第 5 卷◆第 4 期◆版本 1.0◆2022 年
文章类型：论文|刊号（ISSN）：2630-4759 /（中图刊号）：270GL018

新时期背景下高校人力资源管理创新研究

任致远
河南工业职业技术学院
DOI:10.12238/ej.v5i4.1015

[摘　要] 在现代社会背景下,我国对人才的需求与要求不断提高,主要因社会在进步,而且教育力量被社会各界高度重视,所以高校人才队伍的建设与创新发展尤为重要。高校为持续推进人才队伍现代化创新发展,在人力资源管理视域下开展创新培养工作,从而为我国教育工作提供保障。
[关键词] 高校；人力资源管理；人才队伍建设；创新对策
中图分类号：F062.1　文献标识码：A

Research on the Innovation of Human Resources Management in Colleges and Universities under the Background of the New Era

Zhiyuan Ren
henan polytechnic institute

[Abstract] Under the background of modern society, China's demand and requirements for talents are constantly improving, mainly because the society is progressing and the educational force is highly valued by all walks of life, so the construction and innovative development of college and university talent team is particularly important. In order to continuously promote the modernization and innovative development of talent team, colleges and universities carry out innovative training from the perspective of human resource management, so as to provide guarantee for China's education.
[Key words] universities and colleges; human resource management; talent team building; innovative countermeasures

引言

高校人力资源管理视域下人才队伍建设创新发展工作中,遇到很多阻碍因素,影响队伍的建设与创新发展,例如人才管理机制不完善、人才工作效率待提升等,为避免上述问题对人才队伍建设工作造成更多影响,本文针对诸多问题进行针对性解决,从而强化现代教育价值,为我国培养出一代代优秀的高素质专业型人才。此外,通过充分利用人力资源管理优势,引导人才发挥自我特长与优势,创新发展教育工作。

1 高校人才队伍建设的重要性

首先,高校人才队伍是培养高素质人才的核心力量,因只有给予学生良好的培养条件,才可保证其打下良好的学习基础,为学生全面发展提供保障。其次,高校人才队伍的建设是顺应时代发展而形成的一种现代化教育形式,依靠队伍集结的力量,不断对教学内容进行创新,确保教育知识与时俱进,以便为社会发展提供助力[1]。

2 高校人力资源管理特点

2.1人才流动性

高校是培育人才的主要场所,在对高校人才开展管理的过程中,因人力资源市场流动性较大,而且随着社会经济的不断发展,大大提高高校人才队伍的建设与管理难度；此外,高校教师在当今社会中的工作选择也逐渐增多,工资待遇也显著提升,所以很多教师更倾向于选择高薪工作,因此促使高校教师流动性增加[2]。

2.2人才独立性

在对高校教师管理的过程中,教师的个人发展培养均具有独立性,因教师的个人独立发展对其自我价值的提升有着积极的推动作用,所以在教学活动中,教师更倾向于自我能力的提升,从而确保成为一个独立全能型的高素质人才[3]。

2.3高价值管理特点

随着现代人才素质及工作能力不断提升,高校人才管理工作也要持续更新与改进,这样可满足人才的管理需求,所以需要高校积极引进先进的管理措施,对人才的管理进行全方面约束,进而提升了人才管理成本,并形成高价值管理特点[4]。

3 高校人才队伍建设与管理过程中出现的问题

3.1人才管理机制不完善

高校在建设人才队伍的过程中,随着我国政策及各高校专业内容的不断变化,促使高校人力资源管理工作发生变化,此外,对高校人才管理标准也不断提高,但部分高校未根据学校发展需求进行人才队伍建设,而且人才管理机制也未完善,其中缺乏

Copyright © This work is licensed under a Commons Attibution-Non Commercial 4.0 International License.

第 5 卷◆第 4 期◆版本 1.0◆2022 年
文章类型：论文|刊号（ISSN）：2630-4759 /（中图刊号）：270GL018

有效的评估、竞争及激励机制,进而导致人才队伍建设受阻,严重阻碍高素质人才培养工作持续开展。

3.2人才队伍工作效率待提高

评估高校人才队伍主要以整体的工作效率为主,但由于部分高校对评估标准及评估方法改进并不显著,促使教职工无法及时了解自身缺点,而且在评估过程中严重缺乏互动环节,很多教职工虽成为人才队伍的一员,但对其所承担的职责与作用并不了解,严重影响后续教育工作的开展。部分教职工因工作激励不足,导致教职工工作热情不高,对教育工作的创新并未投入过多精力,促使整体的教学质量产生严重影响,并降低人才队伍的整体工作效率。

