

浅析职业院校人力资源管理现状及创新策略

徐建刚

(泰国格乐大学)

摘要: 随着时代的飞速发展,职业教育相关方面的改革也在不断推进,我国职业院校的发展逐渐走上了新的征程。当前社会中,职业教育不断发展,多所职业院校为各行各业提供了大量的技术型人才,为各行各业的建设发展提供了许多人才保障。虽然职业教育的发展前景十分可观,但大多数职业院校由于发展较晚,相关经验较少等原因,在管理、教学中仍然存在较多问题,其中一个较为突出的问题就是职业院校的人力资源管理问题。本文以浅析职业院校人力资源管理现状及创新策略为题,阐明了职业院校中人力资源管理的重要性,提出了职业院校当前的人力资源管理现状当前存在的几个问题,并探讨了职业院校人力资源管理的创新策略,以帮助职业院校通过人力资源管理改革来提高院校的综合实力。

关键词: 职业院校;人力资源管理;现状;策略

A brief analysis of the current situation and innovative strategies of human resource management in vocational colleges

Xu Jiangan

(Gele University, Thailand)

Abstract: With the rapid development of the times, the reform of vocational education related aspects is also constantly advancing, and the development of vocational colleges in China has gradually embarked on a new journey. In the current society, vocational education continues to develop, and many vocational colleges provide a large number of technical talents for all walks of life, and provide many talent guarantees for the construction and development of all walks of life. Although the development prospects of vocational education are very impressive, most vocational colleges still have many problems in management and teaching due to late development and less relevant experience, one of the more prominent problems is the human resource management of vocational colleges. This paper analyzes the current situation and innovative strategies of human resource management in vocational colleges, clarifies the importance of human resource management in vocational colleges, puts forward several problems in the current status of human resource management in vocational colleges, and discusses the innovative strategies of human resource management in vocational colleges to help vocational colleges improve the comprehensive strength of colleges through human resource management reform.

Keywords: vocational colleges; human resource management; Status quo; tactics

当前时代中,我国的科技与经济发展迅速,对于实用型人才的需求逐渐增多,这些实用型人才的主要来源主要是各类职业院校,因此职业教育在高等教育中的地位逐步提高。同时随着各方的实用型人才需求逐渐增多,经过职业院校培养的实用型人才也逐渐出现供不应求的状况。同时职业院校中师资力量、人力资源管理等方面仍存在较多仍未完善的问题,因此我国的职业院校发展水平与其他高校仍存在较大差距。其中职业院校的人力资源管理是当前职业院校发展中存在的较为突出的问题。由于大多数职业院校起步较晚,因此大多数职业院校的教学水平与其他高校相比较为落后。对此,虽然部分职业院校已经意识到了问题并进行了相应的师资力量改革,但也只是在教师方面进行改革,无法使根本上的人力资源管理问题得到解决。且大多数职业院校的人力资源管理相关人员的专业素养较为匮乏,这一状况同样也对职业院校的科学发展产生了较大的限制。因此,对职业院校人力资源管理进行改革,不仅可以使师资力量得到加强,从而使职业院校的教学水平飞速提高,同时可以使职业院校的整体工作效率进行提升,帮助院校跟上时代发展的潮流。

一、职业院校人力资源管理现状

1、对人力资源管理不够重视

在发展过程中,大多数职业院校把人力资源管理简单的理解为分配员工的岗位,安排员工的工作任务,职业院校中对人力资源管理理念相对落后,人力资源管理模式较为陈旧,对推动人力资源管理优化的重视程度较低,从而无法将本校各部门人力资源的潜力发挥出来。且当前大多数职业院校中,人力资源管理的主要工作任务仍然是对职工的档案进行管理,导致无法对人力资源管理建立较为有效的管理体系。在当前社会经济与科技飞速发展的情况下,职业院校的建设重点仍然只在于学科建设的优化和师资力量的储备,而没有对对学校的综合实力提起高度关注,会使得职业院校与当前

社会环境的脱节不断加重,从而对职业院校的综合发展产生较大影响。

2、人力资源管理方法较为滞后

当前大多数职业院校的人力资源管理方法过于单一且滞后。职业院校人力资源管理主要是针对人员的招聘、培训、晋升等环节。由于大多数职业院校对未来的发展规划缺乏长远的眼光,导致职业院校人力资源管理方法过于滞后,从而无法对飞速发展中的职业院校起到促进作用。由于职业院校的人力资源招聘需要专业素养的考察,因此对前来应聘的教师进行专业素养考察与筛选与当前职业院校对专业教师的需求情况密切相关,同时大多数职业院校在进行招聘时并考察方法缺乏科学性,无法对本校需求的方向进行针对性考察,从而导致院校无法在考察中选拔到符合院校实际需求的人才。不仅如此,一些职业院校的人力资源规划仍未形成体系,人力资源管理理念过于陈旧,导致这些院校的发展预测研究不到位。同时部分高校还存在着对高学历人力资源人才盲目引进的现象,因此职业院校的人力资源管理很难对职业院校的发展进行推动。

