

高职院校人力资源柔性管理及方法探讨

董 茂

(郑州财税金融职业学院 河南 郑州 450000)

【摘要】 柔性管理是一种人格化管理模式,主要遵循“以人为本”的原则,在市场经济不断发展的背景之下,高职院校为了彻底贯彻“工学结合”的人才培养模式,因此实施人力资源柔性管理势在必行。高职院校自身需要不断加强高校文化建设,并摒弃人事刚性制度模式,构造一个好的管理措施,从根本上落实人力资源管理,本文主要分析了高职院校柔性管理的特征,并就实现人力资源柔性管理的措施进行了研究探讨。

【关键词】 高职院校; 人力资源; 柔性管理; 管理方法

从上个世纪90年代以来,我国高等职业教育得到了较大的发展,作为实施高等职业教育的机构,高职院校也逐渐有了和“普通高校”并驾齐驱的趋势。但是高职院校在发展过程中仍然还是存在一些问题,需要尽快解决,其中人力资源管理落后作为重点突出问题受到了社会人士的广泛关注。如今高职院校人力资源管理仍然还在采用刚性管理的模式,这样在很大程度上制约着高职院校的管理,因此高职院校不仅仅需要创新人才培养手段,还需要创新人力资源管理方法。

1 柔性管理的特征

1.1 持久的良性效应

柔性管理主要主张的是尊重人的人格、关心人的生活、理解人的心理等,并且在面对员工的认识问题和思想问题时,并没有采用强制的执行手段,而是靠着管理人的心理来获得对人自身的管理。这种管理方法虽然是无声无息的,但是人们在受制过程中却能够感应的到,它像一个桥梁,架起了管理者和被管理者的心灵,当柔性管理发挥出作用之后,便会影响到人的行动,这种效应影响是很有意义的。

1.2 有效的激励作用

如何知道激励机制应用在高职业院校人力资源管理中是否有效,就必须知道制定的激励机制是否符合教师的自身需求,当激励机制符合教师的需求后,才能够算上这种激励机制是有效的,不然的话就算再完美的激励机制,采用了强制性的执行方法也很难从根本上产生一定的激励作用。作为一个人,其自身具有一定的生理需要、社交需要、安全需要、自我实现需要以及尊重需要等几种,而柔性管理则正是以人作为中心,遵循了此规律,满足了人自身不同层次的需要特征,这也在一定程度上决定了柔性管理实施的有效性。

1.3 内在的动力机制

柔性管理之所以称之为“柔性”,其最大的特点就是在管理过程中不必依靠组织的监控和不必听从组织的命令,而且在管理过程中格外看中对员工的认可,并从价值方面和心理方面对员工表示认同。这样在柔性管理下,员工就能够欣然接受管理了,并且在受管过程中没有任何的畏惧表现,而是将外在的规定管理变成了自身必须遵守的谨记等,因此柔性管理实施在人力资源管理中还是具备一定的内生性。

2 高职院校实现人力资源柔性管理的主要措施

2.1 柔性管理融入校园文化

高职院校若要想实施有效的人力资源管理,就必须创新合理的管理文化,并落实管理理念,这样就必须要建立起完善的柔性化校园文化,何为校园文化?便是要建立起一种柔性化、人性化的校园特色和校园氛围,这样在校园文化的熏陶之下,才能够更加融合以及包含整个院校,从而营造出看中人才、尊重知识的氛围。在这样的校园文化中,教师便能够对高职院校产生一定的亲切感和归属感,从而让整个院校更加富有凝聚力。同时在整个高职院校当中要形成一个包含、谅解、宽容的文化氛围,并在实际工作中做到彼此尊重和彼此帮助,形成一个良好的工作氛围和

竞争氛围,这样才能够提升教师的工作效率。高职院校管理人员必须要知道自身角色的重要性,并适当性的转变管理思路,让教师能够受益于高职院校中良好的管理理念和管理制度中,并将关心、理解、尊重等为原则的柔性管理作为人力资源管理的重要手段来抓,因此除了要包含、尊重教师的个性之外,还需要满足教师的需求,并在此基础上帮助教师合理的规范自身的行为作风,从根本上将对教师的管理意志转变为教师自愿遵守的行动。

