

探究新形势下高校劳资工作面临的挑战及对策

◆周媛媛

(广东工贸职业技术学院 广东广州 510510)

摘要: 高校劳资工作与教职工的切身利益密切相关, 高校劳资工作质效的好坏将在很大程度上直接决定和影响高校工作秩序。高校在劳资管理的过程中, 还面临着一系列问题需要解决。随着时代的发展, 研究高校劳资管理面临的问题和对策, 能够提升高校的劳资管理水平, 促进高效的运营发展, 本文从高校劳资管理的特点入手, 对劳资管理过程中存在的问题进行分析。本文主要从当前新形势下高校劳资工作管理现状入手, 着重分析了当前新形势下高校劳资工作所面临的挑战, 并有针对性的提出了解决对策, 以期能够起到一个抛砖引玉的作用。

关键词: 新形势; 高校; 劳资工作

所谓高校劳资工作指的是围绕着高校教职工的绩效、津贴、工资等和高校教职工切身利益密切相关的一系列管理工作, 由于其与高校教职工的切身利益密切相关, 因此高校劳资工作质效的好坏将在很大程度上直接决定和影响高校科教工作水平和质量。与此同时, 高校劳资工作对于高校人事管理工作而言又是其中密不可分的关键环节, 而且伴随着新形势下高校薪酬制度改革不断深入, 当前高校劳资工作正面临着前所未有的挑战, 因此有针对性的提出并实施解决对策来应对高校劳资工作面临的挑战至关重要。

一、新形势下高校劳资工作面临的挑战

新形势下, 尤其是伴随着高校教职工薪酬制度改革的不断深入, 当前高校劳资工作正面临着前所未有的挑战, 概括而言, 主要体现在以下几个方面:

(一) 缺乏专业的高校劳资工作管理人才

高校劳资工作是综合性、复杂性、多样化的管理工作, 这也对专业的管理人才提出了较高的要求, 从事高校劳资工作的管理型人才必须要具有相对全面的知识面, 例如, 对于法律、会计、计算机等相应的学科知识有所掌握。高校劳资管理工作涉及到的管理对象类型众多, 包括事业编制人员、外聘人员、返聘人员等, 涉及到的工作内容也非常繁杂, 包括代缴社会保险费用、工资调整、职称晋级等。这些都对高校劳资工作的管理型人才提出了较高的要求, 而从实践来看, 从事高校劳资工作的工作人员往往都非专业人士, 知识储备和工作能力与该岗位的要求还存在较大的差距, 这也在很大程度上影响了该岗位的工作质效。高校劳资管理人才的学历水平大部分较低, 本科学历的劳资管理人员占比不多, 硕士以上学历的人员极少, 而大专及以下学历的劳资管理人员, 专业水平不够, 难以进行高水平劳资管理; 本科学历的劳资管理人员缺乏创新。因此, 劳资管理人员的整体素质有待提升。

(二) 高校劳资管理工作缺乏宣传的深度和广度

尽管当前随着互联网时代的到来, 大部分高校人事部门都已经在自己的网站上就劳资政策专门创设了版块进行宣传, 内容上也基本上是复制粘贴上级部门发放的法律法规, 而缺乏深入的解读。因我国经济社会发展不平衡, 因此各个地区的高校的工资待遇差距也较大, 这也导致部分教师在心理上会存在落差, 但是高校劳资管理工作人员却鲜少对这些人进行必要且合理的引导和心理疏导, 而且因为劳资工作的相应的法律法规及政策规定的原则性强, 一般教职工对于这类法律法规和政策理解都极为有限。与此同时, 由于劳资信息与数据都相对敏感, 通常不对外公开, 只有内部工作人员才有查阅的权限, 而这种不公开不透明也导致部分教职工对自己工资的计算和发放心存疑虑, 而这样的负面情绪甚至可能变成思想包袱, 导致他们工作热情大打折扣, 最终形成恶性循环。

