

当代高校人力资源管理与绩效改革思路

黄 皎

四川建筑职业技术学院 (四川 德阳 618000)

摘要: 在新的发展环境下, 社会各界以及人们对高等教育科学发展的密切关注度越来越高, 从当前的高校实际情况出发, 高校要更好地进行科学发展, 提高高等教育管理水平, 做好高校人力资源项目的管理工作, 这是非常有必要的。近年来, 高校纷纷筹划开展各类综合性高等教育, 希望通过高等教育为高校社会各界培养大批管理优秀人才, 但在推进我国高校人力资源项目管理发展过程中, 在各种社会客观因素的双重影响下, 管理上的问题频频出现, 不利于高校人力资源项目管理水平的不断提高, 阻碍了高等教育更好地健康发展。本章从当前加强高校人力资源项目管理的重要意义所在出发, 分析了高校加强人力资源项目管理工作存在的一些问题, 提出了当前新形势下高校加强人力资源项目管理与绩效的总体改革发展思路。

关键词: 高校; 人力资源管理; 绩效改革

Ideas for Human Resource Management and Performance Reform in Contemporary Universities

Huang Jiao

Sichuan Vocational and Technical College of Architecture, Sichuan Deyang, 618000

Abstract: In the new development environment, all sectors of society and people are paying more and more attention to the scientific development of higher education. Starting from the actual situation of colleges and universities at present, it is very necessary for colleges and universities to carry out scientific development better, improve the management level of higher education, and do a good job in the management of university human resources projects. In recent years, colleges and universities have been planning to carry out various comprehensive higher educations. They hope to cultivate a large number of excellent management talents for all sectors of society through higher education. However, in the process of promoting the development of human resources project management in colleges and universities in China, under the dual influence of various social objective factors, management problems frequently occur, which is not conducive to the continuous improvement of the management level of university human resources projects and hinders the better and healthy development of higher education. Starting from the significance of strengthening the management of university human resources projects at present, this chapter analyzes some problems existing in strengthening the management of human resources projects in colleges and universities, and puts forward the overall reform and development ideas of strengthening the management and performance of university human resources projects under the current new situation.

Keywords: colleges and universities; human resources management; performance reform

1 提高高校人力资源管理的意义

为了充分激发高校教师的学习兴趣和专业才能, 需要为高校教师提供良好的教育工作环境, 加强我们学校和直属学校的教师人力资源综合管理和教师绩效考核评估, 让我们的教师将专业的知识传授给学生, 把学生培养成为对社会发展有用的创新型人才, 提高我们学校在社会上的知名度, 为我们学校继续发展壮大创造良好的条件。为了充分发挥我们学校教师的教育工作管理技能, 高校需要对教师的技能进行绩效管理, 还应该充分采用科学精神和高于物质的教师绩效考核评估管理方法, 使学校教师的技能发挥出最大潜力, 确保他们在学校教学活动中的工作积极性。

2 高校人力资源管理所存在的问题

2.1 人力资源配置不科学、不合理

近年来, 随着推动我国高等教育事业的快速健康发展, 高

校在选拔招聘优秀教师的过程中虽然采用了不同的人才选拔招聘方式, 但并没有彻底实现高校人力资源的合理使用, 在我国学校的发展中没有能够发挥出充分的推动作用, 因此存在缺乏先进的高校人力资源使用管理模式。由于一些学校过分注重培养集体的经济效益和过分注重社会效益, 忽视了选拔招聘优秀教师队伍的重要性, 会大大程度地放松一些学校选拔招聘优秀教师条件, 导致一些学校选拔招聘优秀教师队伍人员的数量庞大, 增加了对一些学校人力资源合理使用和管理的工作难度。同时, 高校教学管理中对于教师人力资源的使用管理控制缺失, 不仅不能有利于高校教师人力资源的合理使用, 进行科学合理的优化配置, 而且还不利于我们学校教师队伍的素质建设和专业科学合理的发展, 阻碍了我们学校教学就业发展战略目标的实现以及顺利完成。因此, 在高校的教学事业发展中, 要十分重视高校教师人力资源的合理使用, 进行科学合理的优化配置, 采取一系列教学管理控制措施, 一并予以科学合理地配置高校教师人力资源, 充分发挥出高校教师人力资源的合理

使用价值。

2.2 不注重人才培养

当前大多数高校对人力资源的引进重视程度较高，但是没有定期组织岗位培训工作，对人力资源的开发关注程度不够。一些学校仅仅把人力资源培训作为成本项目，没有意识到人力资源培训对学校长远发展的影响，虽然有些学校能充分了解人才培养所需要创造的内在价值，但所能够起的引导作用非常有限；一些学校的相关领导认为，不好好培养人才，培训就根本没有实际应用价值，不能有效促进各个学校自身人力资源管理水平的不断提高。此外，大部分的学校只是专门组织开展了某些一般性的人才培训教育活动，缺乏培训的针对性，没有根据各个学校自身现有的人力资源的实际使用情况，科学合理地制定学校培训活动方案，培训活动效果不理想，导致人力资源管理成本大幅度的消耗。在这种实际情况下，不仅可能会大大增加一些学校的培训成本，还可能大大消耗学校相关管理人员的实际工作精力，使学校人力资源管理开发的培训效果不能满足现代学校生产运营和办学发展的基本要求，不利于高校更好地健康发展。

