

民办高校人力资源管理制度建设与优化研究

唐建宁

广东理工学院 526020

摘要:随着我国教育事业的快速发展,民办高校已成为高等教育体系的重要组成部分。然而,民办高校在人力资源管理方面还存在一些问题,如管理制度不健全、激励机制不完善等。因此,加强民办高校人力资源管理制度建设与优化具有重要意义。本文以民办高校人力资源管理为研究对象,分析了民办高校人力资源管理制度存在的问题,提出了优化民办高校人力资源管理制度建议。

关键词:民办高校;人力资源管理;管理制度;优化策略

Research on the Construction and Optimization of Human Resource Management System in Private Universities

Tang Jianning

Guangdong Institute of Technology 526020

Abstract: With the rapid development of China's education industry, private universities have become an important component of the higher education system. However, private universities still have some problems in human resource management, such as incomplete management systems and imperfect incentive mechanisms. Therefore, strengthening the construction and optimization of human resource management systems in private universities is of great significance. This article takes human resource management in private universities as the research object, analyzes the problems in the human resource management system of private universities, and proposes suggestions for optimizing the human resource management system of private universities.

Key words: private universities; Human resource management; Management system; Optimization strategy

一、民办高校人力资源管理制度存在的问题

(一)管理制度不健全

1. 岗位设置不合理

民办高校在岗位设置方面存在一些问题。首先,一些岗位的职责和权限缺乏明确界定,导致工作职责模糊,责任不明确。这可能造成工作任务的重叠和责任模糊,影响工作效率和质量。举例来说,有些岗位的职责描述模糊不清,导致员工无法准确判断自己的具体工作职责,从而影响工作的顺利进行。在某些情况下,缺乏明确的权限边界也会导致员工在工作中常常遇到纠纷,从而影响工作的正常推进。因此,民办高校应该合理规划岗位设置,明确职责和权限,避免冗余工作,提高员工的工作效率和质量。

2. 绩效考核体系不完善

民办高校在绩效考核方面存在一些问题。首先,一些民办高校的绩效考核指标过于简单化,只关注教学效果和科研成果,忽视了员工在其他方面的贡献。这样一来,员工的工作动力和积极性会受到一定的影响,对于一些非教学和科研工作的员工来说,可能会感到不公平和不满。例如,在校园管理、综合服务等领域贡献突出的员工可能没有得到应有的认可和奖励。其次,一些民办高校的绩效考核过于注重结果,忽视了过程和方法的评估。这样一来,员工可能会过分追求

结果,而忽视了工作的方法和过程,可能导致工作质量的下降和工作效率的低下。因此,民办高校应该建立完善的绩效考核体系,综合考虑员工在教学、科研、管理等方面的表现,注重过程和方法的评估,提高员工的工作积极性和工作质量。

3. 薪酬制度不合理

民办高校的薪酬制度也存在问题。一些高校的薪酬制度过于单一,只注重基本工资,忽视了绩效奖励和福利待遇。这样一来,员工的工作积极性和工作满意度可能会受到一定的影响,对于一些优秀的员工来说,可能会感到不公平和不满。例如,一些辛勤工作且具有突出表现的员工未能得到应有的薪酬认可,从而导致其对工作的动力降低。其次,一些民办高校的薪酬制度缺乏灵活性,不能根据员工的工作表现和贡献进行差异化的激励。这样一来,员工可能会感到工作没有动力和目标,对于员工的工作积极性和工作质量可能会产生一定的影响。因此,民办高校应该建立更为合理的薪酬制度,包括绩效奖励和福利待遇,以激发员工的积极性和满意度。

