

浅析人力资源管理的人才培养与发展

秦丽娜

(河南省濮阳市子路小学 河南 濮阳 457000)

[摘要]目前随着社会经济不断开放,各类小学受到生源情况、管理情况、师资情况等方面的直接限制,在进一步推动小学教育发展的未来路径上,出现着一系列的严重问题。学校内部的教师人力资源管理工作属于一个特别复杂而严密的具体实施过程。本文通过分析小学内部人力资源管理的人才培养存在的主要问题,论述提升小学人力资源管理的人才培养的有效方式,按照办学学校特有先进的教育科研工作模式和经营管理工作理念,提升小学的品牌化方面、制度化方面建设力度,全面营造一个具有更加民主、开放、全面特点的教育发展工作环境,实现人力资源管理的人才培养与发展。

[关键词]人力资源;人才培养;发展方式

[DOI] 10.12252/j.issn.2096-6261.2021.04.1423

如今,随着社会经济不断开放,导致广大小学的实际数量持续增多,随之出现的小学内部人力资源管理的人才培养问题特别突出。不同于过去学校内部各类常规的人才培养管理工作方式,一般受到当地生源组成、管理手段、师资力量等方面的直接束缚。在不断推动小学教育工作发展的关键路径上,产生了一系列的负面问题。根据当今小学内部人才培养的实际情况,紧密围绕当地师资力量、管理手段等方面出现的主要问题实施全面的探究分析,制定了一系列合理有效的处理方式。

一、小学内部人力资源管理的人才培养存在的主要问题

(一) 关注程度不足

在当今小学内部的激烈竞争方面,加强学校的办学优势,不断增进教学工作质量属于一项关键的问题。然而,大部分学校通常忽略了一个特别重要的因素,就是属于对于学校内部的人力资源管理的人才培养。按照统计数据能够表明,全国范围内的46%以上的各地小学,都不能设立专门有效的人资管理部门,对于当地学校教师人力资源工作的关注远远低于对学生入学率的关注。一些小学始终被诸如师资残次缺乏、教学人员流动率大的各类问题而不断困扰,造成小学没有科学有效的人力资源管理工作体系,难以实现高标准高水平的人才培养^[1]。

(二) 人资管理方式粗放

根据小学内部人才培养实际的工作细节情况,对于广大教师的岗位聘用与解聘环节、业务培训与开发环节、课程评价与考核环节、教学激励与约束环节出现了突出的各类问题。从整体方面进行分析,各类学校面临的竞争情况更加激烈严重,受管理工作模式的直接影响,管理工作本身的主观性情况往往会直接影响学校前进发展。如果内部人才培养不能保持足够稳定性、形成突出的凝聚力,那么就会直接导致内部人才培养工作难以顺利开展。

(三) 保障工作体制缺乏

受学校经营工作模式的直接影响,部分学校的管理工作人员没有“奉献教育”的真情实感,在社会保障工作制度上比较缺乏,对于广大教师本身的“五险一金”的保障性工作规划出现不足。而根据管理工作机制的实际情况,部分学校缺乏专业高效的人资管理,大部分通常被党办科室或各类学科教师采取兼任的认识,导致内部人才培养的工作队伍缺乏足够的力量。另外,再由于缺乏长远工作规划,广大教师的人才流失特别严重^[2]。

二、提升小学内部人才培养的有效方式

(一) 加强思想,不断提升小学内部工作活力

虽然一些小学内部采取先进的办理方式,然而学校在宗旨方面、使命方面、目标方面和组织活动方面上都具有一定的区别。就目前各类小学而言,一般采取“以人为本”的先进教学方式。因此,如果要想更加加强小学内部开展人才培养工作的实施价值,那么按照“以人为本”的管理发展方式特别重要。小学内部人资管理人才培养的主要任务就是提升人的主观积极性。积极利用改变目前教学工作观念的机会,不断提升内部人才培养工作的持久性要求,全面分析小学内部人力资源管理人才培养的是实际情况及工作理论,细致了解其中出现的教学精髓,真正认识到人才培养对于广大小学的重要意义。

