

职业学校人力资源管理存在的问题及优化对策

官小慧

江西工业贸易职业技术学院

摘要:近年来,随着社会生产活动对技术型人才的需求越来越大,职业教育实现了快速发展,在教育体系当中逐渐扮演起更加重要的角色。为了促进职业教育的发展,各职业学校应该提高教学质量,为社会输送更多高水平的技术人才,职业学校的人力资源管理就发挥了非常重要的问题,能够有效地提高师资水平,满足学校学生的发展需求。因此,针对当前职业学校人力资源管理工作中的各类问题,管理人员一定要采取有效措施进行优化,文章也主要针对职业学习人力资源管理存在的问题以及优化对策展开了分析和论述。

关键词:职业学校;人力资源管理;问题;优化对策

【DOI】10.12252/j.issn.2096-627X.2022.10.183

引言

人力资源管理工作地开展,能够实现对各类资源的有效应用,充分地发挥相应资源的最大效能。在当前众多职业学校的发展过程中,人力资源管理工作进行能够实现教师的合理配置,有助于提高职业学校的教育质量,进而帮助相应的学校在行业的发展过程中占据有利位置,满足众多学生发展需求的同时,向社会不断输出高水平的专业人才,加快推动各项社会生产活动的有序开展。由于当前职业教育的重要性大幅提升,各地职业学校的数量普遍增多,行业之间的竞争加剧,职业学校要想吸引更多的学生,提高教学质量,就必须重视人力资源管理工作进行。根据学校发展的实际情况,制定科学的管理方案与规划,并确保人力资源管理方式的适宜,不断增强学校的综合实力和办学水平。

一、人力资源管理的基本概述

(一) 定义

在人力资源管理工作开展过程中,劳动力资源的管理是最为主要的方面,能够实现对企事业单位内具有劳动能力人员的有效管理,做好员工的聘用、培训开发、考核、激励等工作,从而使劳动者能够做好自己的本职工作,为企事业单位的长远健康发展奠定牢固的人才基础。在当前职业学校的发展过程中,由于国家对职业教育重视程度的大幅提升,职业学校面临着优良的发展前景,但行业竞争也日趋激烈,职业学校人力资源管理活动的开展可以有效地提高学校的办学质量和综合实力,能够使相应的职业学校在激烈的行业竞争中占据优势,从而加快推动自身的长远发展。

(二) 重要性

首先,加强职业学校的人力资源管理能够有效地提升相关职业学校的核心竞争力。从当前众多职业学校的实际开展情况来看,不少学校的发展差距并不大,无论是社会知名度、群众认可度以及行业地位等都比较接

近,这种情况也就使得相应职业学校在进行教师招聘时,其要求大致保持统一,教师的教育背景、专业能力都比较优秀,能够满足当前职业学校教学工作的开展需求。与此同时,随着国家教育事业的不断向前发展以及职业教育地位的提升,职业学校教师的整体素质呈现出提升的重要趋势,职业学校教师的学历水平明显提升,在一定程度上保证了职业学校的教学质量。在此基础上,职业学校人力资源管理活动的开展可以实现教师岗位的合理分配,科学合理开发和利用人力资源,教师也能够及时地根据学生培养方案的变化进行调整,满足众多职业学校学生的发展需求,这对于增强职业学校的核心竞争力具有非常重要的作用。

其次,加强职业学校的人力资源管理还可以有效地推动学生的长远发展。随着建设水平的不断提升,社会生产活动逐渐增大了对专业技能人才的需求,为了使职业学校的学生们在人才竞争市场上占据优势地位,学校教师应该及时地根据当前社会生产的需求进行教学内容以及方式的调整,为职业学校的学生们提供更多实践的机会和平台,帮助学生们强化理论与实践的融合,从而为社会建设事业输送更多技能型人才,学生们也能够在今后的职业发展中提高学习与应变能力,从而实现更加长远的发展。

最后,职业学校人力资源管理力度的加大,还能够显示出相关职业学校对专业教师本身价值的重视以及认可,显示对教育工作者的尊重,从而激发众多教师的工作积极性和责任心,做好自己的本职工作,帮助学生学习理论知识,提高技能水平。

二、职业学校人力资源管理存在的问题

(一) 人力资源管理的观念落后

在当前教育事业的发展进程中,职业学校人力资源管理工作开展必须树立科学管理观念,只有这样才能实现管理水平的提升,增强相关职业学校的竞争力。

但是在实际的人力资源管理过程中,职业学校的管理人员并没有意识到开展人力资源管理的重要性,仍然在传统观念的支配下进行人力资源管理,现有的制度以及管理方式等也不能够实现对人力资源的有效管理,无法激发教育工作者的积极性。一般来说,职业学校的管理人员在进行人力资源管理时,只是简单地进行人员变动、工资发放、退休办理以及档案管理等工作,与现阶段我们倡导的人力资源管理相去甚远,不仅不利于教师整体素质的提升,还会影响职业学校的办学质量,更阻碍了职业学校的可持续健康发展。

