

论述践行以人为本理念推进学校人力资源管理

哈建民

宁夏育才中学 宁夏银川 750021

摘要：研究以人为本理念在学校人力资源管理中的应用有重要的实际意义，本文围绕以人为本管理内涵、人力资源管理的现状及以人为本理念在学校行政人才人力资源管理中的应用进行分析，采取调查法以及经验总结等方法探索以人为本理念在人力资源管理中应用的有效措施，提升人力资源管理水平，以达到充分发挥出行政人员效用的目的，为学校的稳定发展提供重要保证。

关键词：以人为本理念；学校人力资源管理；措施

行政管理工作在学校的不断发展中占有重要的作用，近年来随着学校的不断扩招，对行政管理工作也提出了更高的要求，而人才是行政管理工作实施的关键，只有做好人力资源管理，才能提升工作效率。随着教育改革的深入进行，将以人为本理念应用在学校行政人力资源管理工作中已经成为必然趋势，实现以人为本理念与人力资源管理的结合，是学校发展的根本需要，也是建立起人性化管理机制的必然要求，对于提升行政工作效率以及推动学校的长远发展有重要意义。

一、以人为本管理的内涵及要求

所谓以人为本管理简单来说指的就是在具体的管理工作中要将人作为管理工作的核心以及基本出发点，目的是激发以及提高人的主动性以及创造性，实现人与团队的共同进步和发展。而在学校的人力资源管理中，以人为本行政管理理念中的人则指的是广大师生以及职工，但最核心的依旧是为学生发展而服务，实施以人为本的目的就是更好的实现教育的目标。学校行政人力资源管理中实施以人为本的理念，不仅可以促进学校和谐文化的建设，而且对于文明风尚的培育以及打造人性化的校园环境均有重要意义^[1]。

以人为本在学校行政人力资源管理中的应用，也有一定的要求。首先在具体的应用中，要遵循行政管理的科学价值追求。也就是指要使用科学的管理方法，及时更新工作理念，保证职工能够做到各司其职、各尽其责，同时学校也需要做好资源的配置工作，从而切实提升行政的管理水平和效率；其次，在具体实施中还需要落实民主性原则，也就是说在人力资源管理中要弘扬以及发挥民主精神，调动人员的积极性，保证全体师生和职工积极参与到管理工作中，注重汲取师生的意见，这样才能为学校行政管理水平的提升做出更大的贡献。

二、学校人力资源管理的现状反思

现如今正是知识经济的发展时代，人力资源管理的重要性也十分的突出。人力资源管理在学校的发展中十分重要，但是在具体的人力资源管理中，却存在着不同程度缺失的情况，主要体现在以下方面：

1. 人力资源管理观念不够深入

从当前学校人力资源管理的现状来看，人力资源管理观念不够深是普遍存在的问题。人事部门作为学校发展中的重要部门，但是从人事管理的情况来看，具体的管理工作中一直以事为中心，忽视了以人为中心，而且多采取一些命令式或者控制式的方式进行管理，再加上岗位的竞争性不足，就导致对人力资源管理的认识也比较浅薄，在思想以及方法方面也过于注重物质性，缺乏战略性的人力资源管理理念。

2. 人力资源管理的科学性不足

做好人力资源管理的规划十分重要，但是很显然部分学校在人力资源管理方面并没有做好科学的规划，甚至大多仅仅停留在管理层面上，并没有建立长期的战略发展规划。由于缺乏长期的人力资源规划，也就无法保证人力资源需求与供给的平衡发展，也就难以稳定人才，无法提升人力资源管理的水平。

3. 缺乏完善的绩效管理体系

绩效管理在人力资源管理中十分重要，是整个人力资源管理中的核心环节，绩效考评可以说是影响人力资源管理效果的重要因素，也正因为如此绩效管理被当做人力资源管理的风向标。但是学校在人力资源管理的绩效管理方面，往往存在明显的形式化问题，并未建立完善的考核体系，而且考核的结果也无法评判考核体系的合理性以及科学性，再加上由于绩效考评的结果与奖惩挂钩，如果无法有效的落实，就会影响部分人员的工作积极性，很容易出现人才流失的情况^[2]。