3、对相关人才培养制度不够完善

当前大多数职业院校对本校各类人才的培养制度不够完善,对各类人才的培养缺乏合理长远的培养体系。对于新进人才来说,由于缺乏专业系统的培训,新进人才很难快速对职业院校的工作流程等进行深入了解,从而导致新人很难融入工作;对于老职工来说,虽然老职工的工作经验十分丰富,但是由于老职工长期活动在工作岗位上,很难有时间对专业相关的最新理论研究进行深度学习,从而导致老职工的专业素养无法跟上时代的脚步,从而与较为前沿的专业理论脱节。长此以往,职业院校的整体发展就会受到限制。

4、薪资与考核激励机制不够完善

当前,大多数职业院校的薪资与考核激励机制不够完善。大多数职业院校的薪资体系较为单一,无法完全保证各职工薪资待遇

的公平性;同时大多数院校的考核机制较为陈旧,考察内容与职工的当前工作内容、职业发展等方面的关联性较低,导致对职工的考核过于形式化;同时,大多数职业院校忽略了激励机制的重要作用,使职工的自我提升需求得不到外部刺激的强化,导致职工对于工作与考核的积极性难以提高,从而影响使院校的人力资源管理难度较高、效率较低。

二、职业院校人力资源管理的重要性

将专业的管理人员安排在职业院校人力资源管理这一工作岗位上,符合当前职业院校的长久发展目标。人力资源管理的管理内容十分全面,如对新进职工的招聘、对新老员工的培训管理、新老员工的保留计划等,都需要专业管理人员对招聘、考核等机制进行规划与完善。当前,大多属院校将人力资源管理的职责定位为后勤保障,在这一定位下,职业院校人力资源管理的工作内容更偏向于对职工的出勤登记、对职工的档案与聘用合同进行管理后勤工作。然而随着当前社会的发展,职业院校需要依据自身当前的发展需求,从人力资源管理入手,对管理策略进行符合院校当前状况的改革,并将人力资源管理的改革深刻落实。只有这样,才能为职业院校带来更多的顺应时代发展的提升,从而逐步提升职业院校的综合实力。

三、职业院校人力资源管理创新策略

1、对人力资源管理观念进行转变

为了使职业院校人力资源管理工作创新策略的实施得到保障,职业院校的高层认识到人力资源管理对于院校高效运转的重要性,从自身的观念上摆脱传统对传统管理理念的偏见与束缚,通过与人力资源管理相关专业人员的交流沟通,找到院校当前人力资源管理工作的突破方向,通过人力资源管理的优化,帮助职业院校在当前飞速发展的社会中持续提升综合实力。为了达到这样的目的,职业院校需要从分意识到人力资源管理及其改革创新对院校的重要性。职业院校高层需要对原有的管理方式进行反思,在反思中明确人力资源管理的创新方向,推动院校人力资源管理的改革与提升。同时职业院校还要加强人力资源管理相关职工的提升意识,帮助职工认识到,人力资源管理不只是自身需要完成的既定框架下的工作,职工自身岗位工作的高效完成不仅仅对院校的发展具有重要作用,院校的综合实力得到了提升,职工的自身能力和薪资待遇同样也会得到提升。

2、对人才培养机制进行完善

若要对职业院校的人力资源管理进行改革创新,首先要做的就是建立人力资源管理人才的培训系统。对于新职工来说,系统的培养可以帮助新职工快速形成较为熟练完善的工作思路,使新职工快速提升较为简单繁琐工作的效率,减少职工进入新的工作环境时的紧张感,帮助新职工在短时间内深入了解当前工作的主要流程,以工作上的快速融入带动职工对环境的融入,促进职工在新环境中感受到归属感,从而促进新职工工作积极性的提升;对于老职工来说,系统的培养可以帮助老职工对先进的管理理念与方法等进行深入学习,帮助老职工将自身的管理经验与先进理论进行融合,使老职工在熟练工作中实现对全新管理方法的挖掘,从而做到用培训来促进管理人员对较为先进的管理理论进行学习与应用,管理人员又可以在应用与实践中对当前培训下的管理方法进行创新与完善,反过来促进培训内容的进一步更新,实现在培训中创新、以创新促进培训这一良性循环,达到管理人员的管理工作效率持续提升这一效果。

3、对考核激励机制进行优化

职业院校对考核激励机制进行优化,有利于职业院校中各个岗位上的职工深度挖掘自身在工作上的潜力,使职工的积极性得到最大程度上的发挥。对职业院校考核激励机制进行优化的具体措施举例如下:

