

人本理论下，创新高职院校人事管理

文 / 黄朱婷

人事管理工作是保证高职院校综合办学质量的关键因素，但是很多时候高职院校都会将时间和精力放在文化教学和专业技术等方面，缺乏对人事管理工作的重视。为了改变这种情况，也为了推动高职院校的稳定发展，高职院校领导必须要正确认知人本理论的内涵，明确当前人事管理工作的不足之处，结合具体问题展开研究，促进高职院校的发展。

人本理论；高职院校；人事管理工作；创新研究



当前，科学发展观已经渗透到了国家经济社会发展的各个方面，在其指引下，以人为本理念在生产生活中的应用越发广泛。高职院校的管理工作一定要将以人为本放在核心位置，一切管理工作的开展和管理制度的制定都要在这一理念的指导下进行，这对于校园氛围的营造和管理工作的实施都能够起到积极作用。人本理论强调人事管理工作要呈现透明化、公平化的特征，要一视同仁，采取公平公正的处理原则，以此来实现人事管理工作的创新和优化。高职院校要针对人本理论的内涵和特点展开全面的研究，将其贯彻落实于实践工作中。

“人本理论”概述

在高职院校人事管理工作中，领导和相关管理人员首先要明确人本理论的内涵和特点，在此基础上将其应用于人事管理工作中，充分发挥其优势，以此来优化和创新人事管理工作的内容及形式。人本理论顾名思义就是以人为核心，在一切管理工作的实施中都要遵循以人为本的原则，激发人的主观能动性，积极主动参与到相关的工作中，履行好自己的岗位职责。人本理论具有两个比较典型的特点，一是强调在人事管理工作中要表现出尊重和肯定，以此为核心来制定管理制度和管理体系，强调人与人之间应该平等和谐共处，这样才能发挥人本理论的优势；二是人本理论强调的是以人为核心，即要让个人的价值和潜能发挥到最大，这样才能够共同推动人事管理工作质量的提高。而且人本理论的实施能够调动人员参与工作的积极性，能够在正确认知自己岗位职责的前提下，更好完成本职工作。

创新高职院校人事管理的思路

高职院校在人本理论下对人事管理工作进行创新，首先必须要明确管理工作的创新思路，其次将这一思路作为指导，结合实际情况，选择科学有效的形式以达到更加理想化的管理效果，从而推动高职院校整体办学质量的提高。

●以尊重为前提

对人本理论特点和内涵进行分析后发现，人本理论的核心

是尊重个人，并且能够在挖掘个人潜能的基础上，肯定个人价值。因此高职院校在开展人事管理工作时，对一切制度的制定和体系的确立都要以尊重为前提，比如说人事管理工作一定要强调公平公正、奖罚分明，不因任何因素产生偏私。但是在严格强调制度的同时，也要具有一定的弹性，制度中要体现人文情怀，对某些教职工人员的具体情况也要给予关怀。通过弹性制度的实施，体现人事管理制度中对人的尊重，而且这种制度也能充分调动教职工的积极性，让其对学校产生认同感，从而推动人事管理工作的高效实施。

●以激励为手段

激励对人的思想和行为都能产生积极的影响，因此人本理论下，高校的人事管理工作一定要以激励为手段。人如果经常得到表扬，那么其自信心会大大提升，有利于调动其工作积极性，从而增强能力，充分发挥自身价值。在人本理论下，高职院校以激励为手段开展人事管理工作，能够充分发挥教职工人员的主观能动性，激发其潜在能力，同时能够提高其思想觉悟，以更加饱满的状态去面对自己的工作。这样不仅能够让人事管理工作顺利开展，而且也能够发挥教职工人员的自我价值。

●以能力为基准

人本理论下，高职院校人事管理工作强调的是能力，简单来说就是要通过激发教职工人员的工作积极性和主动性，将其最大潜能发挥出来，从而不断提升自身价值。在具体的人事管理工作中，高职院校一定要以激发教职工人员的能力为基础，并依此制定管理计划，实施管理措施。高职院校在人事管理工作的开展中，无论何时都要将激发教职工的能力放在第一位，并以一切管理制度和管理措施为中心。

高职院校人事管理工作的现存问题

●管理理念陈旧

当前高职院校人事管理工作中的最主要问题就是管理理念陈旧，部分高职院校领导的思想觉悟没有得到提升，仍旧局限在固有的框架中，创新意识不强，在人事管理工作中，还是采

取传统单一的方式,使得工作质量迟迟得不到提高。而且部分高职院校领导对于人事管理工作缺乏一定的重视,将大量的时间和精力放在专业技术教学上,导致管理水平和教职工工作质量难以提高。

●综合素质有待提升

当前高职院校人事管理工作人员的综合素质有待提升,如果管理人员自身的思想意识、管理能力跟不上时代发展的步伐,无法满足人事管理工作的需求,那么人事管理工作的质量就很难提高。因此,高职院校领导要加强对人事管理工作人员的素质培训,提高其专业能力,提升其业务素养,培养其服务意识,增强其工作责任心,让其能够认真完成本职工作,并为提高人事管理工作的质量发挥作用。

