

基于现代人力资源理论的高校人力资源管理者队伍建设

全 静

(新乡职业技术学院 河南新乡 453000)

摘要: 高校中的高层领导、各职能部门人员、人力资源管理部人员等从事人力资源管理工作的人员就是高校人力资源管理者队伍。建设高校人力资源管理者队伍的情况会对人力资源管理的水平有直接影响,同时一定程度上会对高校的发展水平、方向造成影响,以往常规的人事管理理念、模式已经对高校的发展形成制约,因此需要积极改变人事管理理念和模式。本文主要分析了目前高校的人力资源管理者队伍的创建现状,分析了现代人力资源理论下建设高校人力资源管理者队伍的路径。

关键词: 现代人力资源理论; 高校; 人力资源管理; 队伍建设

如今处于知识经济时代,人力资源是最重要的一项资源,而高校是为社会提供人才资源的主要渠道,因此其自身的发展也需要一定的人才基础。随着经济的高速发展以及世界科技竞争的日渐激烈,高校不仅需要有一支有创新能力的高素质师资队伍,同时还要有与之匹配的高水平管理队伍,一定程度上讲,上述两支队伍能否建设好取决于高校的人力资源管理者队伍的建设水平、素质。

一、现代人力资源管理理论是建设高校人力资源管理者队伍的依据

第一,现代人力资源管理和传统人事管理的对比。从表面看,传统人事管理和现代人力资源管理的工作性质相同,都是负责引进、培训、调配、考核人才以及工作福利等工作,但实际上,现代的人力资源管理是有传统人事管理演变形成,其较多职能和传统的人事管理相同。另外人事管理转变成现代人力资源管理不是仅有文字的改变,而是传统人事管理的发展,在角度、立场方面两者完全不同,可以说现代人力资源管理是全新视角下的一种人事管理。首先两者之间的管理对象不同,传统的人事管理实际中注重管理的是事,而现代人力资源管理注重管理的人才,认为人才资源有无限的建设性潜力,是目前发展中最重要的一种资源,强调的是创造、提供给人才良好的氛围、条件、环境,用以保证其潜力和主管能动性的充分发挥;其次两者之间的管理性质存在差异,传统的人事管理主要是业务性的管理,而现代的人力资源管理需要在将局部的基础上总揽全局,不仅需要适应当下的发展目标,还需要进行长远的考虑,相较于传统的人事管理,其更具预见性、战略性;另外现代人力资源管理更具可行性、系统性以及科学性,它在对各种相关的最新的研究成果进行吸收的过程中形成了自己独有的一种完整的理论、概念体系,且经过实践证实了其可行性和科学正确性。

第二,现代人力资源理论。(1)霍桑研究。在霍桑工厂中,梅奥教授通过研究指出,群体在个人行为方面影响巨大,群体的工作标准影响了个体的产量。在对产量的影响方面,金钱因素的作用小于群体情绪、安全感以及标准的作用。此研究结论的问世促使人们在管理中更加重视人的因素。(2)Y理论。Douglas McGregor的Y理论指出,人的本能就是工作,对自己承诺的目标人们会做出积极的反应,且能从中获得情感满足,在合理的工作条件下,员工原因承担自己的责任^[1]。(3)激励-保健理论。Frederick Herzberg提出的激励-保健理论中明确指出,保健因素是导致工作不满意的其中一个因素,而激励因素是增加工作满意度的一个因素,两者之间有一定的区别^[2]。一旦改善了保健因素,就会降低员工的不满感,但却无法激励员工,提高其工作满意度。想要真正的气道激励员工的作用,使其努力工作,就需要提高对激励因素的重视度,只有这样才会使员工的工作满意度得到真正的提高。(4)需求层次理论。马洛斯提出的需求层次理论中,将人的需求从高到低分为自我实现需求、自尊需求、社会需求、安全需求以及生理需求,其指出,首先需要满足人们的低层次的需求^[3]。

二、基于现代人力资源管理理论建设高校人力资源管理者队伍的路径

人力资源管理具有开发、管理人力资源的重任,人力资源管理者水平会直接影响人才的建设情况。现代人力资源理论从不同角度阐述了人力资源管理者队伍减少,不同理论在实践中的含义不同。

