

高职院校人力资源开发与管理探究

王慧娟

北京社会管理职业学院(民政部培训中心)

DOI: 10.12238/jpm.v4i5.5939

[摘要] 经济的全球一体化发展,社会的进步,标志着知识经济时代到来。在知识经济时代中,人力资源成为社会最具战略意义的第一资源。在高职教育领域内,人力资源也成为了制约高职院校发展的核心因素。因此对高职院校人力资源进行开发与管理对于高职院校的发展具有战略意义。本文对国内外人力资源现状进行研究和分析,借鉴国外成熟的人力资源理念,指出我国高职院校人力资源开发与管理存在的主要问题,针对问题产生的原因进行分析,找出解决问题的对策。从理论上,以较为成熟的人力资源管理理论和系统理论为支撑,提出扩大高职院校人事自主权,深化改革高职院校内部管理制度理念。在实践上,提出以人为本管理,依法管理,能力管理,开发管理,注重高职院校的师资队伍建设和“双师型”教师的培养,重视在职教师的继续教育和兼职教师的动态管理。根据高职教育的根本任务,采取校企合作,依托行业管理,培养技能型和应用型人才,注重学生综合能力的培养。扩大高职院校人力资源内涵和外延,在高职院校内部,对人力资源进行分类管理,分别对管理层、师资队伍(在职教师和兼职教师)、学生,进行开发与管理;对外积极构建高职院校人力资源开发与管理的的外部支持系统优化高职院校人力资源开发与管理外部环境。争取国家和地方财政部门的资金支持,采取多元办学模式,和学、研、产、训结合机制,从外部到内部,从整体到局部全方位为高职院校人力资源开发与管理创造条件,意指使高职院校形成具有自身特色的人力资源优势,在激烈的竞争中立于不败之地。

[关键词] 高职院校; 人力资源; 开发与管理

Research on human resources development and management in higher vocational colleges

Hui-juan wang

Beijing Vocational College of Social Management (Training Center of the Ministry of Civil Affairs)

[Abstract] The global integration development of economy and the progress of society mark the arrival of the era of knowledge economy. In the era of knowledge economy, human resources have become the most strategic first resource in the society. In the field of higher vocational education, human resources have also become the core factor restricting the development of higher vocational colleges. Therefore, the development and management of human resources in higher vocational colleges have strategic significance for the development of higher vocational colleges. This paper studies and analyzes the present situation of human resources at home and abroad, draws on the mature concept of human resources in abroad, points out the main problems existing in the development and management of human resources in higher vocational colleges, analyzes the causes of the problems, and finds out the countermeasures to solve the problems. Theoretically, supported by the mature human resource management theory and system theory, the paper puts forward to expand the personnel autonomy of higher vocational colleges and deepen the reform of the internal management system concept of higher vocational colleges. In practice, it puts forward people-oriented management, legal management, ability management and development management, pays attention to the construction of teachers in higher vocational colleges and the training of "double-qualified" teachers, and attaches attention to the continuing education of in-service teachers and the dynamic management of part-time teachers. According to the fundamental task of higher vocational education, adopt school-enterprise cooperation, relying on industry management, cultivate skilled and applied talents, and pay attention to the cultivation of students' comprehensive ability. Expand the connotation and extension of human resources in higher vocational colleges, classify and manage human resources in higher vocational colleges, develop and manage the management, teachers (in-service teachers and part-time teachers) and students; actively build the external support system for human resources development and management in higher vocational colleges to optimize the external environment of human resources

development and management in higher vocational colleges. For the national and local financial support, adopt multiple educational mode, and learning, research, production, training mechanism, from external to internal, from the whole to the local comprehensive to create conditions for human resources development and management in higher vocational colleges, meaning letting higher vocational colleges have their own characteristics of human resources advantage, in an impregnable position in the fierce competition.

