

# 创新驱动发展战略下高校人力资源管理对策研究

鲁碧英

(广东白云学院 广东 广州 510000)

**[摘要]**当前,高校在开展人力资源管理工作时存在较多问题,导致相关工作并不符合预期。而将创新驱动发展战略和人力资源管理相结合,能够较为有效的改善人力资源管理问题,因此必须要对于创新驱动发展战略下的人力资源管理予以充分关注,制定适宜的措施提升人力资源管理质量。本篇文章简要介绍了高校人力资源管理作用,分析了人力资源管理过程中存在的不足,并探究了在创新驱动发展战略下改善措施,希望能够为相关工作的顺利开展提供支持。

**[关键词]**创新驱动发展战略;高校;人力资源管理;对策

**[DOI]** 10.12252/j.issn.2096-6261.2021.07.1062

创新驱动发展战略是我国相关部门站在时代的角度上,进行多元分析所制定的重大战略决策,能够为我国的长期发展提供支持。高校作为培养人才的主要场地,可以提升学生的创新能力,为科技文化体系创新提供支持。并且,人力资源管理可以更加合理的挖掘人力资源的价值,达成发展目标。因此,在战略驱动发展战略下,必须要对于高校人力资源管理予以充分关注,明确其中存在的不足,并制定适宜的措施进行优化,提升人力资源管理水平。

## 一、创新驱动发展战略下高校人力资源管理作用

### (一) 可以为社会的发展提供支持

在新时期,社会竞争实质上是人才之间的竞争。因此,高校对于人才的需求出现了一定变化。在这一情况下,高校作为人才培养的重要场所,应该认识到人才培养的关键作用,打造整体实力较强的教师团队,改善教学水平,使学生成长为新时期社会发展需要的创新型人才<sup>[1]</sup>。为了达成这一目标,高校需要对于人力资源管理进行调整、创新,从高校实际出发,制定适宜的管理方式来对于教师进行培训、评价,确保高校人力资源管理效果符合预期。并且,随着高校人力资源管理水平的提升,还能够吸引更多优质人才参与到高校岗位之中。可靠、优质的人力资源管理可以将创新驱动发展战略落到实处,为高校的创新发展提供保障。

### (二) 能够推动高校的长远发展

在新时期,高校数量不断增加,高校在发展的过程中需要应对更加激烈的竞争。在这一情况下,高校想要获得较好的发展,达成长远发展目标,就必须增强自身的整体实力。这需要高校对于人力资源管理工作进行调整,打造专业程度较高、综合能力较强的教师团队。此外,高质量的人力资源管理工作,能够使教师对于高校产生认同感,更加积极的投入到教学工作之中,在教学环节充分展现自身价值,提升高校内部的团结程度,满足高校健康、长远发展需求。最后,借助于高校人力资源管理工作,可以认识到高校其他环节工作出现的不足之处,并进行优化,提升高校整体管理能力,打造可靠的高校管理体系,确保高校可以稳定的发展,降低在运营过程中出现风险概率<sup>[2]</sup>。

## 二、高校人力资源管理出现的问题

虽然部分高校较为重视人力资源管理工作开展,并取

得了一些成绩,但是大部分高校在进行人力资源管理工作时仍然存在一些不足,导致人力资源管理效果并不符合预期,难以将创新驱动发展战略落实到位,推动高校可持续发展,当前较为常见的人力资源管理问题可以总结为以下几点内容:

### (一) 没有及时更新人力资源管理思维

从创新驱动发展战略的角度来进行分析,高校所具备的人力资源大部分都是知识型教师,这就要其需要具备较强的知识储备,具有一定学习和创新能力,可以合理的对于现代化技术进行应用,提升工作效果。为了将这一目标落实到位,在开展人力资源管理工作时需要根据知识型员工的特征以及喜爱、习惯等制定适宜的管理方案,运用恰当的措施增强人力资源管理效果<sup>[3]</sup>。但是,当前大部分高校所运用的人力资源管理思维较为传统,没有及时的进行更新,这就导致在进行人力资源管理工作时并没有根据知识型员工的特征进行适当调整,并且在发展的过程中对于资金管理较为严格,这限制了教职工培训、招聘等工作的开展,不利于构建整体实力较强的教师团队。

### (二) 人力资源管理角色较为固定

在对于创新驱动发展战略贯彻落实情况下,高校的职能定位出现了一些变动。更加的关注创新人才的培养、创新技术的研发以及科研成果的转换等。但是,这些工作的开展都需要有高质量的教师团队作为保障。因此,在进行人力资源管理工作的同时,还需要加大力度开展学术管理、行政管理等工作,招聘更多专业素养较高的教师,并定期的组织教师参与到学习之中,使教师有足够的进行科技创新,为科研成果的转换提供依据。但是,从实际来看,大部分高校所开展的人力资源管理工作比较单一,仅仅只是开展了行政管理,这就导致人力资源管理的作用得不到充分体现。

### (三) 人力资源管理包含的范围并不全面

随着创新驱动发展战略的落实,各个学科之间的联系越发紧密,交叉学科的发展缩短了科研所用时间,在要求高校教师在开展研发工作时要具有对于跨学科知识进行应用能力<sup>[4]</sup>。为了达成这一目标,需要从多个角度出发开展人力资源管理,合理管控教师科研工作,为科研的开展提供适宜的氛围。但是,从实际分析发现,当前部分高校在开展人力资源

