

以人为本理念在高校人事管理中的应用

李霞 李敬

(河北美术学院 河北 石家庄 050700)

[摘要] 随着我国各个领域的不断发展,以及思想教育层面的提高,都促使我国教育事业向着更高层次迈进。我国是现在社会主义制度国家,以人为本的理念越来越受重视,因此在高校人事管理中进行以人为本的理念是顺应时代发展的需求,不仅可以推动高校人事管理正常的进行还能将教育的人进行很好的培训,从而为国家培养出优秀的人才。通过逐渐的实践,各大高校都形成了独具自己风格的以人为本的人事管理方法,但是以人为本理念在高校人事管理的应用中,还存在着一些问题,下面将对以人为本理念在高校人事管理中的应用进行分析,找到不足,并提出相关的建议。

引言

随着我国教育改革体制的不断推广与深化,教育体制改革所取得的成效是非常明显的。他虽然有了一定的进步,但还存在着很多的问题,如果想要我国教育事业能够更加的进步,不仅需要我国在教育体制上的深化改革,还需要个高校的相互配合,努力才可以。这就需要,各大高校建立一支属于自己的教师队伍融入现代教育理念,注重以人为本,在高校人事管理中的应用,同时,合理的使用人才,并制定分配制度,提高高校管理,让人们发挥自己的作用,为我国高校事业培养人才做出自己的一份努力。

一、以人为本的得管理方法的相关概述

1.1 以人为本”的本质

以人为本,从字面上来说,人就是只每一个具有独立思考的个体,与人民所代表的含义不同,因为人民有着更加宽广的意义。而以人为本中的本则是只每个人都不能够忘记自己的原则,要有享受自己权利的意识,具有思考和关怀的特质。所以所谓的以人为本,它的本质实质上是更加注意个体的异同,尽量降低一切违背人类发展的事情发生,使得个体得到全面的发展。

1.2 高校人事管理“以人为本”的内涵

人事管理的字面意义上就是通过一些手段对人和事进行管理,实际上就是通过组织或者监督以及其他等手段,让个体适应事情的发展,并参与事情的发展过程中,从而得到很好的效果,让人与人之间相互适应。对于现今的时代发展,导致我国高校更加注意人性化发展,所以讲以人为本的理念融入到高校人事管理中是搞笑的首要任务,由于科研教学以及后勤的工作都需要有序地完成,我很好地进行工作的分配,很容易引起相关人员的不满,而导致相关人员的积极性,降低不利于工作的展开,所以讲以人为本的理念融入到高校人事管理中是高校持续发展的有力保障。

二、高校传统人事管理的存在的问题

虽然我国各个高校更加重视了以人为本,讲以人为本,后到高效的管理应用中,但由于管理模式过于传统,还有一些以前落后的管理意识的存在,以及没有建立完全的考核制度,等等,这些因素都导致了我国人事管理中存在着很多的问题。

2.1 管理理念的落后

我国现阶段高校的人事管理中,大多数还是沿用着以前的管理模式存在着随意性比较大的特点,并且各大高校的领导往往会凭自己的经验来进行相关事物的判断和处理,导致了人事管理的工作,不能够公平公正的进行。而这些事情的发生也容易导致教师失去自己的积极性,影响教师发展的同时,还影响了教师讲授知识的不足而导致学生学习状况较差的现象。除此之外,我国现阶段的高效人事管理中不能够真正的意识到相关工作的开展,是为了更好地服务于教师没有达到动态管理的目的,使得某些高校的管理人忽视了教师队伍素质的重要性。

2.2 柔性不足而刚性有余

由于我国现阶段的人事管理制度,具有一定的强制性同时受到了工作岗位的影响,导致具有强制性的人事管理制度,并不能够发挥自己本身的价值。由于岗位的人才流动和短缺的因素,使得人才应用方面出现一定的问题,而人事管理制度不能够进行很好的调配。除此之外,由于我国高校人事管理的重点是进行教师的培训等,但由于资金和相关的培训人员缺乏懂状况,导致了相关的工作,不能够正常的进行,因此,使得教师的专业技能,并不能够很好地达到专业所需,也不能很好地对职工进行很好的生涯指导。

2.3 缺乏工作的激励,分配不合理

目前,我国高校的分配制度大多数是和自己的工作业绩相关联的,你如何进行工作业绩提高自身的评定标准却变成了一个很大的问题。由于教师的工作任务就是教书育人,在教学的过程中,存在着很多不确定因素,导致了难以形成一个较为公正的工作业绩评价标准。所以有些高校进行了工作业绩的评定,但能会导致某些教师为了谋求自己的利益而只注重学生的成绩提高,而忽视了学生的全面发展,只追求与眼前的回报,他自己的付出和回报不能够成正比,就会因此大大削减积极性。

三、高校人事管理“以人为本”模式的提升方法

作为高校工作的重点高校人事管理已经倍受,人们关注,为了能够吸引更优秀的人才到教育岗位中来,帮助我更快地推进教育事业的发展,在高校人事管理中应用以人为本的理念当中所存在的问题,应及时的发现并进行更改。

3.1 坚持以教师为本的原则

现阶段我国高校主要存在三种管理模式,一种是以人为本,中心一种是以物为中心,另一种是以经验为中心。但在实际的管理中,大多数人经受的是以经验为中心的管理模式,更加注重老师的学位和资历。而随着科学管理的步伐不断加快,使得我国现阶段的高效人士管理方面也有了很大的改革。比如在职称的评定和晋升方面,便融入了质量指标进行参考,在科研考核和教学考核方面也实现了基本的量化,在定岗和定则方面保证公平公正的原则。这些相关事情都开了,虽然在一定的程度上帮助我国的高效管理模式有了一定的改变,但显然缺少一些以人为因素的管理模式,所以应坚持以教师为本的原则,真正的将以人为本的理念,应用到高效的人事管理中,为我国的高校教育事业吸纳人才。

3.2 对教师进行发展性评价

现在很大一部分高校在对老师进行评价的时候,只注重了数量而忽视了质量,这主要体现在高校的教师评价中更加注意评价指标的量化,但评价指标中相关的分值分配是否符合学校的实际情况,是否具有科学性都很大的影响着评价的指标。所以高校在进行人事管理时,可以引进一些更为科学的管理经验,比如在老师的选取方面,不仅要注意数量标准,还要综合考虑教师的素质以及能力,不能够根据评价标准而直接决定老师是否能够被录用,而应对老师进行发展性的评价,保证公平公正的原则。

四、结束语

在现今这样的时代发展下以人为本的观念,深受人们的喜爱,不论是企业的管理,还是高校管理中应用以人为本的原则进行人士的管理都会得到人的肯定,并且有助于提高工作效率的,所以在高校的人事管理中融入以人为本的理念可以更好的为高校教育事业进入优秀的职工,推动我国教育事业的不断发展。

参考文献

- [1] 王一涵,“以人为本”理意在高校人力资源管理中的建立[J]人力资源管理2017.21.
- [2] 林亿,以入为本的高校教学管理理论探析[J]当代教研2017(09)142.
- [3] 王军,“以人为本”理念在高校学生管理中的应用探析[J]人力资源管理,2017.52.
- [4] 张瑜,高校教学管理中的应用[J]中小企业管理,2017,252.

课题名称:新时代构建和谐劳动关系面临形势和对策研究-以人为本思想在高校人事管理中的探索,河北省人力资源和社会保障课题JRS-2019-4009