

# 基于以人为本的高职院校人事管理创新分析

杨文硕

锦州师范高等专科学校

**[摘要]**高职院校作为我国教育体系的一个重要阶段,承担着为国家输送高素质人才的重任。这就需要高职院校能够以人为本,并将这种理念贯彻落实到学校的管理体系中。这样不仅能够为国家培养更多的人才,也能使人才的价值得到最大程度的发挥。本文浅析了高职院校在人事管理上现有的缺欠,并对其存在的问题提出了一些建议,希望能够对高校人事管理的优化有所助益。

**[关键词]**以人为本;高职院校;人事管理;创新分析

**【DOI】**10.12252/j.issn.2096-6288.2020.04.004

## 引言:

社会的整体发展离不开人,在高校的构建与发展中,教师占据着非常重要的地位。教师这一群体的存在,是高校建设的重中之重。故此,将以人为本这一观念的贯彻真正落到实处,是高职院校人才管理建设的当务之急。近些年来,我国的教育理念在不断发生变革与更新,高职院校的教育制度改革也正在如火如荼地进行中。

## 一、以人为本理念与高职院校人事管理制度的概述

### (一)以人为本理念的概述

中华民族已经有着几千年的古老历史,可谓历史渊源已久。以人为本的思想也有着深厚的文化底蕴,最早可追溯到春秋战国时期,是由管仲提出的。在儒家文化中,也蕴含着以人为本的思想。譬如,孔子所提出的“仁爱”,这一主张也是以人为本思想的体现。如今,国家也一直在提倡以人为本,这一理念重在主张社会的和谐、彼此的尊重与互信等。伴随着时代发展的脚踪,以人为本的思想已经在各个层面上都得到了体现,跟我们每个人的生活息息相关。在企业的制度管理中,以人为本的思想也占据着越来越重要的地位,各行各业都在主张以人为本,要切实的考虑到员工的实际需求,维护他们的合法权益。要想让员工给公司创造更多的效益,首先要将员工的利益放在第一位。近些年来,这一呼声也逐渐体现在高校的员工管理体系中。在高职院校的制度体系中,对教师的人事管理直接影响着学校的实际办学效果。故此,高职院校的人才管理体系应该加强对教师的管理。

### (二)高职院校人事管理制度的概述

高职院校的人事管理制度不同于其他行业,通常有以下几个特点:第一,高职院校的人事管理对象主要是教师。教学与科研是高职院校教学工作的两个重点,两者缺一不可。这两个重任都是由教师承担的,教师既要授业解惑,也要兼顾科研。所以,学校的人事管理应该完善相应的奖惩体系,促使教师队伍价值的最大化呈现。第二,现代化的管理制度已经逐渐取代以往的传统管理理念,通过现代化的管理手段能够更有效的发挥教师的价值。第三,以人为本就是要尊重个人,这在现代化的管理内容中也逐渐得到了更多的重视<sup>[1]</sup>。

## 二、高职院校人事管理模式的缺陷

### (一)管理理念缺乏科学性

在很多企业的人事管理体系中,对员工的管理都是依靠量化与经验,这就导致很多人事管理制度出现诸多的不公平与不合理。在高职院校的人事管理中,也存在这种传统的模式。经验带有太强的个人主观色彩,相对来说不是十分严谨,而且具有单一性、不稳定性。凭借传统的管理模式所做出的决策,由于主观性过强,或者脱离实际,通常具有很大的局限性,从而极大地打击了教师队伍工作的热忱与积极性。在传统的人事管理中,行政管理也会过度依赖量化模式。在对教师工作的审核评定中,通常将指标看得过重,甚至单纯以指标作为评定标准。这种评定方式对于教师是较为不公的,过于单一的标准不适应教师工作的创造性特征,会对教师的发展造成一定的阻碍<sup>[2]</sup>。

### (二)管理制度缺乏合理性

首先,高职院校的人事管理比较死板,缺乏合理的奖惩机制,很难调动教师工作的积极性。教学与科研作为高校教师工作的重点,应该得到相应的鼓励与支持。但是,许多高职院校都过分重视报酬,而轻忽了教师个人的工作满意度。虽然报酬是教师辛苦工作的劳动成果,但是它不应该成为评价教师价值的唯一标准。教师对工作的满意度,教师的价值是否在工作岗位上完全得到了体现,这都是高校管理制度需要考量的内容。其次,高职院校的业绩标准在分配上缺乏合理性。高职院校的工资制度一般是业绩与工资相匹配,但是对业绩的划分标准相对来说不够完善。高职院校教师的工作比较复杂,如果用一样的标准进行判定的话,会缺乏科学性,也不利于高职院校人事管理工作的开展。再次,高职院校的教师队伍职称的评定也过于单一。教师的教学风格存在差异化,个性特征也是多样性,不能凭借单一的量化标准对教师的工作进行评价。再加上科研项目的复杂性、专业性及多元化,需要教师付出的精力也有所差异,不同的科研项目所耗费的人力、物力资源也会有所不同。如果按照统一的标准进行测评难免会有所偏颇,从而缺乏科学性、合理性。

