

# 高校人事管理的现状与对策

陈韵婷

广州工商学院

DOI:10.12238/er.v4i5.3842

**[摘要]** 随着国家经济体制改革的深入开展,教育资源和教育设备在市场中的作用得到了显著改善,社会竞争已成为治理中的普遍现象。在过去的几年中,高校的人事管理工作已经进行了改革和创新,但没有进行深入的改革,只是停留在人事管理、职称评定等不相关的方面,并没有明显的进步。因此,人事管理部门急需更深层次的人事工作改革和队伍建设。在高校系统中,学校组织和部门拥有各级大型组织和管理团队,以及学校的教育行政管理、人事管理和研究人员。因此,一些以教育、科研为主要办学方向的学校的开展各项活动的兴趣得不到充分发挥。

**[关键词]** 高校; 人事管理; 现状; 对策

**中图分类号:** G25 **文献标识码:** A

## The Current Situation and Countermeasures of College Personnel Management

Yunting Chen

Guangzhou College of Technology and Business

**[Abstract]** With the deepening of the national economic system reform, the role of educational resources and educational equipment in the market has been significantly improved, and social competition has become a common phenomenon in governance. In the past few years, the personnel management of colleges and universities has been reformed and innovated, but there is no in-depth reform has been carried out. It only stays in unrelated aspects such as the personnel management and professional title evaluation, with no obvious progress. Therefore, the personnel management department is in urgent need of deeper personnel work reform and team construction. In the university system, the school organizations and departments have large organization and management teams at all levels, as well as its educational administration, personnel management, and researchers. Therefore, some schools with education and scientific research as the main direction of running schools are not interested in various activities in being fully played.

**[Key words]** universities; personnel management; status quo; countermeasures

高等院校人事管理工作事关重大,影响着学校以后的发展水平,决定了高校人才培养的效果,因此,在新的时代背景下对高等院校人事管理工作进行调整,是未来工作的重中之重。从实际情况来看,目前大部分高等院校人事管理都存在管理观念落后、管理制度的作用没有发挥出来、缺乏以人为本的管理觉悟等问题,这显然不利于高等院校人事管理的发展进步。为此,必须通过采用科学有效的绩效考核机制、建立以人为本的管理理念等方式推动高校人事管理向现代人力资源管理的转变。

### 1 当前高校人事管理的现状

1.1 思维理念跟不上信息化时代发展

当前,无论是业务部门还是管理层,对人事管理信息化的认知仍存在一定的局限性。一方面,是认知的广度不够。业务部门在人事管理方面一时间还难以摆脱经验式、传统式管理模式,把信息化定义为辅助日常办公的一种便捷方式,对基于大数据环境下的人事管理功能拓展研究不够,缺乏变革创新的理念,推陈出新的勇气;另一方面,是认知的维度不够。管理层对于信息化的理解程度还有

一定局限性,更多把加强信息化建设限定在提升硬件建设水平和更新软件管理系统上,而缺乏战略性顶层设计,没有将其纳入高校整体长远规划,不能较好的把人事管理数据嵌入智慧校园构建的大框架中,导致人事管理在信息化建设中孤军奋战,无法发挥真正价值。

#### 1.2 管理方式落后

高校扩招政策影响下的人事管理复杂性和难度逐年增加,这使高校人事管理面临新的挑战。复杂性和难度的增加要求高校必须要投入更多的人力才能满足当前人事管理工作的需要。增加人力

就意味着增加高校运营成本,这无疑会降低高校发展竞争力。从大的方面上来讲,人事管理的作用是对所属工作人员进行选拔、使用、培养、考核、奖惩等一系列的管理活动。其目的是要通过采用科学、合理的手段,正确的用人原则及合理的管理制度,调整人与人、人与事、人与组织的关系,以充分利用人力资源。从更细致的角度来讲,人事管理在调动人力、分配人力资源时要参考很多的数据资源,在权衡利弊以后才能做到人尽其用。与过去不同,当前对人才的考察并不是只关注他们的教学能力,而是要全方位、多角度地考察他们的综合素养和综合能力。但由于当前很多高校所采用的人事管理方式比较落后,很多工作都是靠人工来完成,并没有有效利用大数据等一系列现代化技术减轻人工负担,不仅造成人事管理效率非常低,而且质量也不高。

