

大数据时代高职院校人才队伍建设与管理方法探析

文 / 祁建斌

摘要:随着我国社会经济的不断发展,大数据分析也在不断发展,大数据的应用得到了各行各业的重视。同样,在大数据时代,高职院校在教育教学、学生管理等工作中也对其进行了应用。人才队伍建设对高职院校的发展至关重要,利用大数据帮助高职院校进行人才队伍建设,对学校的发展具有重要的意义。本章通过分析目前高职院校人才队伍建设的现状及管理中存在的问题,提出了相应的对策。

关键词:大数据时代;人才队伍建设;职业教育

互联网时代,大数据为社会经济带来了很大改变,也给人民的工作生活带来了很大改变。目前各行各业在管理工作都逐步推广运用大数据,其在高职院校人才队伍的建设中的运用也是一个趋势^[1]。怎样有效使用大数据,让其能够科学地为高职院校人才队伍建设发挥作用,有什么方法能够运用到人才团队的建设之中,该如何改变建设思路,推进高职院校更加高效地吸引人才、调动人才,提高团队绩效,这些问题已成为新时代高职院校提升治理水平和治理能力现代化的重要课题。

当前,发展职业教育已成为国家战略,我国职业教育呈现蓬勃发展之态势,高职院校办学规模也与日俱增。学生数量的大幅增加对高职院校的基础设施建设、教学管理、人才队伍保障等提出了更高的要求。提升办学软实力是提升院校竞争力最核心的一步,进入互联网时代之后,教育行业已经不再是用某个高层次人才来创造业绩奇迹的单一模式,互联网时代更加强调人才团队的作用和贡献,因此我们应该更加地重视对创新型人才的培养,保证人才来源的最有效的方式就是建立一支专业性的人才团队,有一支优质的人才队伍是院校能否办学成功最关键的一步,高职院校越来越重视对人才的引进和团队的建设^[2]。做好人才团队建设的根本,最重要的是学会分析对人才的诉求、加大对人才团队项目建设的支持、完善对人才团队建设的绩效考评,借助高新技术对工作进行有效的转变^[3]。本文通过对高职人才队伍的建设进行介绍和分析,帮助高职院校的人才建设提供建设思路。

一、高职院校人才队伍建设现状

培养高素质的人才才是高职院校教育水平提升的关键,同时也是建设专业的人才团队的根本。作为培养具有专业技能人才的高等学校,拥有明确的办学理念、切实可行的战略规划至关重要。同时也应该拥有充足教学经验且具有高水平管理方式的领导团队,要把打造具有强劲服务意识、高超管理技术以及敏捷执行力的人才队伍建设团队作为目标。虽然许

多高职院校都把人才强校作为自己的战略方向,但其中很多院校都不同程度存在重形式轻内容,缺乏实质性人才建设方案。一些院校把聘用人才当作宣传噱头,或者仍把职称和学历作为唯一的评判标准来对人才进行评价,或者只是授权某个教授,让他们组建关于人才建设的项目团队,但从来没有开展过相关的工作,更不能从根本上做到依靠人才来提升自身教学科研和管理水平的目标,忽视了对人才队伍的统筹规划与建设。对于引进的人才来说,他们大多也是自己单独行事,没有什么合作的机会。大部分院校未能认真的思考:该如何引进优秀的人才,该如何对优秀人才进行培养,以及该怎样进行人才队伍的建设、怎样组织有效的团队合作模式。

二、目前高职院校人才队伍建设中存在的问题

如今高职院校的数量不断增多,各个院校之间都在不断地进行竞争或相互协作,在人才培养等方面都产生了很大的影响力。我国每年有数百万的毕业生加入就业大军,在这种严峻的情况下,高等职业教育已成为职业教育改革的突破口,我国将会长期地存在大量的就业人员,就业问题亟待解决,而优质的人才队伍保障则是高职院校培养有质量的高技能人才的前提。从办学思想角度来看,我们需要进一步明确优质人才队伍建设的重要性。目前,高职院校的人才队伍建设的数量和质量都不能满足目标要求,量质齐缺,并且教学难以满足大量教学项目的需求,仍有不少院校的管理理念落后、管理方法陈旧。在社会经济水平不断发展的今天,应用型本科的数量也在不断增多,这必将使得高职院校如果不能很好地应对时代的各种发展变化,从而就会对学校的健康发展造成严重影响。在大数据时代下,应该通过大数据等新兴技术对人才队伍建设的相关信息进行分析处理,通过特定的计算方法去发现在人才队伍建设之中存在的问题。

(一) 高职院校人才队伍的建设缺少统筹规划

人才团队的建设对高职院校具有十分重要的作用,人才队伍建设好了,高职院校才能够实现对高端技能型人才的培养目标。如果没有良好的教学管理氛围和优质的科研

环境,符合行业和企业需求且操作能力很强的学生就难以被培养出来,同时也会对高职院校的发展带来影响,使其失去量质保障,从而导致无法在激烈的办学竞争中成为赢家。相较本科院校来说,高职院校的发展起步比较晚,发展历程也比较短,大部分的高职院校都来源于中专学校或民办学校^[4]。高职学校在其发展的过程中对于人才队伍建设的有关问题或多或少存在误区,有的过于重视对行政管理而不重视师资队伍的建设,有的对教学团队过分强调,而对学术科研团队不重视。除此之外,队伍建设中还有着人才储备量不足、没有专业带头人可供选择、缺乏中坚力量等方面的问题,严重影响了人才队伍的建设。此外,各种人才缺乏团队意识,不能很好地进行合作。人才队伍管理和师资队伍编制等问题不能很好被解决。