(二)激励机制不完善

1. 缺乏有效的激励手段

民办高校在激励机制方面存在一些问题,其中之一是缺乏有效的激励手段。目前,很多民办高校主要采用薪酬激励

作为主要手段,但这种单一的激励方式已经无法满足员工的需求。员工在工作中不仅需要物质方面的激励,还需要获得一定的荣誉和成就感。因此,民办高校应该探索多元化的激励手段,包括提供培训和发展机会、建立良好的工作氛围、加强员工的参与和沟通等。例如,通过定期组织员工技能培训和学术交流活动,让员工能够进一步提高自己的专业能力并获得成就感;同时,加强员工的参与感,例如开展员工意见征集活动,增强员工对工作的主动性和归属感,从而提高员工的工作积极性和满意度。

2. 职业发展空间有限

另一个问题是民办高校的职业发展空间有限。由于规模相对较小,岗位晋升的机会有限,这会影响员工的职业发展动力和积极性。因此,民办高校应该拓宽职业发展空间,提供更多的晋升机会和职业发展通道。可以通过建立职业生涯规划制度、提供培训和学习机会、鼓励员工参与项目和课题研究等方式,激发员工的职业发展潜力,提高员工的职业满意度。

3. 员工满意度低下

最后,民办高校的员工满意度普遍较低。这主要是由于管理制度不完善和激励机制不合理所导致的。员工在工作中遇到的问题和困难得不到及时解决,缺乏有效的激励和认可,导致员工的工作满意度下降。为了提高员工的满意度,民办高校应该加强员工关怀和支持,建立健全的反馈机制,及时解决员工的问题和困难。同时,还应该加强对员工的培训和发展,提供更多的发展机会和晋升空间,增加员工的自我实现感和成就感。例如,定期组织员工满意度调研,了解员工需求和困难,采取措施解决问题并提供支持,提高员工的满意度和忠诚度。

二、优化民办高校人力资源管理制度的建议

(一) 健全管理制度

1. 优化岗位设置

为了解决岗位设置不合理的问题,民办高校可以进行以下优化。首先,应该对岗位职责和权限进行明确规定,确保每个岗位的工作职责清晰明确,避免工作重叠和责任不明确的情况。针对此问题,需要制定详细的岗位说明书,其中包括岗位名称、工作内容、工作标准、工作流程、工作权限等内容,以帮助员工清楚了解自己的工作职责和权限,提高工作效率和工作质量。其次,应该对岗位进行合理的分工,避免一个岗位承担过多的工作任务,导致员工工作压力过大。需要制定科学的岗位设计,考虑到岗位的工作量、工作难度和工作重要性等因素,避免工作任务过多或过少,过难或过易,过重或过轻,以创造员工在轻松愉快的工作环境中发挥

最大工作效能的条件。同时,也要注意岗位之间的协调与配合,确保各个岗位之间的工作衔接和协同,提高工作效率和质量。可以建立有效的沟通机制和协作机制,比如定期召开工作会议,分享工作信息,协调工作进度,解决工作问题,这样可以避免工作中的信息障碍和协作障碍,提高工作效率和工作质量。此外,民办高校还可以根据员工的专业背景和能力进行合理的岗位匹配,充分发挥员工的潜力和优势,提高整体工作效能。可以实施有效的人才管理策略,进行科学的人才测评,了解员工的职业兴趣、能力、潜力等,然后根据测评结果进行合理的岗位匹配,让员工在适合自己的岗位上发挥出最大的工作效能。

2. 完善绩效考核体系

为了解决绩效考核体系不完善的问题,民办高校可以采取以下措施。首先,应该建立全面的绩效考核指标体系,不仅要注重教学和科研方面的绩效评估,还要考虑员工在管理、服务和创新等方面的表现。建立科学的绩效考核标准和绩效考核方法,绩效考核标准应包括教学质量、科研成果、管理效果、服务质量、创新能力等多个方面,绩效考核方法可以包括目标管理法、行为评估法、360度反馈法等多种方法,以全面、准确、公正地评价员工的工作绩效。其次,应该注重过程和方法的评估,不仅关注结果,还要关注员工在工作过程中的表现和方法。可采取有效的绩效跟踪和绩效反馈措施,通过定期的工作观察和工作记录了解员工的工作过程和工作方法,通过定期的绩效评价和绩效讨论让员工了解自己的工作表现和改进空间,激发员工的工作积极性和工作创新性。同时,还可以引入360度评估等多元化的评估方式,让员工和相关人员能够全面评价员工的绩效。可以搜集员工自我评价、上级评价、同事评价、下属评价、客户评价等多方面的评价信息,然后进行综合分析和综合评价,以全面、深入、多角度地了解 and 评价员工的工作绩效,提高绩效考核的公正性和有效性。