●竞争评价机制有待完善

大多数高职院校都没有将人事管理工作纳入竞争评价机制中,这导致教师对人事管理工作缺乏重视,认为其与自己的绩效考评无关。因此高职院校必须要完善竞争评价机制,将其作为考核教师综合能力的标准之一,由此来提高教师对人事管理工作的重视程度,使其能够积极主动配合相关部门完成人事管理工作。

高职院校人事管理工作创新途径

●更新人事管理理念

高职院校在人本理论下开展人事管理工作,首先,院校领导要做好统筹规划工作,从更新管理观念、提高思想觉悟做起,跟随时代发展步伐创新管理理念和形式。在管理工作的开展中,高职院校一定要结合自身教学实际和学情进行综合分析,从而引入科学、新型的管理制度和管理模式。在人事管理工作中,高职院校要以促进人个性化发展为原则,将以人为本作为核心,加强对校园人才的培养,并且结合现有的问题进行不断探索,将教职工人员的能力最大化挖掘出来,突破传统人事管理观念的局限性。

其次,为了更新人事管理的理念,高职院校一定要明确自己的根本职责,在此基础上推进本校综合办学质量的提高。在当前社会发展背景下,高职院校的根本职责是为社会和企业培养更多高素质、全能型人才,因此在人事管理工作中要充分尊重教师,体现教师的重要性,并通过提升教师的业务能力和职业素养来构建高质量的教师团队,让教师能够给予学生正确的指导和积极的影响。为了提高教师群体的思想觉悟,高职院校必须通过优化人事管理工作的内容和形式让教师具有话语权,在教学管理中让教师有发表想法和见解的机会,这对于提高高职院校教学质量具有重要的作用。同时高职院校对有学术造假行为的教师进行严惩,从而强化师德师风建设,在校园内形成良好的风气。

●完善人事管理制度

完善人事管理制度也不失为一种有效途径。首先,高职院校要客观认识当前人事管理工作中的不足之处,针对具体的问题展开分析,结合真实学情来制定相应的人事管理制度,只有制定了严格、完善的人事管理制度,才能对教师的行为进行约束。在人事管理制度的建立过程中,高职院校要从国内外吸收优秀经验,并且结合自身实际情况做出调整,还应在人事管理

制度的完善中体现以人为本的理念。

其次,要严格遵守相关制度,公开透明的落实各项工作。高职院校在制定完人事管理制度之后,将其真正贯彻落实于实际工作中是非常关键的一步。部分高职院校虽然制定了人事管理制度,但并不能真正实施下去,这就失去了这一制度的意义。在制定完人事管理制度之后,高职院校必须要成立一支专门的管理团队,并且提升其综合能力,让其能够做好引导和监督的工作。高职院校一定要将人事管理制度贯彻落实下去,并且提高教职工的思想观念,让其能够严格约束自己的言语和行为。为了达到这一目标,高职院校可以定期实施人事管理工作评价制度,将教师日常工作的行为表现纳入考核体系中,与教师的薪酬福利挂钩,从而促进高职院校人事管理工作质量的提高。

最后,要不断优化人事管理制度。高职院校要认识到制定人事管理制度并不是一劳永逸的事情,而是要根据情况变化和时代发展将人事管理制度与时俱进,不断优化和完善其内容,这样才能够达到更好的效果。因此,高职院校要做好监督工作,实时监测人事管理工作的质量,及时解决发现的问题,从而全面调动教职工的工作积极性,提高人事管理工作的效率。

●提高人事管理效率

高职院校为了提高人事管理工作的效率,首先,要科学设置人事管理部门。部分院校没有专门的人事管理部门,导致人事管理工作不能顺利实施,因此高职院校必须要设置专门的人事管理部门来保证各个部门之间的协调配合,同时也要赋予人事管理部门一定的权利,让其履行相应的义务和职责。

其次,要通过培训、讲座等形式,提高人事管理工作人员的综合素质。为了给教职工的发展提供良好的条件,人事管理工作人员必须要具备较强的专业素养,因此高职院校要针对思想和技术两方面定期组织培训活动。思想培训要以提高人事管理工作人员的思想觉悟为主,让其能够认识到自身工作的重要性,从而能够积极主动且高效率完成本职工作;技术培训主要是向人事管理工作人员传授一些人事管理的技巧和方法,让其能够从成功案例中吸取经验,结合本校实际情况来进行人事管理。

最后,高职院校要结合本校的实际情况定期聘请一些专家到学校进行分享,将自己一些成功经验或者是对于人事管理工作的看法分享给院校人事管理工作人员,以此来不断提升其服务意识和管理水平。

综上所述,在新形势下,高职院校人事管理工作的改革与创新离不开人本理论的支撑,高职院校要明确人本理论的内涵、特点和价值,在此基础上,充分调动教职工的工作积极性,挖掘其潜力,促进其个性化发展。通过人本理论来指导高职院校人事管理工作的改革,在提升教职工思想觉悟和工作能力的同时,推动高职院校综合办学质量的进步。®

作者单位 厦门兴才职业技术学院