第一,创建良好的管理环境。霍桑研究指出,群体对个人的行为影响巨大,因此高校的人力资源管理者需要对群体因素充分的考虑,通过加强团队之间的沟通交流和协作,营造一种和谐、团结的高校文化,以此保证吸纳、激励、维持和开发教师的功能更好的实现^[4]。高校人力资源管理者队伍构成复杂,包含高校中的高层领导以及具体进行人力资源管理的部分和人员,因此职能不一。必须保证各部门、各层级之间的良好沟通,协调好彼此之间的关系,创建较好的一种工作氛围,加强彼此之间的团队协作,从根本上改变以事为中心的思想

观念。

第二,提高管理者对高校的认同和归属感。建设人力资源管理者队伍的思想保证就是提高管理者对高校的认同和归属感。而管理者实际的工作效率和热情是提高其对工作的认同、归属感的关键因素。高校中的高层领导应充分尊重管理者的工作,只有高层领导充分明确建设人力资源管理者队伍对高校发展的影响,将其作为提高学校的整体的人力资源管理的能力提高的前提,才能让人力资源管理者认为自己的工作获得了充足的肯定,才会在工作中找到认同和归属感。

第三,将管理者的综合素质提高。人力资源管理者是直接承担管理职责的人,如果其没有较高的专业技能、素质,就无法将现代人力资源管理的理念进行有效的传播,更无法将有效、科学的人力资源管理措施、政策、方法进行推行,导致人力资源管理的作用无法充分发挥。现代人力资源管理者应具备行政管理能力和专业的知识背景,因此需要全面提高管理者的综合素质,将其以往传统的人事工作方法、思维进行改变。(1)强化管理者信息素养的建设。信息爆炸、知识膨胀、技术与日俱进是信息时代的主要特征,要求人们能准确、快速的选择、处理各种信息。而信息素养就是培养、锻炼人们处理信息的能力,其不仅指信息技术、办公软件、计算机以及信息的汇集,而是通过计算机、软件、信息技术对信息进行处理的能力。管理者只有不断培养、建设自身的信息素养,才能在快速变化的当代高效、快速的处理各种事务。(2)强化职业化培训。建设人力资源管理者队伍的一个重要方法就是加强职业化的培训,高校想要提高自身竞争力,就需要强化职业化培训,创建高活力、高绩效、高素质的一支职业化、专业化的人力资源管理者队伍。(3)对管理者的协调、影响以及沟通能力的培养。每天和管理者打交道的人较多,面对可能突然发生的情况,管理者要在沟通中保持自身的主导地位,以此才能保证有效执行管理政策。因此其需要具备一定的沟通能力和影响能力,例如谈判技巧、倾听能力以及数目表达能力等。另外管理者需要有一定的协调能力,以此协调好高校中各个部门之间的管理工作和管理者队伍中内部人员之间的关系。

第四,激励机制的完善。激励机制的完善对组织成员的创造性和积极性有调动作用,高校中只有满足管理者的低需求时,才能保证其最高需求的自我实现,而管理者的自我实际需求一致于学校的发展目标,因此对两者之间的共同发展有利。

第五,以人为本,重视积累、开发人力资本。管理中需要对人们的自我实现感、自尊感以及成就感满足,将各项活动的目标设置为人的全面发展,通过激发、调动人员工作的创造性、积极性,促使全体员工得到全面发展。高校发展的关键就是人力资源,因此人力资源管理者应转变以往的人事管理理念和方法,树立以人为本的理念,提高管理者的自身发展,同时注重对人力资本的知识记忆和投资,以此保证组织和个人知识均得到提升、积累。

综上所述,建设一支人力资源管理者队伍在高校的发展中有重要作用,只有不断强化人力资源管理者队伍的建设才能保证高校的和谐、长远发展。而建设高效人力资源管理者队伍时需要充分利用现代化的人力资源管理方法、理念,以此创建面向世界和未来的一支现代化的人力资源管理者队伍。

参考文献:

- [1] 欧阳建超. 基于人力资源管理理论的高校师资队伍建设研究[J]. 产业科技创新, 2020, 15(10):2.
- [2] 周俊玲. 基于人力资源管理视角下的高校学生干部队伍建设探究[J]. 才智, 2019, 20(8):1.
- [3] 李平, 赵冬梅. 基于人力资源管理的民办高校师资队伍建设[J]. 现代营销: 信息版, 2019, 11(7):3.
- [4] 刘洋. 基于人力资源管理视角的高校辅导员队伍建设分析[J]. 佳木斯职业学院学报, 2019, 17(4):2.