3. 制定合理的薪酬制度

为了解决薪酬制度不合理的问题,民办高校可以采取以下措施。首先,根据岗位的重要性和难度,制定相应的薪酬水平,确保薪酬与工作的贡献和价值相匹配。其次,根据员工的绩效表现和发展潜力,进行差异化的薪酬激励,激发员工的工作积极性和创造力。同时,也可以考虑引入绩效奖金、福利待遇和职业发展机会等非经济性的激励手段,提高员工的工作满意度和忠诚度。

(二) 完善激励机制

1. 采取多元化激励手段

为了完善激励机制,民办高校可以采取多元化的激励手

段。除了薪酬激励外,还可以提供培训和发展机会,帮助员工提升技能和知识水平,增加工作的挑战性和成长空间。首先,通过定期的培训和研修会,帮助员工提升专业技能,提高工作效率。这些培训可以包括专业知识和技能的培训,同时也应包括领导力、团队协作、沟通技巧等软技能的培训。通过这些培训,员工可以不断提升自己的能力,提高工作的质量和效率。同时,可以通过提供学术研讨会、参观学习、外派进修等方式,帮助员工拓宽视野,提升专业素养。其次,民办高校可以建立良好的工作氛围,鼓励员工互相学习和分享经验,增强员工的归属感和团队合作精神。可以建立学习型团队,鼓励员工分享知识和经验,提升团队的学习能力和创新能力。同时,可以举办各种团队活动,增强员工之间的交流和合作,提升团队的凝聚力和战斗力。通过建立良好的工作氛围,可以让员工在工作中感受到快乐和满足感,提高员工的工作积极性和工作满意度。此外,可以加强员工的参与和沟通,充分听取员工的意见和建议,让员工感受到自己的意见被重视和采纳。可以通过定期的员工大会、员工座谈会等方式,收集员工的意见和建议,及时了解员工的需求和期望。同时,也可以通过员工满意度调查、员工访谈等方式,了解员工对工作和管理的满意度,及时发现和解决问题。通过加强员工的参与和沟通,可以提高员工的工作积极性和工作满意度,提高员工的工作效率和工作质量。最后,还可以设置奖励制度,表彰员工的优秀表现和贡献,激励员工的工作积极性和创造力。可以设立各种奖项,表彰在教学、科研、服务等方面表现优秀的员工。同时,也可以设立创新奖、进步奖等奖项,鼓励员工创新和进步。这些奖励不仅可以提高员工的工作积极性,还可以提高员工的工作满意度,进而提高员工的忠诚度和留任率。通过采取多元化的激励手段,可以有效地激励员工的工作积极性和创造力,提高员工的工作效率和工作质量,从而提高学校的整体绩效和竞争力。

2. 拓宽职业发展空间

为了拓宽职业发展空间,民办高校可以采取一系列措施。首先,可以建立职业发展规划制度,帮助员工制定个人职业发展目标和计划,并提供相应的培训和支持。同时,鼓励员工参与项目和课题研究,提供更多的机会和平台,让员工能够展示自己的才华和能力。此外,民办高校还可以提供跨部门和跨岗位的晋升机会,让员工有更多的职业发展通道和机会。同时,也可以鼓励员工参与行业协会和学术组织,拓宽员工的人脉和专业交流,提升员工的专业素养和影响力。