(二) 缺乏明确的人力资源管理规划

从现阶段职业学校的人力资源上看,绝大多数的教师都是通过人才引进以及事业单位考试等进入到职业学校进行工作的,职业发展相对固定,虽然能够实现工作的稳定,但是在一定程度上会使得职业学校的教师丧失工作的积极性,在日常工作的过程中也没有主动提升的意识,不能够为学生组织开展更高质量的课堂活动,满足不了学生的发展需求,难以实现人力资源效用的有效发挥,更不利于职业学校自身核心竞争力的快速提升。

与此同时,职业学校在进行人力资源管理时并没有制定科学的规划方案,长远性不足。管理人员并没有根据当前职业教育的发展情况以及学校的行业地位对学校的发展进行定位,也没有制定合理的规划进行人才培养,导致教师的培养与职业学校实际的发展情况并不相符,职业学校部分教师教学工作的开展很难满足现阶段的发展需求。

(三) 人才培养的力度有待提升

加大对职业学校教师培养的力度能够有效地提高教师的教學能力,使他们可以及时地根据教育教学环境的变化以及学生培养方案的调整,对自身的教学工作进行改进和优化,更好地满足学生的发展需求,使学生们能够在学习的过程中不断提高技能水平和综合素质,促进学生的就业,进一步促进职业学校的发展,这也是做好人力资源管理工作的有效对策。

但是在实际的人力资源管理工作当中,由于管理观念的落后以及对人力资源管理工作的忽视,职业学校的管理人员往往会在资金的限制下,降低人才培养的力度,教师培训的内容落后,培训的形式也比较难以,直接降低了职业学校的办学质量。

(四) 缺乏完善的考核评价和激励制度

考核评价和激励制度的建立和完善能够使教育工作者关注自身在日常工作中的表现,从而实现自身工作能力的提升,这对于加强人力资源管理、开发教师的潜在价值等都具有非常重要的作用,相应活动也是人力资源管理的重要内容。但是在现阶段职业学校的人力资

源管理工作开展过程中,学校管理人员并没有组织考核工作,考核评价与激励制度存在不完善的情况,考核评价工作也并不会根据制度内容进行,形式化、主观化问题严重,不仅不利于教师潜力的开发,还可能在一定程度上抑制其工作积极性的提升。

与此同时,现有的激励制度更多地是根据工作人员的职称以及工作量进行的,这种模式的激励制度难以达到理想的目标,不能够体现教育工作者的工作难度,也没有将教师工作的技术含量等考虑在内,不仅不能够提升他们的工作积极性,也不能够在职业学校内创设良好的工作氛围,容易使教师出现心里不平衡的问题,进而将不良情绪带到工作当中,难以实现职业学校教学水平的提升。

三、职业学校人力资源管理的具体优化对策

(一) 形成对人力资源管理工作的正确认识,树立人才观

为了实现职业学校核心竞争力的提升,促进其长远发展,做好人力资源管理工作十分重要。针对当前职业学校人力资源管理过程中存在的各类问题,职业学校的管理人员首先需要形成对人力资源管理工作的正确认识,并树立人才观,做好人力资源管理的制度建设工作,从而使工作人员根据依据制度内容开展管理工作,确保各项管理活动的规范与合理。

考虑到部分管理人员在制定人力资源管理制度时会遇到问题,无法保证制度建设内容的全面性以及科学性,管理人员在开展制度建设工作时,应该对当前职业教育的发展现状以及职业学校的建设目标进行全面分析,坚持因地制宜的基本原则,使工作人员能够在制度的帮助下,明确自身的工作内容,并加强对自身各项工作行为的管控,提高他们的重视程度,并确保责任分工的合理,要求工作人员以月、季、年为单位,定期向上级领导人员提交人力资源管理工作的报告,进而使管理人员能够根据实际的培养情况做出战略决策的调整。

(二) 提高人才培养的重视程度,加大培养力度

职业学校的领导人员要树立正确的人才观,意识到人才对于职业学校未来发展的重要性,提高重视程度。首先,管理人员可以加大对职业学校内现有教师的培养力度,加大人才培养的力度,投入专项用于人才培养的资金,为教师提供更多学习和培训的机会,使教师能够在培训的过程中加深对自身教育教学工作的认识,并不断更新教学理念,学习并掌握先进的教学方法和策略,丰富自身的知识储备,促进自身的全面发展,在之后的工作过程中,也能够将相关的知识和技能应用到教学活动中,提高教学质量,实现对职业学校学生的培养。

