

高等职业院校人力资源发展中的问题及对策

廖王赞燕

重庆工业职业技术学院 重庆 401120

【摘要】：新时代新形势下，高等职业教育的发展有了新的机遇，但也面临着新的挑战。特别是高等职业院校的人力资源管理，引起了众多学者的关注。本文从人力资源管理的理念、模式和机制上，分析当前高等职业院校在人力资源管理中存在的问题，并提出可行性的对策，为高等职业院校的人力资源管理工作提供借鉴，以促进高等职业院校的健康发展。

【关键词】：高等职业院校；人力资源管理；问题；对策

引言

2019年《国家职业教育改革实施方案》明确指出，要推进高等职业教育高质量发展。有众多学者指出，高等职业教育的发展，需要重点关注其人力资源管理。高职院校人力资源管理是指人力资源管理部门按照组织目标与要求，运用科学的现代管理模式，最大化地调动各岗位人员的主动性和积极性，并合理配置员工的活动过程。因此，如何进一步提高高等职业院校人力资源管理的水平，对高等职业院校的健康发展具有重要意义。本文将通过对高等职业院校人力资源管理中的主要问题进行剖析，并提出可行性对策。

一、高等职业院校人力资源管理中的主要问题

当前，高等职业院校人力资源管理中的主要问题，可以从人力资源管理的理念、模式和机制上进行分析。

（一）管理理念上，发展定位模糊，缺乏价值观建设

高等职业教育的发展定位是为了补充国家教育体系中职业化教育的缺口。但部分高等职业院校对自身的发展定位不清晰，在管理理念上，延续传统教育教学方式。部分高等职业院校为了力争进一步转型为普通本科院校，刻意模仿普通本科教育的教学形式，没有很好地体现职业化教育的特色。同时，基于高等职业院校的学生培养方式，“双师型”教师匮乏，无法很好地满足在理论教学与应用实践的需求。

在高等职业院校的内部建设中，缺乏共同的价值观建设。部分教研人员出于对个人职业规划和个人未来发展的需要，选择先入职在高等职业院校进行过渡，等完成了一定量的科研成果和个人职称的晋升后，又离职向普通本科院校流动的趋势，这对高等职业院校的价值观建设具有重要的影响。如何把组织发展与个人发展相结合，留住人才、发展人才是人力资源管理部门需要思考的重要问题。

（二）管理模式上，人员结构不合理，人岗配置不科学

我国有部分高等职业院校是从中等职业院校升格转型

而来的，这类院校的教师组成主要以中职教师为主，从一定程度上影响了高等职业院校人力资源管理的人员结构。主要表现在：教职员工结构比例不均衡，后勤、行政人员数量居多，专业教师数量较少。专业教师学历以本科为主，职称基本以初级为主。在专业教师的年龄组成中，青年教师多为初级职称，缺乏教学和实践经验。而具有一定教学经验的老教师，受传统教育理念的影响，在教学形式上缺乏创新。

同时，高等职业院校中人岗配置的不科学也成为其管理模式上的重要问题。岗位职责划分不清晰，行政人员多为新员工或由转型前的中等职业院校内部人员组成，缺乏岗位的专业培训，人岗匹配度不高，忽略了岗位间的相互联系等。

（三）管理机制上，激励制度不明确，绩效考核不健全

近年来，虽然国家加强了对高等职业教育的支持，但是与普通本科院校的教师相比，高等职业教育院校教师的福利待遇仍存在一定差距。而激励方式又过于单一，难以充分发挥教职员工的积极性。特别是在科研项目的投入中，缺乏有效的激励制度，影响了高等职业院校的科研产出和教研人员研究的积极性。

绩效考核是促进教职工为实现既定目标的有效动力，但是在高等职业院校中，考核等机制不够健全，影响公平。在人员考核工作中，一般只到年终给每个人进行一次评定，多为形式性地考核，甚至有轮流评优等现象。

二、高等职业院校人力资源管理中的可行性对策

针对当前高等职业院校人力资源管理中存在的问题，结合当前高等职业院校发展的实际情况，提出可行性的对策。

（一）精准发展定位，加强价值观建设

高等职业院校在发展中要明确发展方向，发挥职业教育的特色和优势，培养适应性人才。从人力资源管理角度，发展定位是做好系统化人力资源管理规划的前提。在师资建设上，要注重“双师型”教师的比例，做好教学与实践的衔接，

培养学生的应用能力。在行政管理上,尤其是人力资源管理部门,更应该要运用现代化创新管理理念,科学有效地保障人力资源系统的平衡性。

在价值观建设中,首先要加强高等职业院校的组织文化建设,明确组织发展目标,营造一个有利于人才发展的氛围。然后进一步开发个人与组织的价值观认同,把握组织发展与个人发展的适应性,实现个人与组织的共同发展。在人力资源管理部门,应当做好吸纳人才、维护人才、发展人才。

(二) 调整人员结构,人岗合理配置

高等职业院校应优化人员配置结构,做到人岗匹配。在人员结构中,缩减行政人员比例,使内部人力资源结构趋于合理。适当引进部门高层次人才,加强校企合作,促进“双师型”教师队伍建设。通过提供专业学习培训、鼓励学历提升等方式,加强内部专职教师的培养。同时,也要做好人力资源管理部门人员的专业化培训,才能以专业化、现代化的管理方式,服务于人才的培养与建设。

参考文献:

- [1] 刘冰婷.新时代高职院校提升人力资源管理能力的思考[J].辽宁高职学报,2020,22(07):6-9.
- [2] 杨亚丽.高职院校人力资源管理的问题与对策研究[J].花炮科技与市场,2020(03):37.
- [3] 纪夏玲.高职院校人力资源管理存在的问题以及对策分析[J].传播力研究,2019,3(18):214+216.
- [4] 庞文琴.高职院校人力资源管理存在的问题及对策研究[J].中国管理信息化,2019,22(18):199-200.
- [5] 周娟,宋开旭.高职院校人力资源管理存在的问题及对策[J].花炮科技与市场,2019(01):156.
- [6] 马亚莉.高职院校人力资源管理存在的问题与改进措施[J].现代营销,2017(03):79-80.
- [7] 陆可,王文霄.高职院校人力资源管理问题探究[J].中国市场,2017(25):126-127.
- [8] 付蕾.高职院校人力资源管理中存在的问题与对策[J].吕梁教育学院学报,2017,34(01):14-15.

作者简介:廖王赞燕,女(1990.12-),汉族,重庆,重庆工业职业技术学院。硕士研究生,助理讲师,研究方向:管理学、教育学。

人岗匹配是保障资源最优化的前提,只有基于明确的工作岗位职责和专业的工作人员,才能实现人岗匹配。人力资源管理部门要按各岗位职能,明确岗位要求细则,科学合理地配置专业的人员。同时,要加强对人员的岗前培训工作,也要建立不同岗位间的联系与协作。

(三) 明确激励制度,完善绩效考核体系

高等职业院校应建立有效的激励机制,充分调动人员的积极主动性和创造性。传统单一的报酬奖励方式已经无法很好地满足个人的需求,特别是对于科研人员。要关注教师在教学实践中的成果,通过物质奖励和精神激励相结合的方式,保障个人劳有所得。

同时,要健全绩效考核体系,制定科学的、合理的考核指标,建立严格的、规范的考核形式。在人力资源管理部门,由专人负责对每一项绩效都及时考评,落实考核情况公示。杜绝形式化考核形式,应采用公开、公正的方式,充分调动教职员工的工作积极性。