3. 提高员工满意度

为了提高员工的满意度,民办高校可以采取一系列措施。首先,要加强组织领导,建立良好的工作氛围和文化,让员工

感受到组织的关爱和支持。高校领导层需要具备良好的领导素质和能力,以身作则,树立良好的榜样。同时,高校领导层还需要关注员工的工作和生活,定期进行员工访谈,了解员工的需求和困扰,及时解决员工的问题,让员工感受到组织的关心和支持。此外,高校领导层还需要努力营造一个公平、公正、公开的工作环境,让员工感受到公平的竞争机会和公正的激励制度。其次,要提高管理水平,确保管理决策的公正和透明,减少不合理的管理措施和行为。高校管理层需要具备良好的管理知识和管理技能,能够运用科学的管理理论和方法,进行有效的管理决策。同时,高校管理层也需要注重管理的公正和透明,避免任人唯亲、偏袒保护的现象,让员工感受到公正的待遇和公平的机会。此外,高校管理层还需要关注员工的反馈,及时调整管理策略和措施,避免不合理的管理行为。再次,要加强员工的沟通和参与,充分听取员工的意见和建议,让员工感受到自己的意见被重视和采纳。高校管理层需要具备良好的沟通技巧,能够有效地听取员工的意见和建议,理解员工的需求和期望。同时,高校管理层也需要提供各种沟通渠道,如员工大会、员工访谈、员工调查等,让员工有机会表达自己的意见和建议。此外,高校管理层还需要重视员工的参与,让员工参与到决策过程中,让员工感受到自己的价值和影响。最后,要关注员工的个人发展和福利待遇,提供培训和发展机会,提高员工的技能和知识水平。同时,还要关注员工的福利待遇,提供合理的薪酬和福利,满足员工的物质和精神需求。高校管理层需要具备良好的人力资源管理知识和技能,能够制定合理的薪酬政策和福利政策,满足员工的物质需求。同时,高校管理层也需要提供各种培训和发展机会,如职业培训、职业规划、职业发展等,帮助员工提升自己的技能和知识,提高工作能力和竞争力。此外,高校管理层还需要关注员工的精神需求,如工作满意度、工作压力、工作平衡等,让员工感受到工作的乐趣和满足感。通过制定详细的岗位说明书、建立全面的绩效考核指标体系、设立合理的薪酬制度,采取多元化的激励手段,拓宽职业发展空间,加强员工满意度的措施,民办高校能够优化人力资源管理制度,提高员工的工作效率和工作质量,从而提升学校的整体竞争力和绩效水平。

三、优化民办高校人力资源管理制度实施策略

(一) 加强组织领导

1. 成立专门的人力资源管理机构

为了优化民办高校的人力资源管理制度,可以成立专门的人力资源管理机构。该机构应由具有相关知识和技能的专业人力资源管理人员组成,并负责制定和实施人力资源管理策略。具体措施如下:(1) 招聘和选拔具有专业背景和经验

的人力资源管理人员。(2)负责制定和实施与民办高校的发展目标和策略相一致的人力资源管理政策和制度。(3)设计和优化招聘流程,确保招聘到适合岗位要求的人才。(4)确定和实施薪酬和绩效考核制度,激励员工的工作表现和贡献。(5)提供培训和发展机会,提升员工的专业能力和职业发展空间。(6)处理和解决员工的问题和纠纷,维护良好的劳动关系。

2. 明确人力资源管理部门的职责

为加强人力资源管理的领导力,民办高校应明确人力资源管理部门的职责。具体措施如下:(1)设立专门的人力资源管理部门,并明确其职责和权责。(2)协助各部门进行人员招聘和选拔,制定招聘流程和标准,确保选聘到适合岗位要求的人才。(3)制定薪酬和绩效考核制度,确保薪酬的公平合理和绩效的科学评估。(4)设计和提供培训和发展计划,为员工职业发展提供支持。(5)建立有效的沟通渠道,解决员工的问题和纠纷,促进良好的劳动关系。(6)与其他部门密切合作,共同推动人力资源管理各项工作的落实和持续改进。通过以上具体措施,我们可以加强组织领导,优化民办高校人力资源管理制度的实施,提升员工的工作动力和满意度,为民办高校的发展提供有力支持。