### (三)轻忽对人才的培养

人才管理制度并不仅仅是为管理人而存在的,高职院校的人事管理制度不仅要管理整个教师团队的人,也要能将教师的个人价值得到最大程度的发挥。但是很多高校过于重视

教师能为学校创造多少效益，而忽略了学校能为教师提供多少机会。高职院校对于教师队伍的培养缺乏系统的体系，会阻碍教师个人价值的提升和实现，从而不利于教师队伍的稳定。人才是各行各业发展的关键因素，在教育行业，教师作为高校团队建设重点，学校应该不断完善人才管理制度，将对教师的使用与培养纳入高校人才建设的重点。这样才能不断完善高校的人才管理体系，从而造福整个学校<sup>[3]</sup>。

### 三、高职院校人事管理制度的变革

现阶段，高职院校急需弥补传统的人事管理制度中的不足之处，这就需要对传统观念和标准进行合理的变革，构建一套适合学校发展，同时也兼顾教师队伍的人事管理体系。坚持以人为本的理念，是高职院校人才建设的重点。故此，高职院校在进行人事管理制度建设时，务必要将教师的实际权益、教师价值的呈现与提升纳入考量因素。

#### （一）融入以人为本的理念

人与人的相处需要互相尊重与理解，这样才能更好的沟通。高职院校的管理者要重视教师在高校的发展中所发挥的作用，要关注他们的实际需求。不同于一般的工作人员，教师更看重的是个人价值的体现，与工作所带来的成就感。教师作为高校正常运作的重要资源，一定要得到该有的尊重。因此，高职院校在进行人事管理制度改革时，一定要实际考虑到教师的切身利益。能否促使教师价值的呈现，提升教师工作的满意度，是当代人事管理改革是否具备科学性、合理性的关键所在。如果教师不能在工作中得到尊重，无法实现个人价值的提升，就无法调动教师在工作中的积极性，那么对于教师的科研与教学工作都会造成不可逆转的影响，从而也就无法保证高校整体教学工作的良性开展。由此可见，高职院校的人事管理制度一定要贯彻落实以人为本的理念，切实保障教师的合理权益，为教师价值的呈现提供多样化的平台，为教师教学工作的开展创造良好的环境，从而带动整个学校的进一步发展。

#### （二）建立科学合理的制度

以人为本理念的贯彻执行，需要依托于一套完善的人事管理制度，这样才能保证这一理念的价值得到最大程度的利用。一个合理的制度不仅是对以人为本理念的保障，同时也是对这一理念实施的管理、监督。以人为本的人事管理制度，是以对人的尊重为前提，而不是对人的约束。高职院校的管理者在构建人事管理制度时，一定要尊重教师的个性，保证各项制度的透明化、公开化，真正将以教师为本落到实处。

#### （三）完善人才培养制度

教师作为高职院校重要的人力资源，故而高校人事管理制度的变革可以通过完善对教师的培训管理，将对教师的培养真正落到实处。高校应该创建一套完整的培训制度，不仅限于入职前例行培训，还应该包括对教师在技能上的提升。

高校应该通过培训让教师对高校的教学理念、文化传统、机遇与挑战等有正确的认识。此外，高职院校也应该适当调整学校的奖惩机制。很多高职院校虽然有自己的一套考核标准，但是考核的形式过于简单，而且通常只有年度考核。这种考核方式缺乏科学性，而且很难调动教师工作上的积极性。只有建立完善的考核制度，从各方面加强对教师的管理与培养，才能发挥人才的最大功用。

#### （四）加强信息化管理

高职院校在进行制度变革时，要充分利用信息技术的优势。高校可以通过信息技术完善管理体系，搭建科学的信息管理平台，从而实现对人员的信息化管理。这样不仅可以提高高校的管理效率，也可以实现信息的共享。譬如，高校可以将对教师的奖惩机制、考核标准、项目申报及职称评定等信息都整合到信息化管理体系中，这样可以实现资源的共享，也可以使信息更直观、准确，便于管理者进行统计，从而提高工作效率。同时，这也需要人事管理部门健全信息管理系统，及时更新信息系统里面的数据，将与人事管理有关的内容及时进行调整，加强对信息系统的管理。以人为本，就是要切实考虑到人的利益。人事管理部门也应该优化服务，通过信息技术的便捷性更好的服务教师。高校可以通过“教师网上办事大厅”，便于教师开展与教学、科研、项目申报等工作，从而使教师的工作更为便捷。通过信息化管理的方式，在服务教师的同时，也为管理工作提供了诸多便利。管理人员可以通过信息技术进行资料的收集、数据的统计等，极大地提高了工作效率。

### 四、结语

综上所述，高职院校人事管理制度的良性运作，需要各个高校认真贯彻执行以人为本的理念。但是现阶段的高校人事管理存在观念相对滞后、制度缺乏科学合理性及过于重视对人才的利用，而忽略了对人才的培养等一系列问题，这对高校人事管理工作的开展造成了很多不利的影响。这就需要高职院校及时开展对人事管理制度的变革，通过对以人为本理念的贯彻，为学校营造一个良好的管理环境。高校可以通过建立一套合理的制度督促这一理念的贯彻，也可以通过完善对教师的培养制度，实现对教师教学及科研工作的支持。此外，高校还可以借助信息技术完善对教师的管理与服务，真正做到以教师为本，从而促进高校人事管理工作的良性运转。

### 参考文献

- [1] 李怡. 基于人本理念下高职院校人事管理工作创新路径的思考[J]. 时代教育, 2017(5): 2.
- [2] 单敦华. 以人为本下的高职院校人事管理创新研究[J]. 智库时代, 2019(18): 2.
- [3] 陈秀琴. 探究建立以人为本的高职院校人事管理模式[J]. 佳木斯教育学院学报, 2013(11): 3.