

高校人力资源管理优化分析

姚毓忠

泰国格乐大学 泰国曼谷 10220

摘要: 信息化和数据化对各职位和工作都产生了一定影响,就人力资源而言,如何借助大数据完善选拔人才机制,简化工作流程,这是高校人力资源研究和创新的未来方向。高校发展紧跟时代发展步伐,以大数据为依托、高科技为手段有效优化人力资源管理的现有资源和管理效果。

关键词: 人力资源; 高校; 优化策略

少年强则国强,故而为了国家发展,我国投入诸多资金和人力在人才教育中,强调了人才强国、教育兴国。人力资源管理的主要目的是培养和选拔高素质人才,故而高校也应该在之后的工作中注重人力资源管理的效率和质量。在大数据环境下,高校人力资源教育也面临着一定挑战,所以高校要巧妙借助大数据提升人力资源管理工作效率,优化选拔提供人才路径,提升人力资源管理水平。

一、高校人力资源管理作用

1. 发挥教师潜力

高校人力资源构成主体是高校教师,这部分人才是教育的中坚力量,所以高校要为教师提供良好的办公环境,满足他们的日常教学需求和科研活动需求,同时要给予高校人才良好的待遇,满足他们的日常生活。高校教师在良好的待遇和工作环境中,会通过自我驱动力不断汲取知识丰富自身,更会用饱满的激情投入到工作中,合理安排工作计划和教学内容,让学生学习到教师掌握的本领和知识,培养更多优秀的学生。师资力量的提升也会吸引更多的社会资源,将其转化为教育资源后,又能为教师提供更好的教学环境,培养更多的优秀学生,是能够最大程度激发教师潜力和积极性的良性循环。

2. 促进高校教学与科研

高校人力资源部门要合理协调现有的教育资源和科研资源,促使教师积极的开展教学活动,也能有精力投入科研,合理分配资源也能有效改善教师之间的人际关系。高校的人力资源均衡分配是高校各项活动顺利开展的重要保证,否则不均衡势必引起混乱,最终影响高校的各项发展。

3. 完善人力资源流动制度

高校需要完善人力资源流动制度和管理办法。高校教师的日常工作主要是培养教育学生,同时按照科研课题进行研究,为了满足这一普遍需求,高校人力要合理分配资源,缺失的师资力量要通过招聘填补,凡无法胜任高校工作的要及时调换岗位或者予以辞退。高校人力资源要全面了解高校和教师的实际情况,以高校综合发展为目标,员工基本情况为基础,合理分配工作和资源,为高校培养优秀学生,促进高校发展,提升高校知名度和整体实力。而且高校人力要及时引进新的人才,确保高校始终拥有活力和生命力。

二、高校人力资源管理特点

1. 具有独立性

高校人力资源管理由于管理主体与社会不同,故而其存在较强的独立性。高校招聘的主要是教师,故而其人力资源主体构成是整体素质和自我约束力较强的教师群体,这部分群体由于职业的要求和对自身发展的严格规划,是非重视自身的职业规划和未来发展。

2. 流动性强

高校教师的学历和整体素质对比其他群体是较高的,不过也不能故步自封。教师群体也会随着时代进步不断学习开拓自身视野,这一特质也使教师群体在整体人力资源竞争中处于优势地位。随着国人对教育的重视程度不断增加,教师群体也要严格要求自身,实现自我的工作价值,为中国教育贡献一份力量。高校教师的职业发展较为清晰,在职业规划上也会将眼光放得更长远,这一特点也使得高校人力资源具备极强的流动性。

3. 管理过程和结果无法协同评价

高校教师的主要工作是培养学生,同时又要倾注时间和精力在教研课题和科研活动中,日常生活中难以用统一标准评定教师的工作。教学结果不是立竿见影的,

作者简介: 姚毓忠,男,青海省民和县,1994.03.12.硕士,工商管理硕士,教育学硕士。

科研活动的评价标准也未统一。所以高校教师在不断教学、不断科研的情况下,难以按照死板的标准对其过程进行实时把控。

三、高校人力资源管理问题

1. 考核评价体系不完善

绩效考核是具备专业性性质的人力资源管理体系中的重要一环,对高校发展具有重要作用。目前高校的绩效考核存在评价体系不完善、评价标准不明确、考核维度单一、考核内容模糊等问题,并且绩效考核主要是传统的定量考核,被考核人员无法全面评估。其次,目前的高校绩效考核更多的是单项考核,标准制定、内容选择都由人力部门单向制定,其他员工未透彻了解考核内容,而且两者缺乏有效沟通,使得绩效考核断层,难以实现最初的全面评估了解员工的作用。绩效考核结果是对员工进行职位待遇调整的重要依据,所以势必要不断完善考核方案和流程,借助大数据全面真实评估教师的真实能力和实际工作情况,摒弃以往的主观判断,用客观的数据分析反馈评价结果。

2. 对人力资源管理创新认识不足

社会从未停止前进的步伐,经济、文化、政治都在不断变化,人力资源管理也要紧跟步调,不断变革发展,满足新时代下的人力资源需求。通过整理资料可知,目前各高校的人力资源管理模式以传统为主、现代为辅。部分高校尝试对人力资源管理进行创新,并重视信息化的重要性,试图将其结合在人力资源管理中。但是传统的管理理念根深蒂固,高校人力资源管理形式风格上难免受传统形式禁锢。故而要提升创新意识完善高校人才建设,合理配置高校资源确保高校的长远发展。