(二) 提高管理水平

1. 加强培训与开发

为了提高管理水平,民办高校可以采取以下措施加强培训与开发:

(1)为管理人员提供专业的培训课程,包括人力资源管理、领导力、沟通技巧等方面的内容。这些培训课程应当涵盖现代人力资源管理的理论和实践,包括招聘、绩效管理、薪酬管理、员工关系管理等方面的知识。

(2)通过领导力培训,提升管理人员的决策能力、影响力和团队协作能力,以更好地领导和激励员工,提高团队的凝聚力和战斗力。

(3)提供沟通技巧的培训,提升管理人员的倾听能力、表达能力和协商能力,以更好地与员工沟通和交流,解决沟通中的问题和冲突,提高沟通的效率和效果。

(4)为员工提供专业能力和职业素养的培训机会,包括专业技能的培训、职业素养的培训、职业规划的培训等,以帮助他们提升自己的工作能力和竞争力,推动个人的发展和进步。

(5)鼓励管理人员参加行业研讨会和学术交流活动,以拓宽他们的视野和思维方式,了解行业的最新动态和知识,提高专业素养和创新能力,扩展人脉和资源,提高影响力和竞争力。

通过以上措施,可以提高管理人员和员工的知识和技能,提高工作效率和质量,提高工作满意度和忠诚度,推动民办高校的发展和进步。

2. 引进专业化人力资源管理人才

为了提高管理水平,民办高校可以引进专业化的人力资源管理人才,采取以下具体措施:

(1)在招聘过程中,注重选取具备相关学历和经验的人力资源管理人才,以确保其熟悉人力资源管理的理论和实践。

(2)让人力资源管理人才负责制定和实施人力资源管理策略,包括人力资源规划、人力资源开发、人力资源激励、人力资源保留等。

(3)按照民办高校的发展策略和需求,制定合理的人力资源规划,确保有足够的人力资源来支持其发展。

(4)根据员工的需求和期望,制定合理的人力资源开发策略,提供培训和发展机会,帮助员工提升工作能力和竞争力。

(5)根据员工的工作表现和贡献,制定合理的人力资源激励策略,提供各种奖励措施,激励员工的工作积极性和创新性。

(6)根据员工的满意度和忠诚度,制定合理的人力资源保留策略,提供福利待遇,满足员工的物质和精神需求,提高满意度和忠诚度。

(7)优化岗位设置和绩效考核体系,提高人力资源的使用效率。根据组织结构和业务流程,确保每个岗位都有明确的职责和要求,提高岗位的使用效率。

(8)建立合理的薪酬制度,提高员工的满意度和忠诚度。根据经济状况和市场需求,建立合理的薪酬制度,提供合理的薪酬待遇,根据员工的表现和贡献,激励员工的工作积极性和创新性。

通过引进专业化人力资源管理人才,可以提升人力资源管理的专业性和水平,推动民办高校的发展和进步。

3. 建立健全人力资源管理信息系统

为了提高管理水平,民办高校应当建立健全的人力资源管理信息系统,具体措施包括:

(1)建立一个完善的人力资源管理信息系统,用于管理员工的基本信息、绩效考核数据、培训记录等。该系统应当能够实现数据的记录、处理和存储,提高管理效率和准确性。

(2)通过信息系统进行人力资源管理的数据化和自动化,以提高管理效率和准确性。系统可以提供各种人力资源管理报表和数据分析功能,帮助管理层进行决策和规划。

(3)建立一个较为完善的数据矩阵,能够收集员工的基本信息、考勤情况、绩效评估、培训记录等,以便于对员工

进行全面的管理和评估。

(4) 信息系统可以提供数据分析和决策支持,辅助管理层进行人力资源管理决策和规划。例如,可以通过对员工绩效数据的分析,评估员工的工作能力和表现,并帮助确定培训和激励计划。

通过建立健全的人力资源管理信息系统,可以实现数据化和自动化的管理方式,提高管理水平,促进民办高校的发展。

(三) 营造良好的校园文化氛围

1. 培育共同的价值观

为了营造良好的校园文化氛围,民办高校可以采取以下具体措施培育共同的价值观:

