

高校人力资源弹性管理的实现路径

全静

(新乡职业技术学院 河南 新乡 453000)

摘要:近些年来,基于新时代的大背景下,工业化进程在社会经济结构中的发展快速提升,高校在各个方面随之进行深化改革,特别是在人力资源管理的过程当中。现阶段,高校具有人才聚集、创新技术聚集的特征,开发人力资源、增强创新知识是高校在未来发展的重要任务,由此可见,在高校人力资源管理过程当中应用弹性管理,尤为重要。基于此,本文先对高校人力资源弹性管理的涵义进行了概述,然后,总结了高校人力资源应用弹性管理的要求,最后,探讨了高校人力资源弹性管理的实现路径,旨在为增强高校创新能力,推动高校的长远稳步发展。

关键词:高校;人力资源;弹性管理;实现路径

在高校人力资源管理过程当中,高校的领导者及相关管理人员是实现高校组织行为、价值以及功能的推动者。而管理的对象不仅包括高校中的教职工作人员,同时,也包括高校的领导者及相关管理人员。弹性管理的目的是提高高校所有教职工作人员的工作积极性以及工作主动性,充分发挥教职工作人员的潜在能力,真正促进教职工作人员的全方位自由发展。高校人力资源管理过程当中应用弹性管理,以主体为中心,实施管理目标,应用一系列有效的方式,调动所有可支配的资源,包括:人力资源、财力资源、物力资源、时间力资源、空间力资源等,大力推动高校工作的有序进行。

一、高校人力资源弹性管理的涵义

弹性管理不仅是一种应用于高校人力资源管理过程中的管理理念,同时,也是一套管理理论。弹性管理的定义是在管理过程当中,从系统的观点、发展的观点、辩证的观点对问题进行剖析,从而致使管理工作人员具备自由发挥的空间。在高校人力资源管理过程当中应用弹性管理思想,对于促进高校的长远稳步发展,具有特别重要的意义。高校人力资源弹性管理主要指高校领导层及相关管理人员依据学校的实际发展状况,以教师为主体,创造适宜条件,应用多种管理思想,包括:理性与非理性管理思想、原则性和灵活性管理思想、科学和人文管理思想等,真正确保教师与学校的可持续发展。

二、高校人力资源应用弹性管理的要求

第一,坚持以人为本的核心理念。在高校人力资源管理过程当中应用弹性管理的核心理念是以人为本,弹性管理将人看作高校发展过程中的一个最重要且必不可少的资源,重视对于人的综合素养水平的价值,包括:内在潜力、特征以及发展需求等。通过应用一系列合理、科学的管理措施,依据人力资源的开发方案,来发挥个人的积极性、调动个人的主动性、激发个人的创造性,从而进一步提高工作效率,完成管理目标。现阶段,高校的教职工作人员都具有独立性、

自主性的特征,在教学工作方面以及科研活动方面都追求自由、独立,重视学术自由。因此,这就要求在高校人力资源管理过程当中,需充分尊重教职工作人员的独立性、创造性、自由性,从而真正提高管理质量水平,提升教职工作人员的综合能力^[1]。

第二,坚持管理创新。管理创新主要是借助一系列有效的方式,比如:人才租赁方式、学术讲座方式、短期聘用方式、人事代理方式、技术合作方式、返聘外聘方式等,对高校人力资源管理模式进行创新。通过建设宏观的管理观念,利用现阶段的市场经济体制,开展目标管理,对管理模式进行有效的创新。同时,管理创新通过树立依法治教的观念,构建相关的法规体系,可有效改善既往僵化的管理理念,从而进一步创新管理制度。除此之外,管理创新的实质是建立合理、科学的人才竞争激励制度,制定完善的人事管理体制,从而充分挖掘人才潜能^[2]。