(二) 高职院校人才引进的数量与结构差距明显

一是教师队伍总量不足。按照教育部有关高职院校师生比的要求,随着近年来全国范围内高职扩招,各高职院校专任教师数总量不足,制约了学校更好地发展。二是师资结构欠合理。根据相关的数据统计,早期入职高职院校的大多数教师都是本科学历,甚至部分管理人员毕业于专科或非全日制本科。近年来,高职院校加大了对教师提升学历的鼓励,不少高职院校教师队伍研究生学历比例逐年提升,同时也引进了一些博士研究生等高层次人才,但全日制研究生比例依然不足。高职院校是培养专业型人才的一个重要的基地,但目前拥有博士学位的不到20%。

(三) 高职院校人才队伍的专业化水平不足

大部分高职院校的专业都是为了适应本地经济发展而开设,初期其教师常以其他专业教师转型后担任,而对口专业教师大多是通过之后的招聘进入学校。由于转型以后的教师较早进入了有关专业的建设团队,加上资历和职称的要求,大多数这类人都是专业团队中的带头人和骨干教师,后来的专业人才相对较难参与到核心的专业建设团队中去,话语权弱化。从管理人才的团队方面来说,受高职院校办学历史影响,大多数的管理者都是从中专转制提拔而来的,并没有受到过专业化的培训,同时这些管理人员经常把自己当做学校成长发展的功臣,其办学治校的管理水平和治理能力相对较低。

三、大数据时代高职院校人才队伍建设与管理方法

(一) 积极引进人才,进行人才队伍专业项目的创建

第一,应该引进一些专业的教育管理人才,同时要创建一些专业的人才队伍专项项目,例如,可以通过建立健全高效的绩效管理制度,创建专业化的高质量团队项目、创新项目和科学的教学管理项目^[5],通过这些高端项目来引进专业人才,并充分利用大数据来开展科学的预测和分析,针对队伍项目建设中急需的人才方向和要求做出精确判断,做出有针对性的引进。第二,要注意提高对人才培育过程的专业性,建立起有效且专业的人才培育系统,为特殊人才的引进打开突破口。要充分发挥人才队伍的领导作用,逐步提升教育管理水平和教育教学质量。

(二) 转变服务理念和服务方式

大部分高职院校都会认识到为人才队伍提供全方位服务保障的重要性。但在实际工作中,往往不能全方位地为人才队伍提供工作、生活等方面高品质的服务,导致所提供的服务和人才队伍的实际需求不相符合^[6]。大数据时代下,高职院校应该尽可能借助数据挖掘和分析技术,用好信息化人力资源管理服务平台,为人才队伍提供高效的服务。例如,可以了解引进的人才在他们以前的工作团队中喜欢的合作对象,以及他们喜欢和擅长的研究方式方法等。

(三) 构建对人才队伍的绩效量化评价

对于引进的人才,应该对其采取人才队伍项目化的引进,对队伍的绩效量化评价则可以采取项目绩效评价的方式,根据人才队伍项目的完成度和效度,对量化指标进行考核评价。通过数据模型分析体现人才队伍建设的绩效成果,精确计算出各种人才队伍能够得到的具体的量化分值,并根据量化分值研判人才队伍的优劣,以及关键人才的作用发挥^[7]。同时,也可以依照这个结果更好地建设人才团队项目。

总之,大数据时代下高职院校应大幅提升教师综合素质、专业化水平和创新能力,分类培养造就骨干教师、卓越教师、教育家型教师。深化“三教”改革,引导教师主动适应信息化、人工智能等新技术变革,积极有效地开展教育教学,培养德智体美劳全面发展的社会主义建设者和接班人。

(作者单位:福建水利电力职业技术学院)

参考文献:

- [1] 陈杨波.大数据时代的高校教育管理工作优化途径探讨[J].电子商务,2019(05):93-94.
- [2] 赵纯,刘丽梅.大数据时代高校档案管理人才队伍建设探索[J].产业与科技论坛,2020(03):285-286.
- [3] 骆红梅.大数据时代下的高职院校财务管理创新策略分析[J].中国乡镇企业会计,2019(01):256-257.
- [4] 狄娜.大数据背景下高职院校电子商务专业课教学创新研究[J].才智,2019(22):139.
- [5] 刘冰.大数据背景下高职院校绩效考核现状和对策初探[J].理财(财经版),2019(07):153-154.
- [6] 肖昕.大数据时代下高职院校“三创”教育现状及对策[J].宿州教育学院学报,2019(06):119-121.
- [7] 周铮.基于大数据时代背景下高职计算机应用基础教学研究[J].通讯世界,2019(11):288-289.