## 2 推动高校人事管理建设的建议

### 2.1 深化信息化条件下制度机制改革

要对传统人事管理的制度机制进行总结和筛选,充分开发运用互联网的增幅器功能,利用网络便捷、快速、多线程等特点,把实际操作中繁冗的环节步骤进行梳理简化,将人事管理从“一对一”的串联式办公模式转变为“一对多”的并联式线上办公模式转移,充分调动信息化条件下人事管理活力,制度规范的重点向提升用户网络终端服务倾斜,管理服务机制向多元化、互动式功能拓展方向转变,形成互联网时代高效、便捷、实用的认识治理模式。

### 2.2 加强业务学习和业务实践能力

高校工作人员的素质决定着人事管理的有效性和素质。为了确保人事管理部门的工作有效地进行,参与人事管理工作的相关工作人员必须更多地了解人力资源知识并保持专业知识。一是保持与党中央的高度政治连续性,不断提高政治思想意识,认真学习国家文件精神,与教师和学生进行更多的交流及沟通。二是通过多种渠道参加相关培训。各单

位还可以进行不同程度的培训,确保所有人事管理工作人员都能及时学习与工作相关的管理方法,有效地掌握基本的人事管理方法,并提高工作效率。

### 2.3 提高对科学技术的利用率

人事管理工作涉及到的内容比较多,而且对管理人员各方面的能力和素养要求都比较高。为了减少人工成本并提高工作效率,学校要提高对科学技术的利用率,加强基础设施建设。比如,在招聘教职员时要综合考察他们的素养和能力,如果只关注他们的学历和荣誉证书,那么就很难准确考察他们的实际情况。假如能够利用大数据技术将他们之前的工作成绩录入系统,那么就可以利用这个工具更全面、更系统地考察他们的个人素养。人事调动是人事管理工作中经常遇到的问题,人事调动是为了人尽其才,让每个人都可以在自己擅长的岗位发挥出自己的聪明才智。利用大数据技术还可以将教职员工的性格、学历、工作经验等信息录入相关系统,然后通过自动分析给出几个最适合他们工作的岗位。人事管理工作往往需要处理各种各样的数据信息,而利用人工的手段不仅费时费力,而且所取得的最终效果往往不尽人意。大数据技术能够帮助人事管理人员筛选数据、分析数据、储存数据,从而促进人事管理效率提升。

### 2.4 拓展信息化条件下“互联网+”管理服务平台

多元、精准、高效,是“互联网+”最基本的特性之一,也是当前人事管理努力实现的目标和方向。那么,将二者有机结合,形成先进的“互联网+高校人事管理”模式,实现1+1>2效能,最终达成“以人为本”的个性化服务目标,也必将就是当前和未来一段时间内人事管理信息化发展的目标和方向,这对高校人事“互联网+”管理服务功能的拓展,以及管理服务质量的提升提出了更高的要求。例如,以打造智慧校园为出发点,创建高校综合网络平台,为包括人事管理系统在内的各领域业务系统提供对接业务,实现校园大数据的互联互通;另外,在综合平台上提供面向广大教职员工和

师生服务端口,使用户能够在网络上享受“一站式”服务,实现足不出户就可以将传统业务中的申请、证明、报表等通过网络平台办理。

### 2.5 用科学发展观推进人事管理工作的创新

人事管理更加关注新形势、新作法、思想解放、实事求是、时代进步、开拓创新、合理用人思想的全面发展。同时,人事管理着重于保持严肃性和政策性。为了最大程度地确保适当的人事管理,应以科学的人文管理理念指导人事管理实践,开展各种形式的文化体育活动和主题实践活动,并进行共享。有必要促进价值观的形成和成熟,增强相关人员对组织的归属感,并使整个团队更具凝聚力、创造力和战斗力。高校人事管理工作有许多学科和框架,计划经济的阴影无处不在。人事部门相关人员需要改变观念、减轻负担、动脑筋、学习新知识和技能,树立创新意识和服务意识并保持领先地位。只有彻底改变干多干少一个样、干好干坏一个样,师生们才能真正感受到他们有力量去努力克服各种困难。

