

高校人力资源管理中存在的问题及其对策

全静

(新乡职业技术学院 河南 新乡 453000)

摘要:近几年,人们逐渐意识到在提高自身竞争力方面人力资源管理的重要性,因此高校逐渐开始将以往的人事管理转变为人力资源管理。经济的高速发展推动了高等教育的发展,在对人力资源进行管理的道路中虽然在人才引进以及激励机制方面有一定的成就,但目前仍然会受到制约,无法将高校中的人力资源活力充分调动起来。而对高校的人力资源管理进行优化,不仅可以提高高校中人力资源工作的热情和效率,还对高校核心竞争能力的提高有利。本文主要综述了目前高校人力资源管理中存在的问题,同时针对性的提出解决对策,旨在以此保证高校的长期、健康发展。

关键词:高校;人力资源管理;存在问题;对策

高校具有积极服务社会、培养高等教育人才的任务,在建设特色主义社会中有积极作用。高校的改革、发展会受到其人力资源管理的影响,因此在对高校人事进行管理的时候,需要善用新理念,从而创建新型的有活力、生机的管理机制,在高校中广泛汇集优秀人才,为高校的发展提供一定的人才基础。

一、高校人力资源管理的内涵、特点

第一,内涵。高校中的人力资源管理主要指依据科学的原则和方法组织、规划高校中的各类人员,领导、控制各种人事关系,并对教职员工的培训、考核、奖励、奖惩等工作进行落实,从而保证高校人力资源能高效率、高效益的运作。指高校中的人力资源部门依据组织的要求、目标将先进的管理理论、方法应用于人事管理中,用以提高人力资源的素质,并在学校的各项活动中进行整合,以此激励高校中教职工的工作积极性,使其潜能得到充分发挥,用以实现高校发展的目标^[1]。

第二,特点。(1)能动性管理。其主要是将高校中的教师作为中心的一项能动性管理,教师是组成高校人力资源的主体,通常其具有较高的文化水平,除了物质追求外,更多的注重精神需求以及个性的发展,希望社会能广泛承认自己创造的劳动成果,因此高校中人力资源管理的一个主要目标就是为高校教师创造良好的工作环境,使其才华能得到充分发挥,以此调动其工作的积极性,加其内在的创造性和主观能动性。(2)多样化管理。高校的人力资源管理有多样性的特点,例如有党政管理人员、教学人员、后勤服务人员、教学辅助人员等不同的岗位,不同的人员在知识、学历层次、能力方面差异较大。因此在对高校的人力资源进行管理的时候,需要针对不同岗位的人员给予针对性的管理,通过多样化的管理将人力资源的潜力充分挖掘出来,将人力资源的潜能变为效益。(3)灵活性管理。高校的人力资源管理具有灵活性的特点,教学科研在高校中属于中心环境的工作,因其具有特殊性,因此不能固定时间,在工作时间方面科研工作的模糊性较大。通常专任教师在进行教学科研工作的时候,工作时间具有较大的自由度,只要保证教学科研任务可以顺利、高质量完成即可,通常高校不会应用固定时间的工作制度,因此高校人力资源管理中多以自我管理为主,在教师的工作内容和时间的安排方面,灵活性较强^[2]。

二、存在的问题

第一,人力资源配置不平衡。由于高校近几年存在不断

扩招的情况,因此高校的运行状态多为缺编状态,普遍存在专任教师缺乏的情况。由于高校中没有健全的人力资源管理机制,因此没有与高等教育要求相符的、科学的人力资源管理手段、方法对人力资源进行科学合理的管理、规划,导致高校中内部的人力资源配置不平衡,结构不合理,人才的职务、年龄、职称、学历等结构和教学科研工作不符。大部分高校均存在缺乏科研型教师、但一般教师过剩的情况,专业调整和师资力量不适应的情况以及不合理配置学科师资的情况。不合理的人力资源 配置导致人力资源浪费情况严重,部分高校在人才的使用中存在近亲繁殖等现象,导致人才资源利用率降低。

第二,没有现代化的人力资源管理理念。高校的长久发展离不开4种资源,即财力、信息、人力以及物力资源,其中占主要地位的资源是人力资源,只有其能对剩余的三种资源进行支配,并使其产生效益。因此高校工作的中心就是人力资源管理。大部分对人力资源进行管理的干部认为投入是高校发展的主要动力,制约高校发展的主要原因是资金短缺,没有意识到真正制约高校发展的原因是高素质人才的缺乏。

