

# 创新驱动发展战略下高校人力资源管理对策探讨

杨 勇

莱西姆大学研究生院 菲律宾 八打雁市 4200

河套学院机电工程系 内蒙古 巴彦淖尔市 015000

**摘 要:**人才作为社会建设发展的核心,是高校教育始终关切的问题,而教师作为高校人才培养的主体,更应该得到高校的科学管理,以使其人才培养工作能够不断地突破创新。创新驱动发展战略是党的十八大基于提高社会生产力与综合国力而提出,就高校而言,不仅是教学改革完善的指引,也是教师资源管理的重要方向,即只有高校的人力资源管理保持创新的驱动力,其人才培养的工作才能得到顺利地推进。本文就创新驱动发展的战略背景下高校人力资源管理工作的重要性切入主题,通过归纳高校人力资源管理现存问题、提出相应的改进策略,以为这一工作的创新发展提供促进,以供参考。

**关键词:**创新;高校人力资源管理;机制

## Discussion on the Countermeasures of human resources management in Colleges and Universities under the strategy of innovation driven development

Yong Yang

Lyceum of the Philippines University Graduate School Philippines Batangas 4200

Department of Mechanical and Electrical Engineering Hetao college Inner Mongolia Bayannur 015000

**Abstract:**As the core of social construction and development,talents have always been the concern of higher education.As the main body of talent training in Colleges and universities,teachers should be scientifically managed by colleges and universities in order to make continuous breakthroughs and innovations in talent training.The innovation driven development strategy was put forward at the 18th National Congress of the Communist Party of China based on the improvement of social productivity and comprehensive national strength.As far as colleges and universities are concerned,it is not only a guide for the improvement of teaching reform,but also an important direction of teacher resource management,that is,only when the human resource management of colleges and universities maintains the innovation driving force,can their talent training work be smoothly promoted.This paper focuses on the importance of human resource management in Colleges and Universities under the strategic background of innovation driven development,summarizes the existing problems of human resource management in Colleges and universities,and puts forward corresponding improvement strategies,so as to promote the innovation and development of this work for reference.

**Keywords:**Innovation;Human resource management in Colleges and universities;Mechanism

### 前言

人力资源管理包含一个单位各环节的人员的配置和调动,关乎员工福利的获取与工作积极性的提升,其通过制定一定的管理制度实现对单位人力资源的合理分配,需要在工作开展前明确好管理沿循的理念和具体工作范围<sup>[1]</sup>。对于高校而言,其人力资源管理工作主要围绕“培育人才”而展开,要基于培育创新型人才来设置管理目标,也要从自身工作的不断创新角度明确具体工作范围,完善自身的管理机制、制度,以使自身的人员配置管理更加符合时代的发展需求且具有较高的科学性,确保高校的育人工作也能得到发展性地开展。基于这一要求,高校相关工作的负责人应就目前的工作问题进行反思和调整,探索具体的改进策略,以促进这一目标的达成。

### 1 创新驱动的战略背景下高校人力资源管理的价值分析

#### 1.1 促进学生的全面提升

创新驱动发展战略有两层含义,一是中国未来发展靠创新科技来驱动,要用科技取代传统劳动和能源开采赋予国家发展的动能;二是明确一切创新的目的是要驱动发展,要有实际的成果用以推动社会前行,而不是提升论文发表的水平<sup>[2]</sup>。对于高校教学而言,要实现这两点目标需要有充足的师资以及科学的调配给予支持,因此基于这两层含义看高校人力资源管理的价值,可知人力资源的管理、调配是推动高校育人从单一专业性人才培养转为复合创新型人才培养的前提基础,是教学改革持续开展的重要保障机制,亦是间接促进学生能全面发展的先决条件。相关人员应当从学生的全面发展角度着眼工作设计,贯彻落实以人为本教学理念,配合育人工作的展开进行师资人员的管理、教育,完善师资队伍福利制度,以促进学校人才培养视野的持续、创新发展。比如具体的工作开展中要

作者简介:杨勇(1984-),男,汉族,内蒙古巴彦淖尔市人,大连理工大学硕士,河套学院机电工程系讲师,研究方向:教育管理。

推进人力资源管理工作与学校教育改革之间的融合,通过不断拓展自身的管理范围、完善相关制度提升管理效果等。

### 1.2 确保学校的长效发展

从学校的发展角度出发,人力资源管理就是对高校教学资源的有效整合。国家进入发展的新时期,对人才培养提出了更高的要求,学校作为人才培养工作实施的主体,也要对自身工作开展模式进行革新,透过创新工作的开展满足国家对人才培养的要求。而人力资源管理是一切改革的重要支撑环节,需要相关人员通过结合学校发展改革规划对教师队伍具体制定调整方案,借助工作制度、规范的制定和福利待遇的调节调动师资队伍的工作激情、激发他们的创新意识,如此,学校层面的改革方案才能得到深入的落实。因而除去人力资源管理来谈学校的发展是不现实的,学校方面不仅要对此工作重视起来,更要着手这一工作的创新,要联系创新驱动发展战略的内涵、主旨重新制定人力资源管理的目标、方法,以让这一工作的展开能在学校的发展中真正发挥出作用<sup>[3]</sup>。比如通过明确学校在科技创新方面的重视度,增进学校人力资源管理在科技方面的侧重,进而为学校的科技创新人才培养环境的搭建提供支持和帮助。

