

论工会组织在高校人力资源管理中的作用

刘 苗

西安理工大学高科学院 陕西 咸阳 713700

摘要：在当前高等教育日益重视人力资源管理质量的背景下，本文深入探讨了工会组织在高校人力资源管理中的核心地位及其具体作用。针对当前高校人力资源管理存在的工会政工建设不足、专业人力资源管理人才匮乏及职能范围单一等问题，文章阐述了工会组织如何通过维护教职工权益、增强情感联系、支持人力资源计划制定与运行、落实维权责任以及提升管理效率等方式，有效促进高校人力资源管理的优化与发展，为构建和谐高校教育环境提供有力保障。

关键词：工会组织；高校；人力资源管理

引言

随着高等教育事业的快速发展，高校人力资源管理的重要性日益凸显。工会组织作为教职工权益的代表和沟通桥梁，在高校人力资源管理中扮演着关键角色。然而，当前高校人力资源管理仍面临诸多挑战，如何充分发挥工会的积极作用，成为亟待解决的问题。本文旨在分析高校人力资源管理的现状，探讨工会组织在其中的核心地位与作用，为提升高校人力资源管理水平提供参考。

1 高校人力资源管理中工会组织的核心地位

在高校这一知识密集型组织中，人力资源管理是战略执行的关键环节，更是激发教职工潜能、促进教育创新的重要驱动力，在这一过程中，工会组织作为教职工的代表与守护者，其地位不可或缺且至关重要。工会是高校内部一个独立而权威的组织，它不仅是教职工权益的集中体现者，更是连接教职工与高校管理层之间的桥梁。通过广泛收集并整合教职工的意见、需求与建议，工会组织为高校制定和实施科学合理的人力资源管理制度提供了坚实的基础。这种制度不仅关注教职工的工作表现与业绩，更重视他们的内心需求与职业发展，从而确保了人力资源管理的全面性和人性化^[1]。工会组织的主体性和独立性是其发挥作用的根本保障。在面对教职工与人力资源管理部门之间的纠纷与矛盾时，工会组织能够迅速介入，凭借其公正、合法的立场，为双方搭建起一个有效的沟通平台。通过促进双方的交流与协商，工会组织有助于解决具体问题，更能够增进彼此的理解与信任，为高校的和谐稳定与发展创造有利条件。工会组织还肩负着维护教职工合法权益的重要使命。无论是劳动权益、经济权益还是其他合法权益，工会组织都将不遗余力地为教职工争取与保护。这种坚定的立场与行动，不仅赢得了教职工的广泛信赖与支持，也为高校赢

得了良好的社会声誉与形象。高校人力资源管理中的工会组织是一个不可或缺的核心机构。它以其独特的地位与功能，为高校的发展注入了强大的动力与活力。在未来的发展中，高校应继续加强工会组织的建设与发展，充分发挥其在人力资源管理中的积极作用，为高校的持续健康发展提供有力保障。

2 高校人力资源管理的现状

2.1 工会的政工建设工作不到位

高校人力资源管理作为推动教育创新与发展的重要基础，其现状中确实存在工会政工建设工作不足的问题，这直接影响到工会组织职能的充分发挥及整体管理效能。首先，政工建设的弱化导致工会内部文化缺失。工会组织是教职工权益的维护者，更是精神文化的传播者。当前部分高校工会组织过于侧重行政任务的完成，忽视了政工工作的深入开展，使得工会组织内部缺乏积极向上的文化氛围，难以激发教职工的归属感和工作热情。组织凝聚力与向心力不足。有效的政工建设能够增强工会的组织力，促进成员间的沟通与合作。但由于政工工作不到位，工会组织活动往往流于形式，缺乏实质性内容和深度交流，导致教职工之间的联系松散，难以形成强大的团队合力。思想政治工作薄弱影响管理效能。高校教职工群体具有较高的文化素养和独立思考能力，他们对精神层面的需求更为强烈。政工工作的不足，使得教职工的思想动态难以被及时了解和引导，进而影响到工作积极性和创新能力的发挥，这无疑给学校发展带来诸多不利的影响。

