

高校人力资源管理存在问题及对策研究

洪丹玲

(广州工商学院)

摘要: 人力资源管理作为社会发展的重要因素, 对我国教育事业的发展起到至关重要的作用。人力资源是一个国家科技发展的重要推力, 现代化的高校作为人力资源的重要培养基地, 高校人力资源管理的作用也愈发重要。本文主要对人力资源管理的作用和意义进行阐述, 针对发展过程中存在的问题进行剖析, 并提供相应的建议和对策。旨在优化人力资源管理工作, 为培养更多适应现代化需求的人才做贡献。

关键词: 高校人力资源管理; 存在问题; 对策

一、前言

高校人力资源管理作为企业管理的重要组成部分, 在企业单位或高校日常管理中发挥着不可替代的作用。管理水平和创新能力是衡量高校整体工作的重要指标之一, 在一定程度上决定着高效的发展方向和发展水平。知识经济时代, 应不断实现人力资源管理创新, 才能提高核心竞争力, 促进高等教育事业更好地发展。但由于人力资源管理具有复杂性、多变性、能动性特征, 在人力资源管理方面还存在一些问题。本文通过分析目前人力资源管理存在的主要问题, 提出了进一步加强高校人力资源管理的对策。

二、高校人力资源管理中存在的问题

1、人力资源管理思想落后

高校人力资源管理思想比较传统, 已无法适应当前市场经济发展的需求。改革开放后期, 为顺应经济发展而生存, 人力资源管理做了进一步的改革。但是从人力资源管理的现状来看, 改革的纵向不够深刻, 没有动摇到管理制度的根本, 改革效果并不明显。高校的人力资源管理没有将发展战略与员工的发展规划协调统一, 只限于工资分配、人员招聘、晋升、培训等内容, 没有将人力资源管理发挥到最大潜力。在传统人力资源管理模式下, 工作人员积极性不高, 人员流动分配优化程度低下。另外, 因人设岗的现象也是普遍存在, 最终导致的结果是高校聘用管理及人事管理难以实施, 管理犹如一场死水, 却少活力。

2、人力资源管理的配置不科学

当前人力资源较为充足, 但仍存在着人力资源结构不平衡、配置不合理等现象, 造成人力资源浪费。在当今社会, 高校衡量教师的学术水平, 大部分以职称和学历来定义。而在大部分高校里面, 人员的配比比重不同, 其中科研性人才较少, 而行政人员比例较多。这种比例的失衡, 导致高校无法正常发展。高校人力资源结构在职位、学历、年龄、经验等均存在与教学、科研不适应的问题。另外, 在一些高校仍存在官僚思想, 以权为大, 占据着大部分可用资源, 对教研工作的支持力度不够。甚至有教研经费被占用的现象, 也是屡见不鲜。最后是资金的配比不合理。在高校里面, 关于科

研经费的投入比例占据较大比例, 而有关培训学习方面的经费投入比例则占少数。这种资金分配不均, 在一定程度上反应高校重视科研而忽略行政培训学习。这些现象对高校的人力资源管理极为不利, 容易造成恶劣影响。

3、绩效考评太过模糊

通过相关文献不难发现, 高校教师对于目前的考评满意度不高。高校的考核, 对于教职工和学校来说, 都是双赢的。但是在现行的考体系中, 绩效考评过于单一, 形式大于内容。比如行政管理岗位所有的考核人员均按同一标准进行考核, 没有根据岗位特征的不同进行多样化的考核; 再比如专职教师, 考核内容较侧重科研, 而对于真正投入教学技能等方面的考核则有所忽视。重视科研、论文数量、课题级别等现象也是普遍存在。对于员工的个人努力及道德水平方面的软因素, 则欠缺考虑。从而教职工的积极性受到打击。综上, 缺乏合理有效的绩效考核制度, 在一定程度上对高校的绩效考核也无法有效进行。

三、解决人力资源管理存在问题的相关对策

1、以人为本的人力资源管理理念

以德为行、以学为上、以人为本, 既是终身学习的理念, 更是人力资源管理的核心理念。“以人为本”是强调领导工作要以人为本, 强调对人性的理解, 尊重人、关心人、爱护人、培养人、教育人, 树立以人为中心的管理理念。在实际的领导活动之中要关注人的需求, 凝聚人的智慧, 激发人的潜能, 提升人的技能, 促进人的发展。

人力资源管理的对象是人, 既复杂又特殊。高层负责人应重视人力资源管理, 树立以人为本的管理理念, 学习国内外先进的管理理念, 改革彻底, 动摇其根基。其次, 要重视人才储备, 人才是高校发展的核心竞争力, 构建人才发展战略目标, 为人才提供优质的发展需求, 满足情感需求。最后, 增加管理工作的沟通力度, 通过人力资源管理解决教职工根本问题, 形成凝聚力。

2、优化人力资源管理配置

人力资源是高校的第一资源, 自然资源是有限的, 人力资源却是无限的, 人力资源是“无限资源”, 属于可再生资源 (下转第 40 页)

