析[J].财讯,2020.
- [4] 蔡继.浅谈新形势下如何做好职业院校人力资源管理工作[J].人力资源管理,2018(5):2.
- [5] 肖莹莹.河南省高等职业院校人力资源管理研究[D].河南大学.

作者简介:蒙素娴 单位:泰国格乐大学;出生年月:1989年5月;籍贯:广西天等;学历:硕士研究生;研究方向:人力资源;学校地址:(Kirk University) No.3 Soi Ramintra 1,Ramintra Road, Anusawaree, Bangkok, Bangkok 10220 THAILAND.