(1) 由领导层明确和传达学校的核心价值观和文化理念,反映学校的使命和愿景。通过演讲、公开信、社交媒体等方式传达这些价值观和理念,让员工和学生了解和理解。

(2) 组织集体讨论、主题讲座、团队建设活动等,让员工和学生参与到共同的价值观建设中。定期举行活动,让大家共同探讨和理解学校的核心价值观,并提出自己的观点和建议,进一步丰富和完善学校的价值观。

(3) 将这些价值观融入到日常的工作和学习中。在招聘和评价过程中强调这些价值观,在培训和发展程序中包含这些价值观,在沟通和决策中体现这些价值观。员工和学生能够在工作和学习中实践这些价值观,进一步增强他们的认同和接受。

通过培育共同的价值观,可以增强员工和学生的凝聚力和向心力,形成共同的文化认同,提高满意度和忠诚度,推动学校的发展和进步。

2. 提高员工归属感

为了营造良好的校园文化氛围,民办高校可以采取以下具体措施提高员工的归属感:

(1) 建立良好的工作环境和福利待遇,如提供舒适的办公环境、完备的办公设备、清洁的卫生条件等。同时,提供竞争性的薪资待遇、丰富的福利、公平的奖励制度等,以增加员工的满意度和忠诚度。

(2) 关注员工的职业发展和成长,提供各种培训和发展机会,如技能培训、领导力发展、职业规划等,让员工能够提升能力和技能,看到个人发展前景,提高职业满意度和忠诚度。

(3) 加强员工的参与和沟通,提供各种参与和沟通机会,如员工大会、工作小组、意见箱等。让员工参与学校的决策过程,表达意见和建议,增强他们的价值和影响,提高满意度和忠诚度。

通过提高员工的归属感,可以增强他们对学校的认同和忠诚度,激发工作热情和创造力,提高工作效率和质量,推动学校的发展和进步。

3. 增强团队协作精神

为了营造良好的校园文化氛围,民办高校可以采取以下具体措施增强团队协作精神:

(1) 通过开展团队建设活动提升团队成员之间的沟通和合作能力。组织团队培训、团队拓展活动、团队项目等,培养团队成员的技能和能力,增进彼此的了解,加强相互的信任和支持。

(2) 建立有效的团队协作机制,明确团队成员的角色和责任,确保每个人知道自己在团队中的位置和任务,以及如何与其他团队成员协作。建立有效的沟通机制,解决团队工作中的问题和冲突。

(3) 建立有效的激励机制,通过合理的奖励和认可,激励团队成员积极参与团队工作,提高团队协作的积极性和主动性。

(4) 持续的培训和发展,定期进行团队协作培训,帮助团队成员不断提升团队协作知识和技能。组织团队反馈、团队评估等活动,及时了解和改进团队成员在协作中的表现。

通过增强团队协作精神,可以提高团队的凝聚力和战斗力,实现学校的整体发展和进步。团队协作不仅提高工作效率和质量,也增强员工的满意度和归属感,进一步营造良好的校园文化氛围。

四、结束语

民办高校人力资源管理制度建设与优化研究具有重要的现实意义。本文分析了民办高校人力资源管理制度存在的问题,并提出了优化民办高校人力资源管理制度建议及实施策略。希望本文的研究能为相关领域的研究和实践提供有益的借鉴和参考,共同推动我国民办高校人力资源管理的发展。

参考文献:

- [1] 朱永恒. 民办高校人力资源问题及策略研究[J]. 现代营销(上旬刊), 2022, (08): 139-141.
- [2] 霍玥. 数字经济时代下民办高校人力资源的数字化转型[A]. 中国国际科技促进会国际院士联合体工作委员会、南洋科学院. 财经与管理国际学术论坛论文集(一)[C]. 中国国际科技促进会国际院士联合体工作委员会、南洋科学院: 中国国际科技促进会国际院士联合体工作委员会, 2022: 27-29.
- [3] 龚洪. 大数据背景下激励机制在民办高校人力资源管理中的实践探索[J]. 支点, 2022, (07): 105-107.

