

新时代高校人事管理新特点和新路径考量

孔令生 王大永 王英

(华北理工大学迁安学院 河北 迁安 064400)

[摘要]随着新时代的到来,高校人事管理工作呈现了全新的特点与面貌,要想切实发挥人事管理的优势作用,高校管理者必须对传统的管理理念和管理模式进行优化创新,这样才能更好地顺应时代的发展趋势。鉴于此,广大管理人员必须要立足于学校的人事管理特点,着眼于时代发展的整体趋势,针对人事管理的新思路、新路径进行探索与研究,不断提高人事管理的有效性和科学性,争取在提高学校管理水平的同时,也能实现人力资源的优化配置,从而为促进高校的可持续发展奠定良好的基础。

[关键词]新时代;高校人事管理;新特点;新路径

[DOI] 10.12252/j.issn.2096-6261.2021.04.011

引言

从广义角度来说,高校人事管理作为人才培养的重要手段之一,对于强化高校的师资力量具有积极的促进作用。从狭义角度来讲,人事管理作为高校管理体系的重要组成部分,其管理质量决定着人力资源的配置情况,对于高校的长远发展发挥着举足轻重的作用。在新时期背景下,高校人事管理的重要地位愈发突出,所呈现出来的新特点是新时代赋予的,要想切实发挥出人事管理的积极作用,各大高校必须要对其管理特点进行深入研究,结合具体要求对管理方法进行优化调整,以便实现管理效益最大化的根本目标,从而将高等教育事业推向一个全新的发展高度。

1. 新时代高校人事管理呈现的新特点

现阶段,在现代人事管理制度不断优化的前提下,高校人事管理呈现出了全新的发展特点,主要表现为以下三点:第一,人事管理的服务性增强。作为管理性和服务性并重的管理手段,高校人事管理的发展重心发生了明显的变化。在过去,高校人事管理的主要目的是对本校的人力资源进行合理管理和配置,通过组织、协调、指挥等形式发挥人力资源的专业优势,从而达到高效管理的目的。而在新时代中,人事管理的管理性有所下降,服务性有所提升,主要服务于人才队伍建设,为教师、干部和职工提供专业发展的机会,从而真正实现人力资源的优化配置。第二,人事管理的再生性提升。从高校人事管理的根本目标来看,主要是通过人力资源的优化调整来加强专业教师团队建设,从而提高学校的综合实力。现阶段,高校人事管理的再生性特点尤为突出,主要体现在人的知识和技能是不断发展变化的,随着培训工作的重要地位日益突出,教职工的整体素质也随之提升,这些都是人事管理再生性的具体表现。^[1]第三,人事管理的磨损性提高。一方面,人事管理的磨损性体现在人员老龄化问题上,这种有形磨损主要由个体生理发展变化所决定,具有一定的不可抗性。另一方面,人事管理的磨损性还体现在知识技能的退化,这种无形磨损虽然能够避免,但是所需成本较大,这在很大程度上增加了人事管理的难度。

2. 新时期实现高校人事管理创新发展的有效路径

2.1 树立以人为本的管理理念,强化管理工作的服务效能

传统的高校人事管理模式更加注重硬性管理,忽视了人事管理的服务性能和人性化特点,导致其管理水平很难得到大幅度提升。在新时代中,以人为本已经成为管理工作的指导思想,这就要求管理者必须要变被动为主动,将人事管理作为人才培养的有效手段,不断提高人事管理的服务效能,从而满足教师专业成长的实际需要。^[2]一方面,高校应根据教师、干部和职工的工作需要对其进行专业培训,结合个人的优势特长灵活调配,争取在增强人才培养效果的同时,也能实现人力资源的优化配置,从而为激发人们的工作热情创造良好的条件。另一方面,高校将积极转变身份管理制度,将岗位要求作为管理核心,促使教师、干部和职工能够处于公平、平等的工作环境当中,这样不仅能够强化人事管理的人性化和民主化特点,而且还能避免滥用职权现象的发生,这对落实有效性管理的基本

宗旨是极为有利的。

2.2 构建系统的网络管理体系,强化管理工作的整体效率

在信息技术和网络技术不断发展的影响下,加强高校人事管理的信息化建设已经成为大势所趋,这就要求高校管理者必须要建立系统的网络管理体系,不断引入多样性的现代管理技术,从而为强化人事管理的整体效率提供重要的保障。首先,政府及教育部门必须要充分发挥导向功能,针对本地区的教育人力资源进行有机整合,建立系统的数据库,以便为高校提供查询服务,从而更好地满足高校对人才引进的实际需要。其次,各大高校需要立足于人事管理的再生性特点,充分发挥信息技术和网络技术的培训优势,不断加强对教职工的专业培训,从而更好地顺应时代发展趋势。一方面,高校需要借助网络技术明确教师、干部和职工的培训要求,结合具体要求确定合理的培训内容和方式,从而提高专业培训的有效性。另一方面,高校需要借助网络技术对教职工进行考核与评价,针对其知识技能再生情况做出合理评价,以便为岗位调整提供可靠的参考依据,从而将人事管理工作落到实处。^[3]

2.3 建立人性化薪资体系,不断拓展人才引进渠道

基于高校人事管理的磨损性特点,各大高校必须要注重对教职工自主学习能力的培养,促使他们能够不断实现自我提升,从而减少知识技能提升成本。一方面,高校应建立人性化薪资体系,不断加强对社保工作的重视程度,切实维护教职工的个人利益,除了落实基本的社会保障制度要求以外,还应该根据教职工的实际需求为其提供利益保障,从而强化其向心力和归属感。另一方面,高校还应积极拓展人才引进渠道,为教职工团队注入鲜活的生命力,争取在解决有形磨损问题的同时,也能提高人事管理的有效性,从而真正实现人力资源的优化配置。

3. 结语

综上所述,在新时期背景下,高校人事管理的服务性、高效性和透明性特点愈发明显,广大管理者只有顺势而行,才能将人事管理的积极作用充分发挥出来,从而更好地满足高校长远发展的实际需要。为此,管理人员必须要坚持与时俱进的管理原则,结合管理特点对管理模式进行优化调整,努力实现现代管理技术与人事管理的深度融合,以便促进管理质量和效率的显著提升。此外,管理者还需要立足于人事管理的本质要求,将管理工作渗透到服务过程当中,促使教师、干部和职工能够在接受管理的过程中实现专业成长,从而为打造一支专业化、学习型的师资队伍提供可靠的保障。

参考文献

- [1]王培林.高校人事管理系统的特点和要求[J].教育现代化,2019,4(05):127-128.
 - [2]吴亚东.试论新形势下的高校人事管理工作[J].高等教育研究,2019,10(12):32-33.
 - [3]宁静.关于新时期高校人事管理工作的思考[J].改革与创新,2018,8(24):36+43.
- 基金项目:论文为2021年度华北理工大学党建与思想政治研究课题部分成果,课题编号:ZD2021-32。