(三) 管理方式落后

尽管随着信息化时代的到来, 大部分高校都已经采用了信息化管理模式, 但是随着数据时代的到来, 软件更新换代快, 数据分析对于软件的要求又比较高, 传统的信息化管理模式已经无法

适应新形势下对于高校劳资管理工作的要求, 但是由于高校在该领域的资金投入有限、相关工作人员未能及时更新软件, 进行系统而全面的学习, 相应的管理也相对滞后, 难以适应新形势对于高校劳资管理工作提出的全新的更高的要求。劳资管理工作对于高校的发展建设有重要的意义, 但很多高校领导没有重视劳资工作的意义, 没有形成完善的管理机制。管理制度中有很多不良现象, 各部门之间不能形成良好的协作, 没有系统的分工。同时, 劳资工作需要各部门的协调, 但是因为部门的协调性不够, 不利于劳资管理工作开展。

二、应对新形势下高校劳资工作面临的挑战的策略

尽管新形势下, 高校劳资工作所面临的挑战愈来愈艰巨, 但是我们绝不能坐以待毙, 而应当有针对性的制定和实施解决策略, 笔者结合实践分析认为可以从以下几个方面进行:

(一) 外聘专业管理人才或者加强岗位培训

正如前文所述, 高校劳资工作是兼具复杂性、多样化、综合性等特点为一身的管理工作, 对于相应的人才要求比较高, 当前有条件的高校可以适当对外引进专门的管理型人才专门负责高校劳资工作, 以新鲜血液的引进加强人才队伍建设, 与此同时, 针对当前本校在负责高校劳资工作的工作人员, 可以安排定期或者不定期培训, 以不断丰富他们相应的专业知识, 帮助他们尽可能的向岗位的要求所靠拢。

(二) 加强对高校劳资管理工作宣传的深度和广度

大部分高校现在都已经拥有了门户网站, 门户网站上就可以就劳资管理工作开设专门的版块, 不仅应当将上级发放的法律法规和政策公开在该版块, 而且应当安排专业的人员负责解读。对于部分教师可能因为种种原因而存在着的不满情绪, 一定不能忽视, 而应当安排专人负责心理疏导, 定期或者不定期就上级发放的劳资工作的相关法律法规以及政策进行解读, 引导教职工对相关政策法规政策准确理解。对于劳资信息和数据可以安排专人负责管理, 应当赋予教职工一定的申请查阅权限, 尽可能做到劳资管理工作公开透明。同时, 应当积极引导教职工对劳资管理工作提出自己的意见看法, 并根据这些意见和看法及时改进和完善高校劳资管理工作。

(三) 改进管理方式, 适应新形势要求

大数据时代的到来, 要求高校必须要加强数字化和信息化建设, 在原有的基础上改进管理方式, 顺应新形势要求, 具体而言, 高校应当投入专项资金采集相应的设备, 定期或者不定期外聘专业人士进行软件的安装、更新以及培训, 确保本校的高校劳资管理的设备和软件能够适应新形势下对于高校劳资管理工作的要求。从硬件上为高校劳资管理工作的顺利开展提供保障。

综上所述, 新形势下高校劳资管理工作面临缺乏专业的高校劳资工作管理人才、劳资管理工作缺乏宣传的深度和广度等问题, 要改善上述情况, 可以从外聘专业管理人才或者加强岗位培训以及加强对高校劳资管理工作宣传的深度和广度等角度入手, 不断优化和完善高校劳资管理工作的质量和效率。

参考文献:

- [1] 浅议地方高校劳资管理工作[J]. 裴社鉴. 时代经贸. 2018(33)
- [2] 新时期高校劳资管理面临的问题及对策研究[J]. 孙鹏. 统计与管理. 2017(11)
- [3] 高职院校劳资管理工作探析[J]. 高艳军. 宁波职业技术学院学报. 2017(06)

作者简介: 周媛媛(1991.06—), 女, 汉族, 籍贯, 四川宜宾, 本科, 助理级, 研究方向: 人力资源管理, 人力资源规划、绩效管理、薪酬福利管理、劳动关系管理。