### 1.3 符合社会的发展需要

从社会层面来看,实施创新驱动发展的战略对国家在国际上的竞争、长期的发展等层面具有战略性意义。其能转变我国现有的经济发展方式,改变现有的生产力机构,为可持续发展的实现提供助力。而将科技作为驱动发展的核心机制,少不了相关人才的支持,高校作为高端人才输送的重要环节,要具有培养科技创新人才的能力。而这一切需要高校人力资源管理部门对现有的师资人员进行合理安排和激励,只有师资队伍建设到位,创新型人才的培养才能切实落地。因而从以上的分析内容着眼讨论,高校人力资源管理在国家发展的新时期,社会落实创新驱动发展战略的新环境具有较高的价值、意义,需要人力资源管理的负责人员明确自身工作的初心、使命,建立一定的大局观念,进而对具体工作的展开进行整局调整,以从教育角度满足社会发展需要。如在过程中将创新驱动发展战略的核心内容渗透到对教师队伍的教育中,通过提高他们的意识来促成高校新育人目标的实现,或是根据创新驱动发展战略中挖出的内涵指导人力资源工作的开展,提高工作展开的效率。

## 2 创新驱动发展战略下高校人力资源管理的现存问题

### 2.1 管理观念落后

虽然高校人力资源管理的重要性在创新驱动发展的战略背景下得到了各个院校的认识和重视,但在一些学校的工作开展中仍是能发现很多不利于创新人才培养的问题。首当其冲的要数人力资源管理部门在管理理念上

的落后<sup>[4]</sup>。当前的高校教师资源构成还是偏重知识型教职员,他们的优势是能够较快理解和提高自身对科技创新的认识,但在育人实践上的经验不足,人力资源管理人员应当结合师资团队的这一特征明确管理思路与方式,以让教师们将认知落实于实际。然而目前的状况是,一些高校人力资源管理缺乏对这一情况的重视和反思,一味地复制之前的工作模式,在思想宣传上耗费了较大的精力,对师资团队的改善缺少指导性建议的提出,没有实际的师资队伍优化举措,让教师对新的发展战略的配合也只能停留于表面,不仅对学生的提升无益,也不利于学校品牌的打造和维护。对于这样的情况,需要人力资源管理部门从实际角度切入工作,在自己的管理观念上进行创新,以让具体的工作开展符合科学规律。

### 2.2 管理范围局限

高校的人力资源管理是服务于高校的育人工作的,因此也会随着高校育人方向的转变而不断调整管理的内容。比如创新驱动发展战略的实施下高校的职能定位有所调整,尤其在创新人才的培养上倾注了不少精力,为辅助这一教学改革的落实,人力资源管理部门要适当调整自身的角色,做好行政管理工作的同时做好学术监管,以让教师在学术研究创新和将研究成果付诸实践的过程中得到公平的报站各支持;与此同时,人力资源部门还要加强学科之间的渗透促进工作,帮助学科研究在跨专业合作中取得成果然而实际情况确是很多高校人力资源管理部门的角色调整、工作范围都非常局限,既不能保证教师学术研究的成果得到保护,又不能促进专业间的协作,让高校教学的创新实践很难得到成果。对于这一情况,相关人员应当将人力资源管理工作与学校的发展紧密联合到一起,通过对准学校的发展拓充或重新设计人力资源管理的目标、范围,以为该工作的应用价值带来提升,令高校的育人水平得到有效的增长。

### 2.3 管理机制不健全

高校的人力资源管理工作是一项资源合理分配的工作,需要透过管理意见的实施、切实地落实在体现管理效果。然而很多高校的人力资源管理机制、制度建立不够完善,对每一项上级思想的传递和实践缺乏有效的保障机制,造成了一线教师与人力资源管理部门配合不足的情况,管理工作开展随意,管理效果体现不显著,为学校的创新发展带来了较大的阻碍。要创新高校人力资源管理,主要还是要从以人文角度去重新梳理工作目标、方法,改掉从前那些就事展开管理的工作方式,从调动员工主观能动性的角度切入,提高人力资源管理质量。相关人员应当从问题中总结经验,在实际情况中探索方法,建立规范的管理机制和制度,让教职员工在良好的保障之下开展工作。

## 3 结语

基于对创新驱动发展战略的解读可知,人力资源管理

作为促进高校教学工作创新、教学成果创新的重要环节,也应当在工作开展中始终贯穿创新思路,根据教学改革的需要不断调整策略。如对于高校人力资源观念落后、管理范围不全面、管理机制不健全等问题,相关人员要一一给予补足和完善,以令相关工作的开展更加符合创新发展战略下教学育人工作的提升需求,并为高校的创新育人提供源源不断的支持与指导。当前对高校人力资源管理工作的创新还着重于对工作思路、内容和方法的创新,对于先进技术的融合还体现得不那么具体,相关研究学者可在以上工作完善的基础上就先进技术的引进继续探索,从与时俱

进的角度为高校人力资源管理的创新赋能。

**参考文献:**

[1] 刘宏亮,赵红.创新驱动发展战略下高校人力资源管理对策研究[J].现代营销(信息版),2019(04):138.

[2] 白会峰.创新驱动发展战略下高校人力资源管理对策研究[J].现代营销(信息版),2020(01):191.

[3] 徐芸芸.创新驱动发展战略下高校人力资源管理对策[J].营销界,2021(33):169-170.

[4] 蒋晓丽,蓝启红.创新驱动发展战略下高校人力资源管理对策[J].时代经贸,2019(24):70-71.