(二) 合理推进,有效构建先进的人才培养工作制度

部分小学应该积极发挥内部人才培养工作的实际特点,全面实施教师大人才引进方式,采取制定科学的工作制度和各类规章的方式,切实发挥内部人才培养工作部门的基本作用。在管理工作模式方面,积极转变“粗放化”方式为“精细化”方式。除了根据广大大学校内部的实际硬件设施情况开展投入,进一步提升内部人才培养工作管理凡是。通过在广大下线学校内部具体设定管理科室,采取定岗、定责、定员的实施方式。积极利用优化人才招聘要求和具体配置方法,全面打破过程传

统的管理工作观念,从提升学校的办学成绩角度,科学实施合理规划,推进小学内部的绩效管理方式和评价机制内容日趋完善,真正构建内部人才培养工作机制^[3]。

(三) 推进教学改革,全面提升内部各类教学资源

小学作为我国一个特殊的职业领域,在开展人力资源管理的人才培养活动过程中,应该将其和企业商业化的实际传播方式完全区别,特别是在当前小学教育管理工作的改革创新方面,有效积极利用当地学校的独有优势,确保各类教师资源能够满足需求量和拥有量的合理配置。第一,学校必须按照教师队伍情况,具体设置长期方面、中期方面、短期方面的教学工作规划,全面延伸学校内部未来的发展工作规划,综合考虑各类宏观因素的直接影响,为切实满足学校的未来战略目标而有效制定的基础资源利用计划,提升对学校内部年度基础资源利用计划的合理配置。第二,构建合理有效的教师校招管理工作系统,利用各类扩大和加强教师资源的处理方式,真正实现内部保持基本构成稳妥、主要结构平稳的实际特点,进一步满足对教师实施科学培训的各方面需要。不断加强当前教师的基础业务知识要求、合理管理技能要求、未来发展动机要求,全面推进基础教育态度和各类教学行为,持续改进各类教师的工作绩效情况和对各类学校发展目标的有效贡献情况,从而真正实现学校出现持续发展。第三,不断完善在职教师的考核工作机制。这要求广大小学学校持续改善教师考核工作的具体指标,从原先枯燥单一的学生成绩指标真正向多层次的考核指标有效转变,主要包括教学研究指标方面、学生满意度指标方面等,切实促使在职教师的考核过程保持更加综合和全面特点,最终实现人才培养工作实现真正的开发和拓展^[4]。

(四) 打造品牌效应,切实塑造优质教育管理人才

在广大小学提升教学方式过程中,具有突出的灵活性特点。当地学校如果要想实现获得强大吸引力,那么必须积极利用目前的各类教学优势,进一步突破行政区域的直接束缚,体现具体细致的办学条件。面向内部的广大教师队伍,按照不拘一格的方式实施招聘人才。积极利用全员聘任等各类管理工作模式,消除传统教育里面存在的“铁饭碗”情况,切实刺激内部教职岗位责任心,真正将广大员工的实际收入情况和对应业务能力完全科学匹配。通过有效创新的教育思维工作模式,推进学生的教育工作质量,有利于开展人才培养工作^[5]。

结束语

综上所述,在推进小学内部人才培养工作的过渡阶段,广大小学应该积极有效统筹学校本身存在的办学特色、工作宗旨、教育使命等方面,真正将教师的创造性特点和潜能性特点有效激发。特别是要持续夯实“以人为本”的先进的人才培养工作理念,真正将教师的主观能动性特点和积极性特点科学全面展现。因此,广大教育工作者也必须按照自身的具体教学特点,按照办学学校特有的教育科研工作模式和经营管理工作理念,提升小学的品牌化方面、制度化方面建设力度,全面营造一个具有更加民主、开放、全面特点的教育发展工作环境,实现人力资源管理的人才培养与发展的主要目的。

参考文献

- [1] 崔为涛, 辛爱娟. 农村小学教师人力资源开发研究[J]. 管理观察, 2018, (18). 94-95.
- [2] 傅志明. 人力资源管理有效性研究述评[J]. 管理学家(学术版), 2011, (2). 43-55.
- [3] 邓远. 高校人力资源管理效能评价研究——基于广西9所高校的问卷调查[J]. 黑龙江高教研究, 2015, (8). 25-27.
- [4] 毕廷延, 黄本玉. 高校人力资源管理效能问题与对策研究[J]. 山东人力资源和社会保障, 2018, (4). 32-35.
- [5] 朱丹青. 浅析农村小学教师人力资源的开发[J]. 山西青年, 2017, (15). 276.