3.3人才职业规划不足

在建设人才队伍时,职业规划可为人才队伍树立共同的前进目标,忽视人才个人特长与优势的发挥,因在人才队伍中,个人特长也会为队伍的创新发展提供保障；大多数高校树立共同的规划目标后,多以共同发展的目标角度出发,将个人特长培养与发挥忽视,这也严重影响人才个人的发展,而且人才规划方向单一化,阻碍人力资源管理方向的进一步明确。基于此,要多角度进行人才职业规划,促使人才可充分发挥出个人特长,从而强化人力资源的管理工作。

3.4人力资源信息化管理基础建设不足

在人力资源管理工作的基础上开展人才队伍建设工作,需要加强人才信息管理,但因部分高校信息化管理存在诸多缺陷,例如资源整合不全面、先进信息技术控件不兼容等问题,影响人力资源管理工作持续升级,上述问题归根结底主要是因基础信息化管理设备建设不足而产生,此外,高校也未根据高校新时代发展需求设定长期人才队伍创新工作,为人力资源管理工作打下良好基础。

3.5人才队伍培养工作单一

随着我国社会飞速发展,需要大量人才为各行各业的发展提供助力,由此也可看出高校教师的教育压力,为积极创新高校教学途径,高校构建人才队伍,对教育工作进行创新,但因高校人才培养方式过于单一,教师的教学思想也过于传统,高校所构建的人才队伍也并未起到实质性的培养效果,同时还相对浪费高校内部资源,并在一定程度上影响高校人才资源分配与创新发展。

4 高校人力资源管理视域下人才队伍建设创新对策分析

4.1积极完善高校人才管理机制,为培养学生打下良好基础

高校在建设人才队伍时,首先需要针对人才队伍市场进行深入分析,切实了解人才队伍组成与结构,并在相关政策的引导下,利用先进的人力资源管理方法开展人才培养与创新工作,其中最为主要的管理工作是不断完善人才管理机制,针对人才的行为及思想进行双重约束,促使人才在正确的方向与目标下,可不断提升自身的专业能力。其次,完善人才管理机制,要注重层级划分设置管理目标,促使人才队伍的各部分力量均可在各自岗位发挥作用,而且还要根据高校实际情况设计人才队伍治理控制措施,例如竞争机制,可在队伍内部设置人才淘汰制度,考核内容以专业教学内容为主,此外,还要对教师的专业素养进行考核,促使其肩负起培养人才的重任,需要完善的人才管理机制相对较多,但所有机制完善的目的都是为塑造良好的师德及作风为标准,从而构建出先进的人才队伍。最后,完善各种人才管理机制的过程中,需要给予教师及学生一定的话语权,促使受众对象可客观的表述出各种人才队伍管理缺点,这样可针对性的进行改进与完善,促使人才队伍构建符合当下学生培养需求[5]。

4.2创新评估标准与要求,提高教师的工作效率

一个全面的评估标准,不仅可以帮助教师锁定目标,还会不断提升教师的工作效率。目前,高校人力资源管理部门着手助力教师创新发展的工作中,而且在人力资源管理模式的基础上,严格按照人性化原则,积极开展定量分析工作,以便保证对每个教师的评估工作高效、精准。在创新评估标准的过程中,需要充分考虑多方面的影响因素,综合调整评价指标,并保证与实际情况相符合,此外,评估标准还要与激励机制相互融合,因在不同标准下设置激励因素,可大大提高教师的创新能力及工作效率;其中激励因素最佳的方式是以教师的薪水为基础,并辐射出多条奖励机制,显著提升教师的福利待遇,促使其可在外在因素的激励下完全投入至本职工作中。教师团队的评估标准与教师个人评估标准要尽量区别,要以消除个人因素为前提,避免对教师队伍产生影响,阻碍教师队伍的创新发展[6]。

4.3加强人才队伍规划,强化教师的优势

在高校人力资源管理视域下,加强人才队伍的规划存在一定的必要性,因在一个团队中人才的特长与优势均不相同,人才在队伍之中相互配合与学习,不断提升教师的专业能力及教学质量。想要保证教师队伍可持续创新发展,需要有一个详细的教师队伍规划,对教师在不同阶段的发展树立出核心目标,在明确发展方向后,高校要给予教师一定的后备力量及支持条件,为教师的发展与创新提供便利条件。教师人才队伍中的人才规划还要具有一定的针对性,因人才类型不同,需要采用统一的规划模式对人才进行培养,基于此,首先需要对人才进行综合分类,并在队伍中将人才的个人特长充分展现出来,其次,还要针对人才的优势进行后期规划,促使其发展可助力人才队伍创新,并为学生的培养提供保障；再次,人才规划要推动教师开展学术研究,并在组织内可提出新的看法与见解,为高校创造出更高的经济价值与商业优势,从而创建出良好的商业环境,有效带动人力资源及高校周边经济发展。最后,人才队伍规划要持续性强调教师的专业素养,注重培养教师的德育教育价值,促使这部分教育力量可影响我国一代又一代的高校人才；还要针对教师发展情况设计出短期目标及长期目标,鼓励教师成为外向型教育人才,并积极构建补偿机制及与培训机制,促使人才规划更加完善[7]。

4.4增强人力资源管理工作基础建设与完善工作,促进人才队伍创新发展

Copyright © This work is licensed under a Commons Attibution-Non Commercial 4.0 International License.