第三,人力资源规划缺乏合理性和科学性。因人力资源的长期规划缺乏一定的合理性和明确性,导致人事管理无法为学校的长期发展提供人才基础。因没有长远的人才设计策略,促使人才的培养多为形式化。大部分高校在人力资源规划方面做得不好,引进人才后不重视后续的培养,针对潜质较好的人才不敢培养,害怕流失,此为短视行为,人才的流失和人才的培养没有因果关系,人才的成长具有周期性的特点,因此需要努力创建一个较好的、对人才的健康成长有利的环境^[3]。

第四,模糊的绩效考评指标。目前现代人力资源管理中一个最重要的内容就是绩效考评,也是最重要的一种调动高校教工工作积极性的有效手段。高校和企业的性质不同,因此在考核的标准和要求方面也存在差异性。目前高校的绩效考评中存在无法评估优良绩效、考核标准模糊的问题,同时关键性业绩指标也较为缺乏,例如没教学质量不高,优秀管理人员缺乏等,因此每年应依据实际情况对绩效考评的内容和要求进行变化。

三、解决对策

第一,人力资源的合理配置。应依据人员的才能大小对工作进行分配,充分利用各种资源,保证一点都不浪费。每

个人的均有其独特的优势,要善于发现其优势并安排能充分发挥其优势的岗位,从而将其优势转变为工作绩效。在进行竞聘上岗时,应让教职工申报最能发挥自己专长的岗位,高校也应依据自身的实际情况满足教职工的要求,保证其担任的工作岗位、职务等和其德才水平相适应。只有量才而用,才能将教职工的聪明才智充分发挥出来。实际中做到扬长避短,则能而用。

第二,创建以人为本的管理理念。在高校的管理中,应将人力资源管理作为首要工作,如今年在市场和知识经济背景下,人力资源是最重要的一种资源,尤其是高校领域更是如此。理念的创新会直接影响人力资源的行为、观念,对高校中的人力资源管理进行优化,应坚持以人为本的理念,给予柔性管理。在对人力资源进行规划,培训教职工能力的时候,应充分挖掘、开发人力资源管理的潜能,另外应克服高层领导的绝对服从、绝对权力的观念,意识到人力资源的重要性和独立性。最后应将文化建设能力进行提高,以此将高校的软实力进行提高,为教职工提供良好的工作、学习环境,提高其自主主动性和工作责任感,同时可以吸引外来的人才。

第三,制定长远的人力资源开发、管理的规划。必须从战略角度对高校人力资源管理的发展进行定位,要充分结合培养、管理、引进以及保持等环节,制定长远的战略性的管理规划。首先应依据高校实际的发展定位、任务和规模制定长期实施的计划,其次要将优秀人才的引进和培养放在管理的首位,以此做好高层次人才的引进、培养和稳定工作。

第四,明确考核评价方法。创建合理、科学的指标体系

和目标管理体系,其中创建的目标管理体系应和岗位的工作要求挂钩,而创建的考核评价体系不仅需要考虑到高校的实际经济效益,还需要考虑社会效益,不仅要考虑对基础科学进行考虑,还要兼顾前沿的科学,最大程度量化各项指标,同时保证定性指标有对应的权重或分值。随着不断深化的人力资源理论研究以及时代的发展,考核评价体系应动态的进行完善。另外应对考核程序进行简化,组织科学的考评,依据岗位的目标要求,通过先自我评价后群众和基层组织评价,最后对考评结果进行公布的步骤,保证考评的透明度,以此保证考评方法和高校的人力资源管理特点更加相符,持续提高高校的教学质量^[4]。

综上所述,新形势下高校应重视人力资源管理的重要性,必须为高校的发展承担责任。实际中应创建完善、合理的人力资源管理机制,将人才资源运用好,创建完善的管理评价体系,以此将高校中人力资源管理的问题解决,提高高校中教职工的工作积极性,进而将高校的办学效益和竞争力提高,保证高校的长久发展。

参考文献:

- [1] 张彦臣. 高校人事管理中存在的问题与解决措施[J]. 智库时代, 2019,21(13):P.97-97.
- [2] 彭晓慧. 高校后勤人力资源管理中存在的问题和对策探讨[J]. 才智, 2019,20(16):2.
- [3] 王捍政. 刍议高校人力资源管理存在的问题与对策[J]. 现代营销: 学苑版, 2019,14(3):1.
- [4] 何莹. 高校人力资源管理专业人才培养存在的问题与对策[J]. 科教导刊, 2019,18(25):2.