2.2 柔性管理融入管理制度

我们都知道刚性管理制度是比较僵硬的、死板的,而柔性管理就不一样了,柔性管理主要强调了“以人为本”,并在高职院校的人力资源中主要采用柔性方法进行管理。柔性管理主要运用了激励导向薪酬原则以及弹性工作制度原则,这也在很大程度上激发了教师的积极性。人力资源柔性管理的方法也已经大大突破了刚性管理所带来的限制,也不局限于硬性管理的范围之中,鉴于环境、时间等外部因素在不停的进行变化,且具有协作、和谐等特点。在如今经济时代不断发展的条件之下,弹性的工作制度让教师能够有更多的机会去支配自己的时间,从而去通过学习新的东西来充实自身,这样一来也帮助教师提升了知识储备量,对教育的进行有更重大的影响意义。

2.3 柔性管理融入组织机构

高职院校的管理机制主要是建立在行政机构的基础上的,且具有上下沟通不畅、信息传递较慢、层次等级较多等特点,像这样来设立组织机构的话是十分不利于调动教师工作的积极性的,也常常会导致上级领导不满下级员工的工作、下级员工不满上级领导的做法等,这样一来便会影响了工作的氛围^[1]。因此必须要在高职院校人力资源管理过程中制定出柔性的组织管理体制,并规定出管理的范围,将以往格外集中的权利进行分散,这样便能够有效调动教师的工作能动性。同时组织机构自身需要重点做好信息沟通的工作,并且注重保持不同机构之间的横向联系,再者不断强化各个机构之间的纵向联系,这样便能够有效提升机构和机构之间的协调性了。但是我们需要注意的是,改革组织机构是一项较为复杂的工作,且不可操之过急,需要慢慢进行。

2.4 柔性管理融入激励机制

高职院校若要实现有效、持续性的柔性管理,就必须制定出一套灵活、迅速的柔性管理机制,并且实际出发激发出人力资源管理的潜能,这样才能够合理分配每一位教师,让每一位教师都能够发挥出最有效的作用。有研究表明,在一个组织内部,员工一旦缺乏了工作的积极性,则只能发挥出30%左右的能力,而在受到了来自外界的激励之后,就能够发挥出80%以上的能力。这样看来,若高职院校管理者想要最大程度的发挥人力资源的租用,就必须要在其内部建立有效的激励机制。针对高职院校人力资源管理方法的特点,随后高职院校应当快速的建立起一个灵活、多变的柔性激励制度,但是我们需要知道,高职院校在人力资源管理过程中,人才自身本来就拥有比较高的素质水平和知识水平,因此他们的需求常常会被精神需求所取代。高职院校人力资源管理部门应当重视人力资源管理的特征,并在过程中多推

行激励的管理手段,不仅要满足人才在物质上的需求,还要满足他们在精神上的诉求^[2]。人力资源管理部门通过结合精神奖励和物质奖励,对教师起到了有效的激励。但是高职院校人力资源管理在创新上往往具备偶然性和不确定性,因此无法采用一个特定的标准去进行衡量。高职院校的教学成果、教育成果以及科研成果若是要在短时间内呈现出来的话,恐怕有一定的难度,若是采用固定指标来统一考核教师的工作的话,则会制约到教师创造能力的发展,而且还会让教师在工作中出现浮躁的情绪。因此在实际考核过程中,考核方式不能够一概而论,高职院校管理者需要根据每个教师的工作特点,并结合学生评价、领导评价、同行评价和自我评价,同时实现定量评价和定性评价的结合,最后还需结合长期评价和短期评价。在制定出考核方式之后,高职院校管理者还需要多与教师之间进行沟通,制定出考核的条例,从而从根本上发挥激励机制的作用,在最大程度上帮助教师激发工作兴趣。

2.5 柔性管理融入用人机制

现如今大部分高职院校在用人方面还是采用的刚性管理手段,主要体现在以下几个方面,其一是人才只能进入不能出去,其二是人才只能提升不能落后。且高职院校要求教师要在本校长期进行工作,而且不允许教师兼职,这样一来便是在很大程度上限制了教师自身的发展,也不利于教师专业的发展,这样久而久之高职院校人才队伍中将会逐渐面临退化的趋势。因此高职院校