高校的发展需要每位教师辛勤付出，而且需要结合当下先进的教学方式，加强学生培养，促使学生科成为建设社会的高素质人才，而教师的发展与培养也至关重要，教师只有做好带头作用，引导学生积极开展学术研究，挖掘专业内容的潜在价值，这样才可切实提升学生对学习效果，助力社会发展；所有教师均需在人力资源管理的条件下，开展所有教育工作，所以人力资源管理部门为充分发挥其价值与作用，为教师队伍的构建与创新提供保障，针对其内部基础设施开展完善工作，因随着现代信息技术的快速发展，很多先进的信息技术被应用到人力资源管理工作中，智能化的管理方式可帮助教师快速获取相关的人力资料，加强教师队伍中成员的了解，也为提供信息交互提供保障。此外，数字化技术被引入后，有效提高教师评估效率，同时还降低各种数据信息生成成本，利用数据信息可以相互转化，促进资源的高效利用，而且高校利用相关的软件开展跨平台信息资源整合，从而获取更多的有效信息，这对创新高校人才资源管理有着巨大助力。高校人力资源管理过程中，交互信息需要精准识别资源的关键信息，并根据信息内容明确正确立场，以此评价信息的准确性；在使用信息资源的过程中，也需要高校各部门相互协作，并给予一定的支持与重视，并为开展后续的教育工作提供便利条件。

4.5创新人才队伍培养方式，提升教师教学质量

在对人才队伍管理的过程中，需要充分借助高校人力资源管理的力量，因该部分力量可协调不同教师之间存在的矛盾，还可为教师树立出专属的培养目标，因此在高校人力资源管理的视域下，可对培养方式进行创新，例如管理人员可利用激励机制开展人才培养规划，因在不同的激励条件下，均会鼓励教师不断前进与创新，但在激励教师的过程中，还要注重向其灌输教书育人的重要性，促使其成为一个有社会责任感的教师，并且可为社会发展培养出更为优秀的人才。培养方式对创新还在于与其他培养方法的融合，所以积极探索其他培养方式尤为重要，例如可借鉴其他高校人才队伍培养方式，学习其培养优势，促使人才可得到充分锻炼与培养。除此之外，还要积极构建出教师培训机制，对教师的定位培养与专业评估，促使教师可为不同专业学生提供专业化的培训。

5 结束语

综上所述，人力资源管理工作是所有单位的核心工作之一，其中在高校人力资源管理工作的影响下，开展人才队伍创新发展与培养工作，这不仅对高校发展有着重大意义，对社会发展也具有同样价值，所以促进教师队伍创新发展，需要切实借助评估机制、培养机制、管理机制等对人才进行多方面培养，促使人才可在队伍之中发挥自身特长，并帮助队伍解决创新发展难题，为国家持续培养出更优质的高素质人才。

[参考文献]

[1]王浩,史旭升.高校人力资源管理视阈下人才队伍建设创新对策分析[J].发明与创新职业教育,2021,(7):219-220.

[2]赵平.基于人力资源管理的民办高校师资队伍建设研究[J].广西质量监督导报,2021,(1):24-25.

[3]薛栋.浅谈高校思想政治教育队伍人力资源开发与管理[J].公关世界,2021,(13):72-73.

[4]罗瑜,王琦媛.战略人力资源管理视域下的高校教师队伍建设[J].魅力中国,2020,(46):353-354.

[5]陈堃.人力资源管理视角下高校师资队伍建设的困境与对策[J].人才资源开发,2020,(9):28-29.

[6]高一琼,赵振博.“双一流”建设背景下高校人力资源管理创新探究[J].人才资源开发,2019,(4):18-20.

[7]沈洋.新矛盾视野下的高校图书馆人力资源管理路径探究[J].现代情报,2018,38(9):103-107.

作者简介：

任致远(1994--),男,汉族,河南南阳人,硕士,河南工业职业技术学院,助教,研究方向：人工智能与大数据。

Copyright © This work is licensed under a Commons Attibution-Non Commercial 4.0 International License.