

职业院校人力资源管理创新路径探究

黄文菲

泰国格乐大学 泰国 曼谷 10210

摘要：职业教育是我国教育体系中的重要组成部分，担负着培养更多更优秀的高素质技术技能人才的重大使命。职业院校作为汇集和培养技术技能人才的重要基地，人力资源的质量直接影响人才培养效果，而师资队伍是保证职业院校人才培养质量、人才输出和科学研究的重要承担者。职业院校要想建设一支品德高尚、专业技能强、知识渊博、学历水平高的人力资源队伍，应实现人力资源管理质量的提升。本文开展职业院校人力资源管理创新路径探究，以期缓解职业院校现阶段人力资源管理中的问题，提出职业院校人力资源管理的创新路径，为职业教育的高质量发展提供有力支持。

关键词：职业教育；职业院校；人力资源管理；创新路径

随着国家对职业教育的优化调整，2019年起，教育部批准一部分学校开展本科层次职业教育试点，体现国家高度重视职业教育发展。这对于职业院校人力资源管理是非常重要的指导。作为职业院校，要想在教育领域取得优势，提高核心竞争力，应加强人才培养和引进工作，主动优化配置人力资源，构建科学合理的人力资源管理模式，运用现代科学技术，挖掘人力资源的潜能，提高职业院校人力资源管理的效率，以适应经济社会发展对高素质技能人才的需求，符合国家战略发展需要。

1 职业院校人力资源管理创新的重要性

伴随着我国教育体制的不断变革，人力资源管理在科学高效管理肩负非常重要的责任，面对更高质量的现实要求，人力资源管理创新优化工作具有现实必要性、时代紧迫性和科学前瞻性，而且职业院校是培养技术技能人才的重要阵地，也是知识创新的源头和主体，因此，需要教师既懂得理论知识，同时也能够从事实践教学，人力资源管理创新迫在眉睫。在职业教育高质量发展阶段，为推动产业升级和经济发展提供着有力的人才支撑和技能支撑，人力资源管理是全方位科学管理的核心所在，科学合理的人力资源管理能最大限度地调动人力资源，充分发挥人力资源的最大应用效能。

通过人力资源管理创新，结合学校的实际情况和发展需求，引入新的管理理念和方法，完善人力资源管理体制，灵活应用人力资源管理模式，增强师资队伍建设，对于提高学校整体运行效率具有重要作用。

2 职业院校人力资源管理存在问题及分析

2.1 人力资源管理激励机制欠缺

绩效管理是人力资源管理的重要内容，更是激发人力资源的重要环节。如今，在教师的绩效管理方面还有

待完善，如对绩效管理中的考核指标不合理，呈现出规划化、程序化和标准化特征，对教职工进行奖惩和评价，忽视了教师的差异化特征及个性化需求，极大影响了教职工工作主动性和积极性的激励。职业教育人力资源的主要特点是以知识型和技能型教职工为主导地位，而这些教职工有着较强的自主性以及自我实现的需要，但长期以来，职业教育人力资源管理，重点通过事务处理和教科研任务的完成，具有片面性，从而导致教师工作动力不足，不利于教育教学质量的提升与学校整体持续发展。

2.2 人力资源管理职能固化

大部分职业院校的人力资源管理工作主要集中在日常事务的处理上，即：招聘选拔、培训开发、绩效考核管理及薪酬管理等方面，其中，对于招聘选拔重点强调应聘人员的学历要求、岗位能力等方面是否与相关岗位匹配，关注应聘者的个人发展目标及价值观念是否符合学校的实际需求有待提升，在教师入职后，由于缺乏对教师工作的动态跟踪管理，从而无法针对教师个人制定科学的发展规划、提供系统的培训与开发，使得教师在追求职业发展时于学校发展目标之外，从而难以有效促进教师的职业发展。