第三,实施目标管理。在高校人力资源管理过程当中应用弹性管理主要强调通过目标管理带动工作,通过目标管理评估工作绩效,通过目标管理激励教职工作人员的工作积极性,其中,目标的设置、目标的原则、目标的实行路径是实施目标管理的重要内容。在高校人力资源管理过程当中应用弹性管理的目标需始终坚持精确性与模糊性相结合的原则,具体来说就是定量目标以及定性目标的统一。高校需要依据学校的实际情况,并结合教职工作人员的发展方向,分层分级、分类分岗,切实设置量化指标。这个目标内容不仅需要包含学校发展过程中的总目标,同时,也包括高校各职能部门及教职工作人员的发展目标,既是高校的院系目标,同时,还是个人目标;既包括长期目标,同时,还包括短期目标,真正做到以目标映射整体的高校管理工作布局以及人力资源管理的总体部署。特别要注意的是,目标在进行设置的过程当中需要坚持一致性的特点,不可以出现冲突,而且,目标还需多元化,不仅包含组织目标,同时,还需要包含个

体目标；既要涉及总体目标，同时，还需涉及各环节的具体目标。目标需基于定量的前提下，重视对于定性目标的设置，要为教职工作人员提供自由发挥的空间，特别注重学术自由^[3]。

三、高校人力资源弹性管理的实现路径

第一，构建以人为中心的高校文化。在高校人力资源管理过程当中应用弹性管理时，要求高校需形成良好的文化氛围，包括：尊重劳动、尊师重教、团结协作、学术独立、学术自由、奋发创新等。1.为老师与学生提供尊师重教的环境，确保老师与学生之间的积极交流，建立良好和谐的师生关系，进而形成教师以学生为主导，学校以教师为主导的氛围，具体来说，就是让学生在学习过程中感受教师的尊重，得到教师的认可；让教师在发展过程中体会学校的尊重，得到学校的认可，进而形成以人为本的文化氛围。2.注重教职工作人员的公平需求，制定公平竞争机制，做到考核统一，各个方面（评价公平、公正，奖励处罚公平、公正，物质分配公平、公正，发展机会公平、公正）的公平、公正，从而满足教职工作人员在心理上的公平、公正需求。3.现阶段，高校的长远发展是依赖于教职工作人员进行的，因此，尊重教职工作人员的发展需要，在教学工作方面、科研活动方面一线倾斜，有利于为教职工作人员在未来的发展营造良好环境。

第二，尊重教职工作人员的学术自由、学术独立。高校不仅是聚集高级知识人才的地方，同时，还是创新知识的关键场所，其中，知识的创新则需要依赖教职工作人员。这就要求在高校人力资源管理过程当中，要尊重教职工作人员的学术自由、学术独立，为教职工作人员提供更多的空间，减少对教职工作人员在教学活动和科研活动中的干预，多提指导建议，并给予有效的扶持帮助，鼓励学术自由。

第三，形成良好的校园文化。在高校中，校园文化是其灵魂，有着教育、引导的特征，不仅可以促使教职工作人员在潜移默化中接受校园文化的熏陶感染，同时，还有着评价功能、规范功能，可以评价老师及学生自觉规范自己的各项行为。高校需向教职工作人员传达明确的导向，建立清晰的价值系统，促使教职工作人员理解、认同该价值系统，并自觉将个人追求融入至高校人力资源管理过程当中。除此之外，在高校人力资源管理过程当中应用弹性管理时，形成良好的校园文化，还能够促使全校师生团结一致，形成积极向上的奋斗精神。

综上所述，在高校人力资源管理过程当中应用弹性管理的特征主要包括：由外向升级为内涵、由言传升级为身教、由物质升级为心理、由务虚升级为务实、由否定升级为肯定、由防控升级为激励、由组织升级为个人。弹性管理更加重视调动管理对象的创造性、主动性、积极性，因此，只有应用一系列有效的手段，将积极向上的思想浸透到高校教职工作人员的思想当中，加强自身建设，才能真正提高高校的创新能力，促进教职工作人员的稳步发展，推动高校的可持续发展。

参考文献：

- [1]陈范. 高校人力资源管理与服务信息化路径创新探索——评《高校人力资源管理与服务信息化路径》[J]. 科技管理研究, 2020, 40(10):1.
- [2]鞠晓红, 牛熠. 基于OKR的高校教师绩效管理模型及实施路径研究[J]. 黑龙江高教研究, 2020, 38(2):6.
- [3]张务农, 贾保先, 张雷生. 中西部地区世界一流学科建设高校人力资源管理优化研究——基于区域个案的分析[J]. 高校教育管理, 2019, 13(6):9.