- [4] 海龙. 民办高校人力资源管理中优化激励机制的研究[J]. 商讯, 2021, (33): 188-190.
- [5] 张静. 民办高校人力资源专业培养如何转型[J]. 人力资源, 2021, (22): 126-127.
- [6] 毛睿. 校企合作背景下民办高校人力资源开发途径[J]. 人才资源开发, 2021, (20): 21-22.
- [7] 张蓉. 基于经济学原理的民办高校人力资源管理[J]. 营销界, 2021, (Z3): 109-111.
- [8] 黄水荣. 民办高校人力资源保障体系建设探索——以四川工商学院为例[J]. 四川民族学院学报, 2021, 30(04): 59-62.
- [9] 宋薇. 基于战略管理的民办高校人力资源激励机制分析[J]. 人才资源开发, 2021, (07): 31-32.
- [10] 陈霞. 民办高校人力资源管理现状及对策[J]. 人力资源, 2021, (06): 144-145.
- [11] 袁誉. 关于当前民办高校人力资源管理中存在的问题研究及其建议[J]. 中国管理信息化, 2021, 24(05): 126-128.
- [12] 陈明惠. 民办高校人力资源管理的现状及对策[J]. 人力资源, 2021, (04): 58-59.
- [13] 王森. 基于内部客户服务的民办高校人力资源管理创新范式研究[J]. 当代经济, 2021, (02): 109-111.
- [14] 郑世珍. 民办高校人力资源管理体制改革研究——评《民办高校人力资源管理发展研究与实践》[J]. 领导科学, 2021, (01): 2.
- [15] 黎明石. 基于战略管理的民办高校人力资源管理激励机制研究[J]. 冶金管理, 2020, (21): 197-198.
- [16] 巢竞竞. 知识管理视角下的民办高校人力资源管理[J]. 人力资源, 2020, (18): 42-43.
- [17] 刘瑀瑶. 民办高校人力资源管理的问题与对策[J]. 人力资源, 2020, (18): 56-58.
- [18] 朱中伟. 基于可持续发展视域下民办高校人力资源管理研究[J]. 黑龙江教育学院学报, 2019, 38(11): 4-6.
- [19] 陈潇. 新形势下民办高校人力资源管理信息化研究[J]. 大众投资指南, 2019, (22): 236-237.
- [20] 罗正业. 民办高校人力资源结构的合理性分析[J]. 文化创新比较研究, 2019, 3(19): 128-129.
- [21] 钟凡. 网络时代背景下民办高校人力资源管理的模式分析[J]. 大众投资指南, 2019, (11): 115.
- [22] 何香函. 民办高校人力资源管理现状及对策探究[J]. 人才资源开发, 2019, (08): 20-21.
- [23] 任红艳. 基于平衡计分卡的西安民办高校人力资源效能评价指标研究[J]. 中国市场, 2018, (36): 21-23.
- [24] 张力心. 浅析当前我国民办高校人力资源管理存在的问题及对策[J]. 湖北函授大学学报, 2018, 31(17): 45-46.
- [25] 张锦燕. 浅析传媒类民办高校人力资源管理现状[J]. 传媒与教育, 2018, (Z1): 221-223.
- [26] 刘长志. 民办高校人力资源战略规划研究——以四川希望教育集团旗下的两所院校为例[J]. 开封教育学院学报, 2018, 38(08): 134-135.
- [27] 张芳, 高新磊. 民办高校人力资源管理中的激励机制问题分析[J]. 品牌研究, 2018, (03): 77+82.
- [28] 籍二瑞. 江西民办高校人力资源管理研究[D]. 南昌大学, 2018.
- [29] 牙韩司. 知识管理视野下民办高校人力资源管理的方法[J]. 学园, 2018, 11(09): 172-173.