4. 人力资源配置不合理

人力资源配置的重要性十分重要，但部分学校在人力资源配置方面还存在较多不合理的问题，无法实现人岗之间的匹配和优化，难以发挥出人才的效用，甚至还会出现大量人才流失的情况，最终会影响到学校的长远发展。

三、以人为本理念推进学校人力资源管理的有效措施

1. 明确树立以人为本的人力资源管理理念

观念是行为的先导，所以为了保证以人为本理念在学校人力资源管理中的应用，就需要合理区分人力资源管理以及人事管理之间的差别，二者并不是在名称上有所不同，在管理视角、目标等方面都有所不同。人事管理将员工作为实现组织目标的工具，而人力资源管理更加重视满足员工的实际需求，并在此基础上激发其主动性和创造性。学校要始终明确人力资源是第一资源的理念，并树立以人为本的人力资源管理理念，明确人力资源开发的观念以及具体的思路，从而保证以人为本理念落实到各个层次中，这样才能树立起全新的人力资源管理新理念。

2. 确立战略性的人力资源规划

学校是人才培养的主要场所，只有不断的提升人力资源管理的地位，并制定明确的长期人力资源规划，才能提升人力资源管理的效果。人力资源管理的目标就是提高人力资源有效利用率，满足学校对人力资源的需求，保证人力资源管理的有序化。在制定人力资源规划期间，需要做好现有人力资源在数量、结构、质量方面的整理，并结合学校的发展目标进行科学的预测，从而制定战略性的人力资源业务规划以及总体规划，保证充分的发挥出人力资源的作用。

3. 建立完善的绩效管理体系

绩效管理实际上就是不断实现既定目标的过程和方法。绩效管理只有与人力资源管理战略相匹配，才能提升人力资源管理的水平和效率。学校的绩效管理具有一定的特殊性，本文中的人力资源具体指的是行政人员的管理，与普通教师的绩效考评目标有所不同，所以就更加需要建立起完善的绩效管理体系。学校的管理人员要

将绩效管理置于管理系统中核心，并与其它职能做到统筹兼顾，不断的形成合力。绩效考评结果是工资、奖罚等人力资源管理的重要依据，需要保证充分的落实，才能充分的发挥出绩效考评的作用，同时还需要建立完善的绩效管理系统，为人力资源管理水平的提升做好铺垫^[1]。

4. 合理进行人力资源的配置

在学校的各类资源中，人力资源是最重要的内容，但是很多学校在人力资源管理方面都存在着人力资源配置不合理的问题。正所谓“得人心者得天下”，只有做好人才的配置，才能发挥出人才的重要作用，所以做好人力资源的合理配置十分重要。学校在人力资源配置期间，要做好各类人力资源差异的分析，具体来说需要考虑以下内容：第一，教研人员的配置要将学科建设以及专业发展为基础进行人力资源管理；第二，不断的加强岗位管理意识，树立明确的与市场竞争机制相符合的用人观念和机制；第三，合理的调节专任教师与非专任教师之间的比例，不断的形成完善的人力资源配置体系，保证人力资源配置中人才与岗位的高度匹配，保证人员配置的合理性以及科学性。

四、结束语

综上所述，人力资源管理在学校的发展以及管理中十分关键，是影响学校发展的重要因素。为了提升人力资源管理水平，将人力资源管理提升到战略发展的新高度，就需要积极推进以人为本理念的全面落实，发挥出人力资源管理的作用，保证人力资源各司其职，实现人岗的高度匹配，以便发挥出人尽其才的效果，更好的促进学校的健康发展。

参考文献：

- [1]陈学锋. 践行以人为本理念推进学校人力资源管理[J]. 投资与创业, 2019, (11): 161-162.
- [2]葛雪苹. 基于以人为本理念的事业单位人力资源管理研究[J]. 消费导刊, 2019, (9): 257-257.
- [3]黄丹丹. 浅谈学校行政工作中以人为本管理理念的应用[J]. 中国多媒体与网络教学学报(下旬刊), 2019(2): 64-65.