

# 浅谈高职院校人力资源管理工作探析

任宝海

北京电子科技职业学院 北京 100176

**【摘要】**：2022年5月1日新的《中华人民共和国职业教育法》（修正）正式实施。我国职业教育进入了新的高速、高质发展期。高等职业院校作为我国职业教育的重要组成部分和排头兵，也迎来全新变革并发挥更重要的引领作用。然而，当前的高职院校人力资源管理工作不仅不能适应新《职教法》提出的新要求，也必将成为新时代高职院校发展的瓶颈。如何把高等职业教育在“大”的基础上做“强”，更好地承担起为国家培养更多高素质技术技能人才、能工巧匠、大国工匠，促进高质量经济发展和提高国家竞争力提供优质人才资源的责任，已经成为高等职业院校发展和变革中不能回避和必须完成的任务。

**【关键词】**：职业教育法；高等职业教育；人力资源管理

## Discussion on Human Resource Management in Higher Vocational Colleges

Baohai Ren

Beijing Vocational College of Electronic Science and Technology Beijing 100176

**Abstract:** On May 1st, 2022, the new “Vocational Education Law of the People’s Republic of China” (revised) was officially implemented. China’s vocational education has entered a new period of high-speed and high-quality development. As an important part and vanguard of China’s vocational education, vocational colleges are also welcoming new changes and playing a more important leading role. However, the current human resources management in higher vocational colleges can not only meet the new requirements of the new “Vocational Education Law”, but will also become the bottleneck of the development of higher vocational colleges in the new era. How to make higher vocational education “strong” on the basis of “big”, and better take on the responsibility of training more high-quality technical and technical talents, skilled craftsmen, and craftsmen from big countries for the country, and promoting high-quality economic development and improving national competitiveness, has become an unavoidable and necessary task in the development and reform of higher vocational colleges.

**Keywords:** Vocational education law; Higher vocational education; Human resource management

2022年5月1日新的《中华人民共和国职业教育法》正式实施。我国职业教育进入了新的高速、高质发展期。高等职业院校作为我国职业教育的重要组成部分和排头兵，也迎来全新变革并发挥更重要的引领作用。然而，当前高等职业院校人力资源管理和普通高等教育院校的人力资源管理模式基本一致，“重学历，轻能力”、“重理论，轻职业”、“重学术，轻技能”的管理思维的滞后性，没能体现出职业教育的特点，不仅不能适应新时代高职院校的人力资源管理工作的新要求，也必将成为新时代高职院校发展的阻碍，制约高等职业院校发挥为产业发展培养高素质技能人才的能力。在新形势下，如何把高等职业教育在“大”的基础上做“强”，更好地承担起为国家培养多高素质、高职业技能人才、促进经济社会发展和提高国家竞争力提供优质人才的责任，已经成为高等职业院校发展和变革中不能回避和必须完成的任务。

### 1 新《职教法》实施下高职院校面临的新机遇和新挑战

职业教育是国民教育体系的重要组成部分，是培养新时代人才、继承和提高技术技能、促进就业创业的重要手段。目前我国拥有着世界规模最大的职业教育体系，年均向社会输送超

过1000万的毕业生，年职业培训量达1.5亿人次左右。

国家高度重视职业教育改革发展，中央领导也针对职业教育作出过多次重要指示，不可否认新修订的《中华人民共和国职业教育法》的正式实施，是我国职业教育发展过程中的里程碑事件。在此背景下，职业教育必将迎来一个高速、高质新的发展机遇期。高等职业院校作为我国职业教育的主力军和排头兵，不可避免地将承担起更大的责任和发挥重要的引领作用。高职院校要在“大”的基础上在“强”上下功夫，承担起为国家培养更多高素质技能人才，为促进经济社会发展和提高国家竞争力提供优质人才资源的责任，已经成为高等职业院校发展和变革中不能回避的新要求与新挑战。

### 2 高等职业院校人力资源管理工作的问题

#### 2.1 管理理念、模式陈旧

当前高等职业院校人力资源管理依然沿袭传统普通高等教育的管理理念的惯性。在人才甄选和开发思维上仍未能摆脱“重专业学历、学位，轻职业经历、技能”的传统观念；在管理制度上，依然沿用传统事业单位组织、人事管理并存的基本模式；人力资源配置方面主要采用计划配置、编制体制管理，致使高等职业院校真正需要的具有丰富企业、职业经历经验，

具有高技能能力的人才严重缺乏。

## 2.2 组织结构设置缺乏合理性，“职业化”不突出

长期以来，我国高等教育比较突出普通高等教育、学术专业教育，对职业教育的定位一直模糊。高等职业院校在组织结构设置上深受普通本科院校的影响，一直沿用普通高等学校的组织结构设置多年的成熟经验，明显不适应高等职业教育的新要求。