同时,管理人员还可以邀请教育行业的专家到职业

学校开设讲座,不仅向教师工作的经验和方法,还要对其进行思想教育,使他们能够进一步意识到自身工作的重要性,从而使自身树立正确的责任意识,并在之后的工作中践行,努力使自己成长为教学能力强、对学生负责的优秀教师。职业学校可以加大人才引进的力度,为教师提供更高水平的薪资待遇,从而吸引更多专业的人才带来职业学校进行工作,实现教师队伍的优化,全面提高教师的整体素质。

最后,职业学校也可以加强与其他学校之间的联系,重视合作,并组织教师进行实地参观和学习,联合开展多种形式的教学研讨会,使教师能够在学习的过程中了解其他职业学校专业教师的教学情况,加深对学生学习需求的认识,学习更加先进、高效的教学方法,从而确保后续教学工作的高效进行,全面提高职业学校的教学质量。

(三) 提高职业学校教师的薪资待遇

随着职业教育的快速发展,在当前职业学校教师各项教学工作的开展过程中,他们往往面临着巨大的工作量和超高的工作强度,不仅要帮助学生掌握专业知识、提高技能水平,还要及时地根据教学环境以及学生培养方案的调整进行教学内容的整改,部分教师还需要开展科研工作,工作负担较重。不仅如此,职业学校部分教师在实际工作的开展过程中,不仅要处理教学问题,还要应对各种行政管理的问题,工作的复杂化越来越明显,但是职业学校教师的薪资待遇和生活保障并没有在这种情况下实现提高,加上部分学生不能够积极配合教师各项教学活动的顺利进行,很多教师都难以从工作中获得成就感,甚至难以激发起自身对教学工作的积极性。

因此,面对现阶段教师职业发展过程中存在的各类问题,为了强化人力资源管理的效果,职业学校的管理人员必须提高对教师的重视程度,提高他们的薪资待遇,从而使他们能够认识到自身工作的价值,提高责任感和工作的积极性,进而加强职业学校的人力资源管理。管理人员也应该重视当前教师存在的心理问题和压力,在管理的过程中开展心理健康教育,使教师能够以更加饱满的状态投入到教学工作当中,切实满足学生的学习需求,实现教学质量的提升。

(四) 制定完善的奖励与晋升机制

职业学校要想在自身的发展过程中留住人才,提高人力资源管理的作用,就必须采取有效的措施来增强教师的职业成就感,使他们能够在职业发展的过程中感受到自身的价值,从而全身心地投入到各项教学活动当中。

首先,管理人员可以制定完善的奖励机制。固定的薪资能够满足教师的日常生活需求,但是薪资的过分平稳也难以使教师提高自身的工作积极性,教学质量的提升难以实现,职业学校核心竞争力的提升也得不到保证,因此,管理人员可以制定奖励机制,根据教师在教学中的表现,为教师提供更高水平的福利待遇。为了保证奖励机制制定的合理性,管理人员应该充分地考虑教师的工作内容以及岗位发展需求,确保各项资源分配的公正,使教师能够在教学的过程中充分地发挥自身的作用。

与此同时,管理人员也可以通过完善晋升机制的方式来激发教师的工作积极性。晋升机制的完善能够为更多优秀的教师提供进步的机会,教师也可以全身心地投入到各项教学活动当中,全面提高教学质量,职业学校的人力资源管理效果也能够大大增强。

结语

综上所述,职业学校人力资源管理工作的进行,可以加快推动学校的发展,学校学生也能够在将来的人才就业市场上占据优势地位。因此,针对当前职业学校人力资源管理工作中存在的各项问题,学校管理人员一定要采取科学有效的措施进行优化,重视对教师人才的培养,为他们提供更好的工作环境以及高水平的福利待遇,确保教师队伍的稳定性,使教师能够提高专业能力,帮助职业学校实现办学水平的提升。

参考文献

- [1] 杨肖尤. 针对职业学校人力资源管理中存在的问题及对策研究[J]. 人力资源管理, 2016(04): 119-120.
 - [2] 郑玲. 职业学校人力资源激励管理探索[J]. 人力资源管理, 2012(08): 151-152.
 - [3] 王飞. 职业教育学校人力资源管理现状[J]. 人力资源, 2020(14): 104-105.
 - [4] 刘大路. 中等职业学校人力资源管理研究[D]. 河南: 河南大学, 2012.
 - [5] 叶丽华. 运用人力资源管理就业理论推进中职学校职业指导教学[J]. 中外交流, 2020(24): 145.
 - [6] 蔡舒, 刘丽. 人力资源管理实训课程建设研究——基于职业能力培养[J]. 福建茶叶, 2019(10): 73.
 - [7] 王龙. 基于职业能力标准的高校辅导员人力资源管理[J]. 现代营销(经营版), 2018(11): 17.
- 作者简介: 官小慧, 1991年7月, 女, 民族: 汉族, 籍贯: 江西鹰潭, 学历: 硕士, 职称: 讲师, 研究方向: 人力资源管理。