### 2.6 完善高校人事考核评价制度

建立有效的人事考核制度可以更好地促进人事管理工作健康发展。高校人事管理是学校对教职员工任用、培养、调配、考核、晋升和奖惩等工作进行管理的总称,对高校稳定发展具有重要意义。人事考核作为人事管理工作的重要内容之一,在很大程度上能够反映出人事管理的有效性。为此,要想在大数据时代背景下做好人事管理工作,应该完善高校人事考核评价制度,用制度规范、约束教职员工的行为。在这个过程中,要重视整体性、统一性,不能一刀切。当然,在重视整体性、统一性的基础上,还要关注个体性、特殊性。所建立的人事考核评价制度要中肯,符合实际。人事考核评价制度的质量对高校人才培养和师资力量建设有很大的影响。在完善高校人事考核评价制度的过程中,要保证指导政策的连续性,从而制定出切实可行的战略性科学规划。新形势的变化要求高校

# 新时代高校思想政治教育创新探究

郭银玲

江西服装学院

DOI:10.12238/er.v4i5.3864

**[摘要]** 当代大学生是我们国家的希望,民族的脊梁,社会宝贵的人力资源。当前,随着我国全面建成小康社会步伐的加快,为了更好地实现建设中国特色社会主义强国的发展目标,高校在培养高素质人才学好专业技能的同时更需要加强对学生的思想政治教育。通过对当前高校思想政治教育的现状分析可知,由于教师缺少科学的教学理念以及创新理念,导致高校思想政治教育成果不尽如人意。基于此,本文将在结合了当前时代发展特点以及基本发展现状的基础上,针对如何满足新时代发展需求、开展高校思想政治教育创新教育进行深入研究。

**[关键词]** 新时代; 高校; 思想政治教育; 教育创新

**中图分类号:** G21 **文献标识码:** A

## Ideological and Political Education in the New Era

Yinling Guo

Jiangxi Institute of Clothing

**[Abstract]** Contemporary college students are the hope of our country, the backbone of the nation, and the precious human resources of the society. At present, with the acceleration of the pace of building a moderately prosperous society in all respects, in order to better achieve the development goal of building a strong socialist country with Chinese characteristics, universities need to strengthen the ideological and political education of students while cultivating high-quality talents to learn professional skills well. According to the analysis of the current ideological and political education, due to the lack of scientific teaching ideas and innovative ideas, the achievements of ideological and political education are unsatisfactory. Based on this, this paper will combine the development characteristics of the current era and the basic development situation, study how to meet the development needs of the new era and carry out ideological and political innovation education in universities.

**[Key words]** new era; colleges and universities; ideology and politics; educational innovation

### 前言

在全球化进程不断推进、科学技术

不断创新发展、信息传播途径和传播范围也随之拓展和扩大的新时代,大学生

的生活和学习方式受到了一定程度的改变,从而使新时代大学生的思想政治教

对当前的人事考核评价制度做出调整,并融入创新元素,促使高校以迎难而上的积极姿态探索新一代的人事管理模式。

### 3 结论

综上所述,做好人事管理是提高教育教学质量的强有力保证,也是体现以人为本教育理念的基本手段。从当前大数据时代高校人事管理现状来看,国内很多高校人事管理工作还存在着较多的问题,这些问题的存在影响着高校人事

管理的实效性。为充分发挥高校人事管理的价值作用,就必须打破传统人事管理现状,遵循现代人力资源管理原则,坚持以人为中心的管理理念,针对高校人事管理工作存在的问题,充分利用好大数据等现代化技术手段提高人事管理效率。

### 【参考文献】

[1]崔莹莹.劳动经济学视角下的人力资源管理探究[J].长春金融高等专科学校学报,2019(6):87-90

学校学报,2019(6):87-90

[2]王挥政.大数据时代高校人事管理问题与新途径[J].农家参谋,2019(9):149

[3]霍晓峰.分析大数据时代背景下高校人事管理模式变革[J].科学大众(科学教育),2020(1):126

[4]陈亚慧.电力企业人力资源管理风险识别与评估探讨[J].门窗,2019(14):229.