3. 人力资源管理信息化程度低

信息科技不断发展,被运用到各个领域内,其便捷化、系统化的特点极大缩短了各环节的工作时间。对人力资源管理而言,借助电子信息化技术进行考核分析等是人力资源管理的重要创新。高校的人力资源管理部门脱身于传统人事,在管理理念和办事风格上都比较传统。现今的人力资源部门更多地应该借助现代化信息技术,搭建信息化管理平台,用信息化的手段进行人力资源管理。其次,现代科技的发展一日千里,高校人力资源管理者并未及时掌握更新的技术,并加以灵活运用。虽然高校注意到信息化对人力资源管理的主要作用,但并未给予足够的重视。高校没拿出足够的资金和政策支持人力资源信息化发展,也没有制定可发展的规划,这也导致人力资源信息化程度低,难以系统发展,为高校发展

选拔足够人才。

4. 大数据技术利用率低

虽然网络普及程度较高,但是大数据在人力资源方面的利用率却不高。目前高校信息化建设的侧重点是教学活动信息化,教师借助信息化手段提升实现教学目标;其次是借助大数据收集整合信息,供日常活动使用。但是信息化在人力资源管理中的运用程度不高,管理人员也未对此基于重视,极少借助大数据对信息进行分析和共享。

四、高校人力资源管理创新策略

1. 转变管理理念

针对现有高校人力资源管理进行改革和创新,首要目标是从根源扭转人员的管理理念。并使理念指导实践,重视创新性的人力资源管理行动。为创建完善的、高效的人力资源管理体系,要明确发展目标,以高校发展和人才培养为核心,秉持着高效高质的管理理念,充分利用高校的现有资源;在不改变高校人力资源独立性、流动性基础上,建立完善的二级管理评价流程和体系;为了使管理更合理高效,采用动态人力资源管理手段选拔评价人才,完成既定目标,创新管理策略。

2. 建立健全人力资源管理机制

高校人力资源管理是涉及到任免、日常管理、发展规划等多方面的综合性工作,为了推动高校人力资源管理工作顺畅运行,需要通过多手段健全人力资源管理机制。首先,采取多层次聘用为高校招揽人才,完善人才储备。人才是高校可持续发展的主要推动者,所以如何引入高层次、创新性、复合型人才是人力资源管理的首要目标。故而人力资源管理要不断朝着现代化标准靠拢,重点关注专业技能和创新能力并存的高端人才,并根据人才特点和资源情况合理分配人才工作,完善人才管理机制。其次,通过培训、考核等多重手段不断提升全员综合素质,同时合理建立绩效、评价制度,激励员工努力工作。激发员工的内在驱动力,使其在合理的竞争中丰富自身学习内容;同时对优秀员工进行奖励,保持其对教育工作的热爱,为高校发展提供源源不断的人才输送。

3. 加强人力资源信息化建设

信息化建设能够借助信息科技手段有效整合简化人力资源管理流程,减少冗杂重复性工作,在高校日常人力资源管理中要给予足够重视。第一,增加投资提升信息化建设。通过投入更多的资金配备先进的设备,加强培训提升管理人员的信息化意识和技术人才的专业水准,第二,引进信息化人才,通过引进具备专业技能和创新

意识的人才,满足高校发展需求。第三,发挥信息技术价值。借助信息化的特性,创新人力资源管理过程,并将信息化管理变成标准化、专业化的流程,利用信息技术确保高校人力资源管理具备前瞻性和完整性。

4. 完善考核机制,提高大数据利用效率

对人力资源而言,绩效考核是工作评价的重要手段之一,通过收集整理数据并对其进行分析,作为评估高校教职人员的重要依据。传统的绩效考核往往对单一维度进行较片面的考核,最终的评估结果难免不够全面。在现代化发展的当下,通过大数据智能化分析,能够进行多维度考核,全面评估教职工的工作,针对暴露的问题进行优化和解决,简化流程以提升效率。第一,完善考核机制。采用定性、定量结合,科研、教育并重的双向考核机制,全面考察教职工的专业能力、教学能力、创新能力和责任心等,对其进行综合性评估。第二,完善奖惩机制。借助大数据评估教职工的综合能力并进行考核,针对考核结果制定相应的奖惩措施,保持全体人员的工作热情,通过合理竞争激发员工的内在驱动力。员工能够合理设置目标和进行职业规划,长远来看,有助于提升高校的整体实力。

五、结束语

国家的强盛离不开教育发展,国家和社会投入更多

人力物力财力在教育工作中,培养综合素质高又具备现代化、创新性思维的人才,这些人才会推动国家和社会的现代化建设。这是一个充满机遇和挑战的时代,所以培养更多人才是社会发展的必然趋势,也是各高校工作任务的重中之重。故而,各高校应在大数据的背景下,将信息技术引入到人力资源管理中,结合高校人力资源管理特点和现存问题完善人力资源管理流程,创新管理策略,提升工作效率。

参考文献:

- [1]张永辉.人力资源管理视角下的高校学生组织建设[J].现代商贸工业,2021,42(26):61-63.
- [2]宋莉芳.高校人力资源开发与管理的创新核心探究[J].科学咨询(科技·管理),2021(07):40-41.
- [3]马晓超.华为人力资源管理对高校建设的启示[J].人力资源,2021(12):14-15.
- [4]张慧.高校人力资源和行政管理队伍建设[J].人力资源,2021(12):30-31.
- [5]赵玉萍,李晶晶,于锐强.高校人力资源管理问题及对策[J].人力资源,2021(12):34-35.
- [6]郭子默.高校人事管理向人力资源管理模式的转变分析[J].湖北开放职业学院学报,2021,34(11):61-62.