首先,职业院校要对不同岗位人员的考核内容进行优化。区别于传统单一的考核内容,职业院校要对职员进行个性化考核,使考核内容与职员工作岗位联系起来,贴近职员的当前工作内容和未来提升方向。这样的考核办法有助于使职工在考核中强化对工作内容的认识,同时也能帮助职工在考核中明确下一工作阶段中的自我提升方向,帮助职工觉醒自我提升的意识,产生自我提升的动力,做到提升职工的专业素养。

其次,职业院校要建立科学完善的激励机制。激励机制的建立有助于将职工自我提升这一内部动机与获得奖励这一外部动机进行整合,使职工提升专业素养的积极性得到最大限度的发挥。职工为了获得外部奖励,必然要积极提升自身的专业素养;职工提高了

专业素养,又可以获得奖励。内外动机相互作用、相互促进,帮助职工获得不断提升专业素养和不断获得奖励的良性循环。需要注意的是,建立激励机制时也要注意机制的公平性。激励机制的评定标准也要做到个性化贴近不同职工的工作岗位要求,避免职工为了获得奖励,做了很多与本职工作和专业能力提升无关的“无用功”,若是评定标准达不到公平,反而会使职工的积极性受到打击,得不偿失。

最后,职业院校要保证考核与激励机制的落实。只有真正做到相关措施的落实,才会激励职工提高对完成对提升专业素养的积极性,充分发挥自身的无限潜力,不断对自身进行专业素养的创新与提高,从而促进各岗位职员综合能力的提高,从而为职业院校的蓬勃发展提供强大的人力资源支持。

4、对管理模式进行创新

当前大多数职业院校仍在使用的传统人力资源管理模式,这样的模式虽然仍然可以维持职业院校当前的运营,然而若要跟上当今时代发展的脚步,就要以发展的眼光看待当前的管理模式,对管理模式进行前瞻性的创新。只有对管理模式进行创新,才能使职业院校在人力资源管理的帮助下紧随社会发展趋势。对管理模式进行创新的方式如下:

第一,职业院校要科学合理地设置本校工作人员的岗位与编制,建立专业的招聘小组对岗位招聘进行考核与指导,用招聘小组成员的专业素养帮助考核应聘人员与岗位的契合程度,为职业院校挑选到最合适岗位需求的人才。

第二,职业院校要对当前在职教师的结构分布进行优化。教师结构分布优化的措施如:对按学科类型对现有的教师结构进行优化,对各学科教师的数量进行平衡调控,为学生各学科平衡发展这一目标提供师资力量保障,同时在此基础上增加双师型教师的人才储备,帮助学生全方面提升综合能力,使学生的就业方向得到拓展。

第三,职业院校要对当前在职教师的学历结构分布进行调整,适当招收缺少经验的高素质应届毕业生人才,同时在院校内实行学历提升激励机制,促进本校各科教师产生自我提升的意识,从而使各类教师的专业素养得到进一步地提升与强化。

第四,职业院校要对当前的教师职称结构进行更完善的调整,同时院校还要为不同职称的教师提供培训保障,帮助想要提升职称的教师提升其综合能力,从而对院校自身的师资力量起到提升的作用。

结束语

由此可见,职业院校的教学水平与院校的人力资源管理水平联系十分紧密,提升职业院校的人力资源管理水平是促进院校健康长久发展的一个重要方式。当前阶段中,职业院校应当认识到人力资源管理对本校发展意义重大,院校应在充分了解本校实际情况的基础上,加深从上到下各类职工的人力资源管理新观念,推动管理模式改革创新与完善,加强对职工培训体系的建立与完善,为职工专业素养和综合能力的提升提供完备的保障,同时职业院校也要加强对职工考核与激励制度科学性的建立与完善,帮助职工维持自我提升的积极性。通过人力资源管理创新策略的实施,职业院校可以对当前存在的问题进行解决,通过更新人力资源管理的相关理论与方法,使职工的结构分布得到优化,综合能力与专业素养的到与时俱进的发展,从而进一步推动职业院校软实力的提升,帮助职业院校预见性地持续跟上社会发展潮流的发展。

参考文献:

- [1] 魏欣,潘恩宝.“大数据+人力资源管理”视角下职业本科院校辅导员职业素质提升[J]. 人才资源开发,2022,(21):50-52.
- [2] 张静.人力资源管理的创新策略[J]. 商业文化,2021,(36):66-67.
- [3] 张静.如何做好职业院校的人力资源管理工作[J]. 人力资源,2021,(02):28-29.
- [4] 刘晓莉.浅析如何做好职业院校人力资源管理工作[J]. 现代商业,2018,(11):115-116.

作者简介:

徐建刚(1988年10月);籍贯:四川乐山;学历:硕士研究生;研究方向:人力资源;单位:泰国格乐大学

学校地址:(Krirk University):(3 Ram Inthra Rd, Anusawari, Bang Khen, Bangkok 10220 THAILAND)