3 新形势下高校人力资源管理与绩效改革的思路

3.1 合理配置人力资源

在这个新形势下，加强高校的人力资源管理建设就必须重新进行人力资源规划管理，推进高校绩效考核的制度改革，需要重新结合高校人力资源管理配置的实际要求，制定高校人力资源建设的总体规划管理机构，按照学校资源管理学的方法，从高校长远经济发展、战略经济发展总体规划和高校综合资源分析三个角度，对高校人力资源建设进行总体规划，并在此基础上，各有关部门重新整合高校人力资源总体规划，实现高校人力资源规划管理中的供需平衡，结合学校实际职业生涯发展情况，分析情况后重新制定高校资源总体规划。在高校人才总体规划执行机构的管理指导下，科学合理地调整规划配置，稳步发展高校现有的人力资源管理，整合高校现有各职能部门的管理要素，在我国系统的高校总体规划中，调整高校总体规划、执行规划，优化高校人才绩效考核和高校人才激励实施的行动计划，通过具体的高校绩效考核，实现了对高等学校内部现有的专业人力资源管理的科学合理配置，提高了高校现有的人力资源科学合理整合的利用效果。在高校实施人力资源科学合理配置的体制改革发展过程中，需要重点研究以下几项基础工作：首先，学校应该重新研究设计和优化高校教师队伍的招聘管理体制结构，确保高等学校各类人才的招聘专业技术职称、年龄和招聘就业岗位比例更加符合规范化、专业化，适当地调整高校师生的比例。通过把高校的一些专职教师团队和高校学生的数量相互融合、相互匹配，可以有效地提升高校教师的教学水平和教学效率，同时人力资源的

综合使用率和价值也可以得到充分的利用 [4]。其次，是要整合高校人力资源社会管理的专业结构。包括后勤人员、教职员、行政人员等，高校要改革这些人员的结构，以教师队伍为重点，在部署上更加注重教学和科研人员，在保证高效运行的前提下，提高师资比例。

3.2 加强人力资源开发与人才培养

高校教学作为经济社会发展培养大批优秀人才的重要教育场所，要不断且全面地提高高校的教学管理水平，必须切实做好高校人力资源培训的管理，充分发挥高校人力资源的核心价值。从目前的实际情况分析来看，随着当前我国特色社会主义经济发展水平的不断稳步提高，大量的创新技术层出不穷，为了更好地适应新时代技术发展的最新要求，为经济社会发展培养更多的大批优秀人才，高校教师需要不断加强各类人力资源管理培训，将其建设视为高校人力资源培训管理的重要组成部分之一。首先，高校教师应根据国家人力资源培训管理法的要求积极开展各类人力资源管理培训，为所有岗位的教师提供专业培训。例如，对于一些青年教师，为了给他们提供岗前技术培训的良好机会，学校可以适时组织他们参加各种类的学术讲座和技术会议，使青年教师在岗前培训教学过程中能够学习更多的专业知识，积累更多的工作实践经验。

其次，学校需要对培训人员进行科学合理的专业选择，通过一些渠道邀请校外具有丰富经验的管理专业人才与高校一线专业教师进行合作，或通过邀请校外管理专家和项目管理人员，负责培训学校各部门的岗位管理人员。目前，高校中专业的青年教师培养数量相对较多，学校通常需要将其作为高校重点的培养对象，在高学术层次上积极进行专业培养，为了充分调动高校教师和教职员的学习积极性，提高高等学校的培训教学管理水平，在高校组织培训教育时，应尽量采用探究式组织培训的教学方法。此外，对于高校后勤人员或其他行政管理人员，在高校组织专业培训教育活动期间，要充分明确其具体工作管理能力和服务，确保组织培训具有针对性。高校在组织人力资源项目管理时，除了需要吸引大量的管理人员之外，还需要对人力资源项目的管理人员定期进行专业的培训，定期组织进行高校人力资源项目管理，要通过多种培训方式对在职人员定期进行专业培训，提高高校人力资源项目管理人员的专业综合技能水平，以利于更好地在高校从事人力资源项目管理业务。

4 总结

近年来，随着我国经济社会全球化的迅速推进发展，为了更好地有效迎接当前国际市场提出的严峻考验，在国际竞争中占据一定的主导地位，国家必然需要高度重视高等教育，充分发挥出高等教育的重要社会价值。为经济社会发展培养更多的管理专业人才。目前，在实施我国高校人力资源绩效管理过程

中，整体的教学效果并不理想，存在诸多突出的问题，不能有效地促进高校人力资源绩效管理水平的不断提高，影响了学校的教育教学效果。因此，学校在组织进行人力资源绩效管理时，需要根据实际的工作情况，及时采取一系列的管理对策，建立一套完善的学校绩效考核管理体系，确保每所学校通过人力资

源绩效管理能够有序科学地开展绩效管理工作，实现学校人力资源有效科学的合理配置，提高人力资源综合利用效率，为经济社会发展培养更多优秀的人才，实现当代我国高等教育事业更好地健康发展。

参考文献

- [1] 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,2016,39(04):157-161.
- [2] 吕诗曼. 高校人力资源管理与教师科研绩效关系研究 [D]. 南昌大学,2014.
- [3] 李立华. 谈岗位评价在高校图书馆绩效改革中的应用 [J]. 图书馆工作与研究,2012(03):51-53.
- [4] 邢周凌. 高校人力资源管理对组织绩效的影响 [D]. 南昌大学,2009.
- [5] 张茜. 行政改革与人力资源管理研究 [M]. 天津科学技术出版社:, 201704.203.