2.2 缺乏完备的高校人力资源管理人才

在高校管理体系中，人力资源部门的角色至关重要，当前不少高校在人力资源管理方面却面临着人员配备不完备的问题。这一现象直接制约了高校人力资源管

理工作的有效开展,导致管理效果和质量不尽如人意^[2]。人力资源部门人员配置的不足,使得该部门在实际运作中往往力不从心。缺乏专业的人力资源管理人员,导致许多工作只能停留在表面,难以深入细致地推进,从而影响了整个人力资源管理体系的健全和完善。人员调配上的随意性,也是导致人力资源管理人员素质参差不齐的重要原因。一些不具备专业知识和技能的员工被随意安排到人力资源部门,他们难以胜任复杂多变的人力资源管理工作,这影响了工作效率,也损害了人力资源部门的形象和权威性。

2.3 职能范围比较单一

在高等教育领域,人力资源管理是推动学校持续发展的关键力量。当前许多高校虽设立了人力资源管理部门,但其实际运作却面临严峻挑战。人力资源部门往往因人员配备不齐全而难以发挥应有作用,大多仍依赖于传统的、低效的管理方式,这直接导致了管理效果和质量的不尽人意。问题的根源在于,在人员调配上的非专业性。他们往往基于短期需求或个人偏好,将不适合原岗位的员工调至人力资源部门,却忽视了这些员工是否具备人力资源管理所需的专业知识和能力。这种“凑合”式的人员配置,不仅削弱了人力资源部门的职能,也阻碍了高校整体管理水平的提升。

3 工会组织在人力资源管理中的作用

3.1 切实维护好教职员工的利益

在高校这一学术殿堂中,教职工是推动教育创新与发展的核心力量,而工会组织则是他们最坚实的后盾。工会组织的首要职责便是切实维护好每一位教职员工的权益,确保他们在职业发展、薪酬福利、公平公正、民主法治及自我实现等方面得到应有的尊重和满足。针对高校教职工这一特殊群体,他们作为教育行业的一份子,不仅追求工资收入的提升,还关注住房、医疗保障等生活质量的改善。高校工会组织需积极与校方沟通,推动建立科学合理的薪酬体系和福利制度,让教职员工的辛勤付出得到应有的回报。高校教师对于公平公正的评价、考核机制有着极高的期待。他们渴望在一个透明、公正的环境中工作,个人的努力与成就能够得到准确、及时的认可。工会组织应积极参与学校管理制度的制定与执行,确保评价体系的公正性,避免任何形式的偏见与不公,为教职工营造一个公平竞争的工作氛围。高校教师具有较强的民主意识和法制观念,他们关注学校决策的民主化、法治化进程。工会组织应充分发挥桥梁纽带作用,促进教职工与学校管理层之间的有效沟通,确保教职工的知情权、参与权、表达权和监督权得到充分保障。

3.2 进而增强工会组织和职工之间的情感

在构建和谐劳动关系的过程中,增强工会组织与职工之间的情感联系是不可或缺的一环。这不仅有助于提升双方的信任度,还能激发教职员工的归属感和工作热情。基层工会组织作为教职员工的“娘家”,应积极打造温馨、和谐的“工会组织之家”。通过多样化的宣传方式,如组织讲座、展览、交流会等,向教职员工普及工会组织职能、服务理念及取得的成绩,增强教职员工对工会组织的认同感。开展丰富多彩的文体活动,如运动会、技能竞赛、才艺展示等,不仅能让教职员工在紧张的工作之余放松身心,还能增进彼此之间的了解与友谊,形成团结向上的良好氛围。工会组织应成为教职员工与管理层之间的沟通桥梁。通过定期召开座谈会、设立意见箱、开展问卷调查等方式,及时了解教职员工的思想动态、工作需求及生活困难,并向管理层反馈,推动问题的解决。这种双向沟通机制有助于增强教职员工的参与感和主人翁意识,促进学校决策的民主化和科学化^[3]。在增进情感联系的同时,工会组织还应注重教职员工的安全教育和敬业精神培养。通过组织安全知识讲座、演练等活动,提高教职员工的安全意识和自我保护能力;通过树立典型、表彰先进等方式,激发教职员工的敬业精神和工作热情,引导他们以本单位的工作实际为发展方向,积极展现自身的工作能力和价值。