管理时并没有意识到教师交叉学科科研的作用，并不支持教师进行这一工作，这从某种角度来说，制约了高校科研工作的开展，不利于高校教学质量的提升。

### 三、高校人力资源管理对策

创新驱动发展战略，能够较为有效的优化当前人力资源管理水平，展现出人力资源管理价值，因此在开展人力资源管理工作时，必须要对于创新驱动发展战略予以充分关注，将其作为立足点制定人力资源管理措施。相关人员可以从以下几点出发进行人力资源管理工作：

#### （一）更新人力资源管理思维，坚持以人为本

想要落实创新驱动发展战略，推动高等教育的建设与发展，就必须打造专业实力较强、可以熟练对于技能进行应用的教师团队。为了达成这一目标，要在开展人力资源管理工作时，及时更新人力资源管理思维，坚持以人为本，使人力资源管理工作迈向正确的道路，细致了解教师团队的真实情况，有针对性的为教师团队提供学习的机会，合理的开展教师群体管理，使教师愿意配合开展相关工作。此外，高校应该认识到校园文化的重要作用，营造适宜的校园文化，对于教师产生潜移默化的影响，增强教师的文化底蕴<sup>[5]</sup>。

#### （二）构建适宜的创新人才开发机制

第一，做好创新人才系统开发工作。在创新驱动发展战略下开展高校人力资源管理工作，需要将创新作为其中关键。构建创新人才系统开发机制，可以使人力资源管理更具实效性，动态的对于教师进行培养，使其成为满足高校需求的创新型人才。在建设高校创新人才开发机制时，需要从高校人力资源管理现状出发，分析人力资源挖掘规律，并结合高校以及社会对于人才发展需求，合理的进行规划，打造专业程度较高的人才团队。将其作为立足点，开展各项人才开发，可以使教师所进行的自我规划和教研规划相一致，为社会的发展提供源源不断的教育人才。

第二，客观的对于创新人才进行评价。在进行人力资源管理工作时，只有对于教师开展的评价客观合理，才能够使教师管控工作更具针对性，增强教师团队质量。因此，必须要打造全面的创新人才评价体系。这需要从人才培养规划、教学标准、岗位要求等角度出发进行分析，打造适宜的人才绩效考核制度和评价制度等，从多个角度出发进行教师评价，认识到教师发展过程中的问题，为教师提供进行学习的机会，使教师各方面的能力有所增强，为高校的发展提供教师资源。

#### （三）对于科研管理制度进行补充，使其更加健全

为了将创新驱动发展战略落实到位，使其发挥最大化作用，满足高校健康稳定发展需求，高校在开展人力资源管理工作的同时，还需要对于现有的科研管理制度进行补充，规范科研管理工作，确保其能够充分的发挥作用。在这个过程中，还应该加强高校之间的沟通，制定适宜的教师评价体

系，使教师认识到自身发展过程中出现的不足，并及时进行调整。为了提升这一工作效果，在现实工作过程中，需要考虑到高校的进一步发展需求以及教师科研水平，明确教师科研过程中存在的问题，并将其作为参考构建行之有效的科研管理制度，使科研管理充分发挥作用，更具实用性<sup>[6]</sup>。

### 四、人力资源管理进一步发展趋势

随着我国高校教育水平的提升和创新观念的增强，出现了更多创新成果，需要相关人员做好创新成果保护工作。虽然我国建立了知识产权保护相关法律法规，但是知识产权包含的内容较为广泛，还存在着一些空缺，需要进行改进。因此，高校在开展人力资源管理工作时可以和相关法律机构进行合作，提升教师的知识产权保护观念，并保护自身知识产权的同时对于他人知识产权予以充分尊重。除此之外，在进行人力资源管理工作时，需要制定适宜的评价机制，并和其他部门进行沟通、交流，提升教师各方面的能力，为教师提供更多发展机遇。

高校具有较强的科研和教学能力，人才储备较为丰富，人力资源管理部门应该认识到人才的重要性，充分维护人才，挖掘人才的价值，使人才在岗位中发挥最大化作用，这不但能够为学校的发展提供支持，还能够推动社会的发展。因此，人力资源管理部门应该意识到自身工作的价值，端正自身工作态度，主动的对于工作进行优化调整，达成个人价值与社会价值的双赢<sup>[7]</sup>。

### 五、总结

根据上文来进行分析，高校所开展的人力资源管理有着较为关键的作用，可以使高校人力资源得到更加充分的应用，使高校在竞争中占据优势，获得更加长远的发展。但是，当前，高校在开展人力资源管理工作时还有着一些不当之处，需要制定适宜的措施落实创新驱动发展战略，才能够提升人力资源管理质量，为高校的长期稳定发展提供动力。

### 参考文献

- [1]方菲.基于战略管理的我国高校人力资源管理研究[J].才智,2019(13).
- [2]潘清和.创新驱动发展战略下企业创新人才协同培养研究[D].昆明理工大学,2017.
- [3]田亚杰.创新驱动背景下中美高校创业教育课程体系比较研究[D].西北大学,2017.
- [4]于飞.大数据背景下高校人力资源管理专业课程改革思路[J].文教资料,2021(07).
- [5]张云海.高校集群促进人才培养创新与区域经济发展研究[D].武汉大学,2015.
- [6]王蕾瑞.创新驱动视阈下区域人力资源竞争力评价与提升研究[D].河南理工大学,2015.
- [7]冯庆亚.我国高校科技人力资源发展的行动者网络研究[D].天津大学,2018.