[Key words] higher vocational colleges; human resources; development and management

一、高职院校人力资源开发与管理的内涵分析

经济的全球一体化发展,社会的进步,标志着知识经济时代到来。在知识经济时代中,人力资源成为社会最具战略意义的第一资源。在高职教育领域内,人力资源也成为了制约高职院校发展的核心因素。因此对高职院校人力资源进行开发与管理对于高职院校的发展具有战略意义。本文对国内外人力资源现状进行研究和分析,借鉴国外成熟的人力资源理念,指出我国高职院校人力资源开发与管理存在的主要问题,针对问题产生的原因进行分析,找出解决问题的对策。从理论上,以较为成熟的人力资源管理理论和系统理论为支撑,提出扩大高职院校人事自主权,深化改革高职院校内部管理制度理念。在实践上,提出人本管理,依法管理,能力管理,开发管理,注重高职院校的师资队伍建设和“双师型”教师的培养,重视在职教师的继续在教育和兼职教师的动态管理。根据高职教育的根本任务,采取校企合作,依托行业管理,培养技能型和应用型人才,注重学生综合能力的培养。扩大高职院校人力资源内涵和外延,在高职院校内部,对人力资源进行分类管理,分别对管理层、师资队伍(在职教师和兼职教师)、学生,进行开发与管理;对外积极构建高职院校人力资源开发与管理的外部支持系统优化高职院校人力资源开发与管理外部环境。争取国家和地方财政部门的资金支持,采取多元办学模式,和学、研、产、训结合机制,从外部到内部,从整体到局部全方位为高职院校人力资源开发与管理创造条件,意指使高职院校形成具有自身特色的人力资源优势,在激烈的竞争中立于不败之地。

首先,研究高职院校人力资源开发与管理呼应了知识经济时代的要求。知识经济是以知识阶层为社会主体,以知识和信息为主要能源,以人力资本和科技创新为动力,以可持续发展为宏观特征的新型经济。知识经济时代知识成为最重要的经济资源,作为知识载体的人才则成为社会最重要的社会资源。因此,新的时代也必然要求各类组织把人力资源作为最主要的资源,通过对人力资源开发与管理战略定位及对人力资源开发与管理体制的创新求得组织的生存与发展,作为人才聚集地的高职院校更是如此。其次,研究高职院校人力资源开发与管理是实现高职院校人才培养目标的必然要求。人才培养目标不是学术型人才,而是具有较宽泛的专业基础理论和较强的技术应用能力,生产、建设、管理、服务一线需要的技术应用性人才。这一教育目标决定了高职高专完全不同于普通高等教育的教学模式,它更注重学生技术应用能力、实践能力的培养。衡量高职高专教育成功与否的关键,是学生在一定理论基础上的技术应用能力、工程实践能力的强弱。培养技术应用能力的实践教学在整个教育过程中居于十分重要的地位,这是高职高专教学模式最突出的特点。这一特点决定了高职院校必须确定人力资源开发与管理工作的战略地位。第三,研究高职院校人力资源开发与管理是高职院校自身生存与发展

的内在要求。高职院校扩招使得高等教育规模不断扩大,但由于教育资源的限制,规模的扩大并没有带来显著的规模效益,反而使得教育质量问题的凸显,这其中一个重要原因就是高职院校人力资源制约着高职院校发展。高职院校最根本的职能是培养,应用型、实用型、职业型专门人才,着力培养适应经济社会发展需要的技术人才,而高质量的人才培养依赖于高职院校人力资源本身的能力和素质。同时,高职院校要在教育市场中立于不败之地,也必须具有自己的人才核心竞争力,而高职院校人力资源的有效开发与管理是高职院校人才核心竞争力形成的关键。

二、我国高职院校人力资源开发与管理存在的主要问题及原因分析

1. 高职院校人力资源流动不规范

现如今多数高职院校属于事业单位,受到单位编制限制,从社会和企业进入高职院校关卡重重,尤其企业技能型人才进入高职院校多存阻挠。由于高职院校教师待遇不高,科研经费少,外出培训和深造的机会少,尤其是一些新合并或是升格的高职院校缺乏厚重的文化底蕴和较强的校园文化,降低了学校成员对本学校的认同感和归属感。致使一些有一定科研成果的优秀教师转向本科院校。从师生配比来看,教师的增长速度远远跟不上学生的增长的速度。以承德石油高等专科学校为例,从师生比例来看,2006年,学生人数6800余人,教职工人数438人,‘师生比例为1:15.52;2009年,学生人数达到12000人,教职工人数558人。师生比例是1:21.50这与教育部《关于当前深化高等学校人事分配制度改革的若建议》要求的师生比例相差深远。