需要在用人机制上进行一定的创新,即采用柔性手段进行管理,并适当的放弃人事档案等固定的管理方案,并采取全员聘任制度,采用公平、公开、公正等招聘模式来实现人才的选择。针对主动要求调出本院校的教师,高职院校应当采用柔性管理方法进行适当性的挽留,但不可强留。

3 结束语

总的来说,高职院校要想构造和谐的环境,就必须彻底贯彻人力资源柔性管理,这样才能够充分体现出高职院校内部的运行情况和结构情况,并重点体现出“以人为本”的理念。现如今我国高等职业教育的质量在很大程度上影响到了经济行业的发展,因此高职院校自身应当转变工作趋势,将重点放在提升高职院校内部质量上,并从发展的角度上看人力资源管理过程中出现的问题,并合理采用柔性管理的方法,这样才能够促进我国高职院校的长远发展。

参考文献

[1]周娟.探讨柔性管理理念在高职院校学生管理工作中的运用[J].环球市场,2016(26):76-77.

[2]王宝霞.新时期柔性管理理念在高职院校学生管理中的应用[J].科学中国人,2016(6).

作者简介:

董茂,1982年4月,男,汉,山西省晋城市,研究生,研究方向:工商管理。

(上接第2页)

乐部的独特性,将体育运动发展起来。例如,社团可以适当地招收一些体育健儿,让这些优秀的体育运动者带动大学生参与到体育运动中来;还可以将学生在俱乐部中的表现和锻炼记录归纳进学生的体育成绩中去;还可以将一些训练员拉进社团中来。以提高俱乐部的总体水平;还可以组件一些有关体育运动的项目或比赛,同时做好宣传工作,鼓励同学们报名,在比赛的最后对参与者和获胜者给予奖品以资奖励。

3.4 课外群体活动中

体育竞赛等多种形式的课外自主活动对于促进大学生的身心健康具有非常重要的意义,通过丰富多彩的比赛活动如三大球、三小球、综合类等体育项目的校园联赛,以切实提高大学生的体质,从中能够培养大学生的交往能力、增强竞争意识、促进人格完善及正确价值观的形成,这也是校园体育文化不可或缺的内容,成了既是锻炼又是娱乐,既是运动又是教育。同时,在课外群体活动中积极运用现代运动科技手段,如推行“咕咚”跑等,即借助运动App软件,让大学生持手机在课余时间自由安排练习,并在App软件提供的相关指导下锻炼,逐步提高大学生的身体素质。如此,在课外群体活动中,学生可以不受行政班上课的限制,无拘无束自由结伴,一方面增加了大学生锻炼的兴趣,另一方面也为提高其体质测试成绩提供有利的条件。

3.5 高度重视大学生的体质健康

在体育教学的过程中,很多教师都只注重大学生的体育成绩,而从不会主动去关心大学生的体质健康,这不利于改善大学生的身体素质。基于此,为了促进大学生的全面发展,高校就必须高度重视大学生的体质健康,让大学生根据自身状况,对锻炼

目标进行合理制定,并按照制定的锻炼目标逐步进行锻炼,只有这样,才能实现自己制定的锻炼目标、从而强化自己的身体素质。

结语

大学生体质健康状况是我国青年未来发展趋势的重要影响因素,我们必须在明确大学生身体素质及原因的情况下,针对其中的问题进行针对性的高校体育教学,同时也应该意识到当前高校体育教学中存在的问题,及时改善教学模式、教学内容和评价方法,通过科学合理的高校体育教学来提高学生的身体素质,为其未来创造良好的生活工作基础。学校作为一个教育机构,应该把学生的身体健康作为一项重要任务来抓,并且把健康教育的知识渗透到学校各项日常教育教学工作中,使高校体育工作潜移默化的影响到每一位学生,增强全体学生的体质健康。

参考文献

[1]刘鑫.高校体育课程改革与学生体质健康促进研究[J].体育世界(学术),2017.

[2]甘启足.体能训练对高校体育选项课学生体质健康指标的影响研究[J].广西教育,2018.

[3]周辉.基于学生体质健康的高校体育教学改革[J].教育教育论坛,2015.

[4]贾灿.从学生体质健康视角探索高校体育发展趋势[J].湖北体育科技,2015.34(5).

陕西省教育厅:高师院校校园体育文化建设与创新人才培养模式研究(18JK0253)