一是“行政化”严重，本科院校与党政机关、传统事业单位的设置基本一致，职能部门多、管理层次繁琐，特别是高等院校的很多机构和岗位依然兼顾着政府相应的行政级别和待遇，导致高职院校机构臃肿，官僚作风。

二是“官本位”思维，高等院校类似政府行政机关的管理模式和管理思维严重，管理效率和灵活度低下。

三是“职业化”不突出，现在高等职业院校的机构设置虽然也加强了对职业教育理论研究、实训实习管理、就业指导的重视，但仍然缺乏对办学定位、职业特点针对性地研究，在办学中还不能充分体现出“职业”特色。

## 2.3 职业特色人力资源开发能力不足

人力资源开发是一项复杂的系统工程，而现今的高等职业院校人力资源开发显然还远远未达到要求。

一是教师职业经验不足，高等职业院校的教师大多具有高学历学位，多是从学术院校出来直接到职业院校就教，其本身的知识更侧重于理论和学术层面，技能与实操能力还不足以应对职业教育，且由于自身实际社会生产参与度不够的局限性，往往面对市场高速变化的敏感度不足，面对实际生产中出现新知识、新问题反应迟钝，处理能力不够；

二是职称晋升与职业能力脱钩，当今高等职业院校依然主要参照着普通高等教育的人力资源开发和培训理念和模式，片面地注重专业学历学位提升，技术职务晋级方面，对于实际职业技能提高，知识更新等方面的开发重视不够，培训形式单一，更多地限于岗位培训和技术职称晋级。

三是企业人才融入不够，高等职业教育不同于普通高等教育，人力资源开发更应在产教融合，校企合作等方面加强，努力让大量的企业优秀人才融入到高等职业教育中来，提高职业教育的实效性。尽管在这方面许多高等职业院校虽有进展，但依然远远不足。

## 2.4 绩效考核机制固板，薪酬分配缺乏活力

### 2.4.1 绩效考核机制固板

绩效考评是人力资源管理的重要环节，目前我国高等职业院校绩效考核机制固板，薪酬分配缺乏活力，具体表现为：

一是考核机制没有特点，当前高职院校的考核机制更多的是参考本科院校，没有体现出职业院校的特点。

二是考核标准比较单一，对不同学历、职称、层级、类型的教职工没有具体详细划分，没有具体量化体系标准，缺乏对职业技能能力评定的针对性；

三是考核流于形式，职业院校的绩效考评往往只作为工作能力评估的参考，与奖惩机制、基本薪酬和职位变动、职称评定挂钩不够，绩效考评没能发挥其实际效应。

### 2.4.2 薪酬分配缺乏活力

目前我国高等职业院校虽然有了一定的自主分配权，但由于仍属于事业单位，薪酬来源依然主要依靠地方财政拨款，所以薪酬分配制度大多依据国家或地方事业单位薪酬分配制度，基本工资依然采用通过对管理和技术职称进行分级管理，没有根据员工职业技能、实际产业贡献等作出有针对性的系统规划，津贴部分的运作大部分采用按一定比例平均分配，导致教职工每年基本工资差异不大，薪酬分配缺乏应有的调节和激励作用。

## 3 新《职教法》实施下高职院校人力资源管理工作的实践探析

### 3.1 改变管理理念，改革管理模式，突出职业教育特色

改变管理理念，改革管理模式，摆脱传统管理模式是当前我国高等职业院校人力资源管理工作改革和创新首要任务，是探索针对强、职业教育特色突出的高职业院校人力资源管理工作新途径的前提条件。

首先，改变管理理念，职业教育不同于普通教育，应该更深度地与产业，于企业融合，有效地与企业人力资源管理衔接和融合，摆脱传统教育中人力资源管理学术水平至上的“重专业学历、学位，轻职业经历、技能”的传统观念，瞄准技术变革和产业优化升级的方向，树立以重技术水平，产业贡献为导向的人力资源管理理念。

第二，在管理制度上，改变传统的事业单位、普教院校的管理模式，与企业人力资源管理模式有机融合，建立一个全新的有职业特色的人力资源管理模式。

第三，重视战略性人力资源规划，结合自身职业教育整体发展战略，科学地制定必要的、科学合理、有可持续的人力资源获取、利用、保留和开发计划，以有力地帮助院校实现战略目标，确保人力资源的使用达到合理高效。

第四，在人力资源配置方面，逐步建立起面向市场，面向产业，面向企业，吸引具有丰富企业、职业经历、经验，具有高技能能力的人才，同时和企业深度合作，建立灵活的人力资源交流、互补、互用的用人机制。