2. 高职院校人事管理职能僵化

高职院校管理理念落后,缺乏人力资源开发与管理理念。我国高职院校有一大部分是从中专改制而来,虽历时几年的教育教学改革,但是旧的理念和体制仍然束缚高职院校的发展。高职院校人事管理依然延续着传统的人事管理体制,行政配置性和垄断的人事分配制度依然存在。对人事管理强调管“人”而不注重人力资源开发与管理。方面,沿用原来的法律法规管人事,使教师在心里感觉压抑,工作缺乏主动性。另一方面人才竞争体制不完善,薪酬奖励、职称评定制度僵化,致使学历不高,偏重技术型人才得不到应有的待遇,严重挫伤这部分人的工作积极性。

3. 领导者管理能力与师资队伍素质制约了高职院校的发展。

管理能力的实质就是管理者提高组织效率的能力,包括制定效率标准的能力;洞察目前工作水平与标准差距的能力;纠正偏差的能力。当管理者具备较高的管理能力,能够实施科学管理,并以这种能力为纽带,整合学校拥有的核心资源时,管理能力就形成核心竞争力。高职院校具有高等性、教育性和职业性三种属性,在“工学结合、校企合作”的教学理念指导

下,其院校管理较普通高校管理更具有复杂性,对管理者提出更高的要求。校企合作是高职院校办学特色,因此就要求高职院校的领导者要具备校企合作的管理能力,校企合作的管理能力就是指高职院校的管理者在促进校、企之间的合作的:实现:,扩展校、企合作领域;维护与增进校、企之间的合作关系;优化校、企之间的合作方式;抑制校、企合作的负面影响等方面具备的能力。因此高职院校的管理不仅仅是“管”学校,同时还要“管”企业,要始终最大限度的发挥企业的作用,最大限度的利用企业资源作为管理的目标。师资队伍从高职院校人力资源角度看有两个方面的含义,一是师资队伍直接面对学生,体现了高职院校的教学能力、科研能力和整体形象。师资队伍的学术水平、教学技能和人格情操是培育人才综合素质的重要因素,也是铸就高职院校品牌,形成独特竞争优势的核心。高职院校教师队伍一般分为三个部分:文化课教师、专业课教师、企业兼职教师。高职教育的教育性和职业性以及教育目标和根本任务要求高职教师必须具备“双师化”取向。这就要求尤其是专业课教师,既要有较高的理论水平,还要有较强的专业技能,具有较为丰富的实践经验。

三、高职院校校人力资源开发与管理问题的对策

1. 积极加强高职院校制度建设,增强高职院校人事自主权
通过高职院校制度建设,加强了高职教师人力资源管理,合理配置高职教师资源,优化教师资源与结构,提高教师教学、科研能力素质,鼓励高职教师积极求创新,从而为高职院校科研水平的提高、科学建设的深入发展、战略目标的实现起到积极作用。完善高校制度建设可以更好地加强高职院校人力资源管理。它可以为教职员工构建公正、公平的竞争机制,调动他们的积极性,充分激发他们的潜能与创造力,促进他们在教科研、社会服务等方面为国家做出巨大的贡献;相反,不健全的甚至不公平的制度不仅不能引导与激励教师,反而会让教师产生“逆向选择”。他们不会将主要精力投入到教科研上,会采取短期化行为,将精力用在其他社会工作。由于个人经历是有限的,而从事社会工作和教科研工作从时间上来讲是相互冲突的,最终结果是资源配置作用失灵,人才得不到充分利用,最终影响到学校的叙述环境和整体发展。