3.3 对高校人力资源计划的制定与运行提供大力支持

在高等教育领域,人才是推动学校发展、提升竞争力的核心要素。随着市场经济的快速发展,高校间的竞争日益激烈,如何科学制定并有效实施人力资源计划,成为高校管理的重要课题。在这一过程中,工会组织发挥着不可或缺的支持作用。工会组织作为教职员工的代表和守护者,掌握着教职员工的详尽个人信息和职业发展动态。这些宝贵数据为高校制定人才计划提供了坚实的基础。通过工会组织的协助,高校能够更全面地了解教职员工的专业能力、兴趣爱好、职业规划等,从而制定出更具针对性和前瞻性的人才培养与选拔计划。工会组织的参与确保了人力资源计划的全面性和科学性。在制定计划时,工会组织能够代表教职员工的权益,提出合理建议,确保计划既符合学校的整体发展目标,又能够切实满足教职员工的个人发展需求。这种双向沟通机制有助于减少计划实施过程中的阻力和障碍,提高计划的可行性和有效性。工会组织在人力资源计划的运行过程中也发挥着重要的监督和支持作用。通过定期收集教职员工的反馈意见,工会组织能够及时发现计划执行中的问题和不足,并向学校管理层提出改进建议。工会还可以组织相

关培训和交流活动，帮助教职工提升职业素养和综合能力，为计划的顺利实施提供有力保障。

3.4 需要不断落实维权责任

在高等教育领域，基层工会组织的维权责任是维护教职工合法权益、构建和谐校园的重要基石。高校应始终坚持服务群众的工作导向，要提高教职工的工作热情，更要深入倾听他们的心声与诉求。高校需建立健全符合自身实际的维权体系，通过优化流程、增强效率，确保教职工的合法权益得到及时、有效的维护。在这一过程中，科学协调群众职工之间的关系，促进双方理解与沟通，是实现和谐共赢的关键。在维权过程中，应坚持民主管理的原则，充分发挥教职工的参与权、知情权与监督权。通过民主决策、民主监督，确保各项政策与措施符合教职工的根本利益，避免矛盾激化，维护校园的和谐稳定。高校工会组织应强化合同意识，确保与教职工签订的每一份合同都能充分保障其权益。结合多样化的宣传手段，加强对教职工的思想引导与教育工作，丰富其精神文化生活，营造积极向上的工作氛围。高校基层工会组织在落实维权责任时，应秉持服务群众、民主管理的理念，不断创新工作方法，提升服务效能，为教职工的全面发展与校园的和谐稳定贡献力量。

3.5 提升管理效率与促进发展

在高校这一学术殿堂中，人力资源管理关乎教学质量与科研创新，更直接影响到教育生态的和谐与可持续发展。工会组织作为教职工的代表性组织，在提升高校管理效率与促进整体发展中扮演着举足轻重的角色。工会组织通过其参与机制，有效提升了高校的管理效率。工会组织作为教职工与管理层之间的桥梁，能够及时反馈教职工的诉求与建议，促使管理层在制定决策时更加全面、民主地考虑各方利益，减少管理过程中的摩擦与阻力。这种双向沟通机制不仅增强了决策的科学性和合理性，还提升了管理政策的执行效率和效果。工会组织在推

动高校依法合规经营方面发挥了重要作用。随着教育的不断深入，高校面临的法规政策日益复杂多变^[4]。工会组织通过组织学习、宣传法律法规，引导教职工增强法治意识，确保高校各项管理活动在法律框架内运行。工会组织还积极参与学校的内部审计与监督，防止不良管理行为和制度漏洞的出现，维护了学校的良好形象和声誉。工会组织通过组织员工参与学校管理，增强了教职工的归属感和参与感。工会组织鼓励教职工积极参与学校的战略规划、课程改革、教学质量评估等关键环节，让教职工的声音在决策过程中得到充分表达。这种参与式管理不仅激发了教职工的工作热情和创造力，还增强了教职工对学校的认同感和责任感，为学校的持续稳定发展提供了强大的内在动力。

结语

综上，工会组织在高校人力资源管理中不可或缺，其影响力深远。通过加强工会建设、拓宽职能范围、深化教职工权益维护等策略，不仅能够显著提升人力资源管理的效率与质量，更为高校的可持续发展奠定了坚实基础。展望未来，高校应进一步加大对工会组织建设与发展的重视力度，充分挖掘并发挥其在人力资源管理中的独特优势，携手教职工共同绘制出一幅和谐、高效、充满活力的教育新画卷。

参考文献

- [1]赵江.关于加强土木工程施工项目质量管理的对策研究[J].建材发展导向(上),2021,19(6):317-318.
- [2]陈晓红.新时代高校工会参与人力资源管理的创新路径[J].中国劳动关系学院学报,2023,37(02):50-55.
- [3]张华明.工会视角下高校青年教师职业发展的支持策略[J].教育与职业,2022,(15):62-66.
- [4]刘燕.高校工会与教职工心理健康维护[J].心理月刊,2022,17(07):123-125.