4.2 中西服饰文化的相同点

服用功能性、个性化,在社会的发展下人们追求异同彰显自我这个个性化的心理现象是趋同的,而审美性上具备文化内涵的同时抛开地域文化的差异,人们对于服饰的审美视觉反馈的需求是一样的,着装的审美性是跟随流行趋势的发展普及到大众的视野里。作为文化载体,市场需求与消费心理的设计基础,各个国家每一款式的服装在社会现存问题的表达还是个人在设计作品风格语言的表达上都是同样独一无二的。

五、结语

欧普艺术因其特有的视错觉风格深受人们的喜爱,几何图案并不仅仅是简单的排列和组合,而是设计师惊喜思考并加入心理暗示作用的设计作品。时尚在现今的时代快速的发展,科学的进步,以及多学科的融合,文化的碰撞下,带给欧普艺术创新的多样性和诸多可能性,可以在服装的面料,面料的肌理,服装的款式、廓形、结构和印花图案元素的选择上,把握解市场流动性,社会的大众心理从而设计生产出

满足需求的产品。同时通过中西元素异同的对比,利用服饰的包容性寻中西元素设计的长处与短处进行互补,不能强行进行文化拼凑的简单统一而不考潜在的虑矛盾冲突,要基于不同文化和设计背景前瞻性的深度思考并放眼全局慎重做出符合所要设计的风格上创新的设计。

参考文献:

- [1]金晨怡.欧普艺术在现代服装设计中的应用[J].丝绸,2010(02):38-42.
- [2]罗婧琦.图案在服装美术设计中的创新和运用分析[J].美术教育研究,2021(06):64-65.
- [3]曾霞.欧普艺术在服装设计中的应用剖析[J].轻纺工业与技术,2019,48(06):41-44.
- [4]张莉梅.服装设计中欧普艺术几何图形的应用研究[D].北京服装学院,2019.
- [5]高苗.中西文化融合对服装设计的深远影响[J].商,2013(14):91.

(上接第38页)

源。学校应根据自身的发展定位和战略规划,制订一套行之有效的培养计划。大部分教职工愿意展现自己的智慧,但是在具体的管理活动之中,面对系统的、复杂的问题,个人的智慧又显得微不足道。因此员工就会比较的压制自己的智慧本能的发挥。实施以人为本的管理,把教职工的聪明才智的发挥和个人发展、团队发展有机的结合起来,采取一些适当的激励措施,个人的智慧就可以在集体中得到巨大的激发,形成一个智慧风暴,许多问题都将迎刃而解。

科学技术在高速发展,企业规模在不断膨胀,工艺技术日新月异,设备更替马不停蹄。现在的科技发展可以说十年就能更新一代,而我们的职业生涯却是几十年。教职工应从自己的切身利益出发,为了他自己的岗位竞争、社会竞争的需要,不断的提升自身的技能,增加综合竞争实力。

通过师资调整,打造一支熟悉科研、善于技能教学、能够投身到教育事业,促进高校发展,和谐建设的人才队伍。通过对学科、专业、师资、行政等多方面的统筹和协调,有效改善人员配置的问题。最后结合市场的经济体制,给教职工提供优质的公平竞争平台,让人才充分流动,才能更好顺应时代的发展。

3、完善绩效考评制度

在绩效考评制度中,广泛应用的是激励机制。调动人的积极性,激发人前进的动力是取得最大绩效的前提。激励机制的管理活动是否有效,衡量的标准之一就是要看员工的积极性是否被调动起来,人的潜能是否得以充分发挥。只有调动人的积极性,人们才能积极参与,勤奋工作,为实现团队目标而共同努力。

通过适当的激励机制,可以有效调动员工的积极性。首

先,要有对收入进行合理分配,通过科学的绩效考评制度,完善工资结构。从自身能力、科研水平、教学效果、行政管理等多个方面多维度进行考核;其次,激励机制在考评制度中的应用,应遵循公平、公正、公开的原则,形成良好的竞争体系,对内公平,对外竞争;最后,物质奖励和精神奖励共同紧密结合,既能满足教职工的生活需求,同时也能增加教职工的荣誉感,将更多精力投入到教研教学,行政管理工作中来。

综上所述,高校人力资源管理工作繁杂而任重,对高校的长远发展具有十分重要的意义。在日常管理中,要将以人为本的管思想融入工作中,加强人力资源管理的人员配置,不断优化完善高校绩效考评制度,以激励机制为起点,构建科学合理的考评制度。使得高校人力资源管理的现状加以改善,促使高校各人力资源管理部门得到学校、社会的双重效益的提升,为社会的发展做出重要贡献。

参考文献:

- [1]朱珠,黄燕,彭莉萍,叶莎莎.高校人力资源管理存在的问题与对策探析[J].现代营销(下旬刊),2018(5):162-163.
- [2]程玥,陈蓉蓉.互联网+环境下的高校人力资源管理信息化建设研究[J].人力资源管理,2017(9).
- [3]张丽娜,夏庆利.高校人力资源管理的现实困境与对策——基于大数据思维下高校人事档案信息化建设的探讨[J].学术论坛,2016(4).

作者简介:洪丹玲(1988年12月),女,民族:汉族,籍贯:广东揭阳,学历:本科,职称:中级经济师工作单位:广州工商学院,邮编:528000 研究方向:高校行政管理和人力资源管理