2 深化高职院校内部管理制度改革,合理配置人力资源

《关于全面提高高等职业教育教学质量的若干意见》明确指出:“高等职业院校教师队伍建设要适应人才培养模式改革的需要,按照开放性和职业性的内在要求,根据国家人事分配制度改革的总体部署,改革人事分配和管理制度。”H1 要增加专业教师中具有企业工作经历的教师比例,安排专业教师到企业顶岗实习,积累实际工作经验,提高实践教学能力。同时要大量聘请行业企业的专业人士和能工巧匠到学校担任兼职教师,逐步加大兼职教师的比例,逐步形成实践技能课程又具有相应高技能水平的兼职教师奖励机制。重视教师的职业道德、工作学习经历和科技开发服务能力,引导教师为企业和社区服务。逐步建立“双师型”教师资格认证体系,研究和制定高职院校教师任职标准和准入制度。重视中青年教师的继续教育,提高教师的综合素质和教学能力。

3. 构建企业支持系统,增加校企合作的竞争力

以合作项目为依托,采用学院出场地,企业投设备,共同设计,共同使用,共同管理的原则,建立实训基地。企业的

不断投入,形成了实训基地设备、技术资料不断更新机制,保证了其与市场同步,同时企业还承担了订单班级的一部分实训费,从而形成了校企共建共享,教学成本共担的实训基地建设与运行模式。在以实训基地建设为核心,形成了系统化的技术运用培训基地,在实现订单的同时,完成高职院校对企业员工的职业技能的培训与相关资格认证。校企合作机制的建立是基于共同目标的互动机制,校企合作的共同目标是培养高技能人才,互动首先是相互管理互动,成立校企合作委员等相应组织机构;其次是过程互动,教学方式、教学场所、教学内容等方面根据企业需求或生产实际需求进行调整;再次课程互动,专业建立适合企业要求,构建基于工作过程的课程体系;最后是对象互动,学生进企业实习提升专业技能,教师到企业实践或参与研发提升技术应用能力,企业员工到学校培训提高知识水平,企业技术人员到学校任教充实教师队伍。建立基于全面渗透的交融机制是企业持续运转的前提,这也是实现深层次、全方位、理性化合作的保障。首先,要以共同拥有的基地合作制之初,采用“双通道”并进。“双通道”并进,是指一方面引进知名企业走进校园;另一方面选派,中层管理人员和专业教师,尤其是中青年教师进入知名企业学习,学习先进的管理理念和经验,学习企业先进的实践技能。双通道指的是寻找途径,寻求与主体因素相关联的因素,看准每个因素在合作上的各有所图,各有侧重的与之相互合作。

【参考文献】

- [1]刘诚芳.现代高校教师人力资源管理[M].北京:民族出版社,2007.08
- [2]王前新.高等职业技术学院发展战略研究[M].武汉:华中科技大学出版社,2005.05
- [3]周文霞.人力资源管理[M].北京:中国城市出版社,2004.4
- [4]周亚弟.德国职业学校教师继续教育见闻及思考[J]职教论坛,2003.2
- [5]黄勋敬.高校人力资源管理探析[J].科学与管理,2001.2
- [6]张旭.人力资源开发与管理[N].中国人民大学书报资料中心,2008.10
- [7]王佳锐.内蒙古高职院校教师人力资源开发与管理研究[D].内蒙古工业大学.2007
- [8]刘兰明.高职职业技术教育办学特色[M].华中科技大学出版社.2004.04
- [9]刘献君.论高职学校定位[J].高职教育研究,2003.1
- [10]王玉翠.新建高职院校人力资源管理若干问题探讨[D]天津大学职教学院.2005
- [10]杜云月,蔡香梅.何为企业核心竞争力 IN].中华工商时报 2003.06.26(4)
- [11]张德良.论激励在教师管理中的作用[M].中国高教研究,2002.12
- [12]陈俊.高职教师队伍建设的制度创新[M].成都:西南交通大学出版社,2009.7
- [13]张再生.职业生涯管理[M].北京:经济管理出版社,2002
- [14]水家耀.企业核心能力 IN].IT 经理世界.2001.06.20