### 3.2 重构组织结构，充分产教融合，校企合作，灵活设置岗位

突破传统组织架构模式，根据新时代高等职业教育的特点和要求构建全新的，有职业教育特色的组织结构。

首先,对党政机关部门和岗位进行科学分析,重新设置,适当精简,加强对教学科研、实训培训环节的组织结构设置和岗位保证。

其次,设置专门负责产教融合、校企合作的专业组织机构和岗位设置,确保职业教育理论、战略研究,产教融合,校企合作工作落到实处,发挥作用。

第三,建立针对企业人力资源需求,面向市场、面向产业的灵活部门、岗位设置机制,允许直接引用和借用行业、企业人员介入职教体系,使职业教育更贴合市场、企业需求。

第四,减少管理层次,灵活组织设计类型,针对不同的职业教育特点,大胆创新,科学运用矩阵、事业部制、团队式甚至虚拟组织形式,以提高管理效能,体现职业教育特点。

### 3.3 深度校企人才交流,知识技术共享,突出职业人力资源开发特色

人力资源培训与开发应该是一项系统的长期工程,特别是对高等职业院校,人力资源远远超出资金和物质资源,成为核心资源,提升教职工综合素质,开发潜在职业能力也是职业院校实现战略目标的重要保障。

首先,职业院校应设置专门的培训与开发机构,甚至可以与人力资源管理部门并列,成为一个独立部门,专门负责培训与开发职能。

其次,职业院校不同于普通院校,培训与开发不应该只关注于学术和理论知识的补充和研究,只注重学历学位的提升,更应该把注意贴近市场需求,产业技术革新和创新,技术技能熟练度方面。

再次,高等职业院校的培训与开发,应深度与产业和企业的培训与开发融合和结合,现在很多大型企业都建立了很完善

### 参考文献:

- [1] 郝蕾,谷伟.浅析人力资源管理在职业院校中的实施[J].管理观察,2015(23):113-115.
- [2] 李雪飞.改革开放以来我国职业教育政策变迁研究[D].广西师范大学,2017.
- [3] 张春晓,李名梁.回顾与展望:新中国职业教育的法治化进程研究[J].职教发展研究,2020(03):35-40.
- [4] 姜钦扬,李岩.高等职业院校教师人力资源管理模式探究[J].辽宁高职学报,2015,17(02):75-76.
- [5] 刘占山.大力发展产业学院助力产业高质量发展[J].餐饮世界,2021(06):6-7.
- [6] 韩毅.增强现代职业教育吸引力的制度及政策研究[D].天津大学,2017.

作者简介:任宝海(1975年7月),性别:男,籍贯:北京,民族:汉,最高学历:研究生,现供职单位:北京电子科技职业学院,职称:人力资源管理师(中级),研究方向:经济管理类(人力资源管理)。

的职工培训与开发体系,甚至有的建立了企业办学模式,职业院校应参与到企业的职工培训与开发工作中,同时让企业也可以进入院校,参与到院校人力资源培训与开发,实现人才交流和知识、技术革新与创新的同步共享,真正达到产教融合、校企合作、工学结合、知行合一的目标。

## 4 合理绩效管理,深化薪酬制度改革,展现职业教育特点

### 4.1 借鉴企业绩效管理,合理绩效管理

绩效管理和绩效评价是人力资源管理的基础工作,为其他人力资源管理其他环节的有效实施提供了依据。合理绩效管理,使绩效管理更有效,完善绩效评价体系,充分体现职业教育的特点,将是高等职业院校人力资源管理战略的重点。学校要根据自身职业教育和教师突出专业技能和实操的特点,合理借鉴优秀企业的绩效管理,有针对性地设定绩效目标,设置绩效指标,运用合理的绩效评价技术,满足具体、可衡量、可实现、与工作密切相关等要求,只有这样,学校目标和部门目标才能得到有效的执行,绩效考核结果才能够公正、客观具有说服力。

### 4.2 摆脱传统薪酬管理模式,深化薪酬制度改革

薪酬管理是最能够对学校教职工进行激励的管理机制,通过合理的薪酬制度的贯彻实施,积极调整学校内部劳动关系,提高教职工专业素质,激发教职工的工作主动性、积极性和创造性。改革薪酬管理制度,打破传统的事业单位薪酬分配制度和奖励机制,摆脱完全按职称、职务分配的固定比例,突出薪酬同岗位职责和绩效贡献的联系,实现收入分配的合理差距,形成有效的竞争机制,鼓励教职工不断充实自己,认真研究工作,积极参与学校建设和专业建设和开发,全身心投入职业教育发展。