2.3 人力资源管理信息化建设不足

相比于行业企业，职业院校的人力资源管理信息化工作的开展不够理想，大部分还是借助人工的方式进行管理。现阶段，职业院校已经引入了考勤、绩效、薪酬等信息化管理体系，但在对教师的招聘、录用、考核、反馈管理等方面的未能真正发挥全过程信息化数字化平台建设的价值，一定程度上阻碍了人力资源管理的创新发展。

3 职业院校人力资源管理创新路径

3.1 实现“以人为本”的管理理念，完善人力资源管理激励机制

职业院校人力资源管理工作中应注重“人文关怀”，树立“以人为本”人力资源管理理念，让教师感受到被尊重、获得归属感，保障教师的主动性，从而推动学校获得更加有效和稳定地发展。基于人文关怀视角，职业院校应做到创新管理，实现刚柔并济。

(1) 完善职称评聘机制。在职业院校人力资源管理中，职称评聘是关键工作，也属于院校一系列人才发展的关键方式。职业院校务必贯彻实施《关于深化职称制度改革意见》中的有关标准，优化职称晋升方式，且根据各种人才执行清晰、规范、针对性强、合理与科学的职称评聘条件。注重师德评价，师德在教师的各种素养和能力之上，是评价职业院校教师团队成员的第一个要素，在进行评价时将“一票否决权”渗透至师德要素评价中，在确保师德的基础上评价教师的科研以及教育水平。优化职业院校的工作岗位设置，在工作岗位考核指标中对工作职责、学历、职称等有所区别和侧重，丰富考核方式，以使激发教职工工作热情的效果实现，提升其工作有效性。

(2) 制定物质激励机制。一方面可以通过薪酬激励，这属于激发全体职工工作热情的关键方面，优化调整薪酬激励机制和薪酬结构是提升人力资源管理质量、确保人力资源管理保持先进性的选择，在优化调整薪酬结构中应遵循公正公平的原则，强化绩效考核，不但确保内部公平性，而且评价外部竞争性。根据市场规则优化、深入分析教职工实际工作能力，可以通过挂职访问、专项奖金、每年免费健康体检及过节福利等方式，做好间接的物质奖励，从而凸显人力资本的作用。

(3) 增强精神激励机制。在人文关怀视角下，尊重人才、关心人才，认同教师的价值。职业院校应重点关注教师的思想动态和价值取向，融入社会主义核心价值观，引导其树立正确的世界观、人生观和价值观；密切关注教师的情感需求、人文需求和心理健康变化，尤其是加强对困难教师人文关怀，适当开展心理疏导，加强双向沟通，了解教职工的工作情况并给出建议，采取针对性的激励措施，提升教职工对学校的归属感、认同感及荣誉感，实现人力资源管理效能的最大化。

3.2 聚焦管理能力提升，促进教师专业成长

人力资源管理的根子需要管理，需要强化人力资源管理的专业化程度，提升创新人才竞争优势，教师队伍的建设离不开对教师专业化发展的巩固和提升。

(1) 健全人力资源管理专业队伍。人力资源管理创新优化对人力资源管理队伍有着高标准和高要求，人力资源管理专业队伍是实施创新优化策略的关键支撑，更是推动职业院校持续发展的重要引擎。因此，职业院校对人力资源管理队伍应明确其职责定位，提出更加严格和更加具体的能力。在人员选拔和培养上，既要注重专业知识的系统学习，也强调实战经验的积累。与此同时，鼓励人力资源管理专业人员积极参与企业实践进行挂职锻炼，深入了解企业运营和管理，增强行业认知，解决实际问题，以便更好地为学校服务，制定更加科学合理的人力资源管理策略，为学校的长远发展提供有力保障，助力职业教育的发展。

(2) 积极转变人才培养模式。培养校内人才也是职业院校建设教师团队的关键方法，这要求人力资源管理部门高度重视。具体来讲，针对职业院校教育和科研水平高的人才，职业院校应明晰教师专业发展目标，加强教师的专业能力和教学技能，为其创设参与专业学习、个性化培训、开展高端互动交流或出国深造等机会，推动其深入提高自身素养，不断丰富教师自身知识储备，逐步提高其专业化程度，在专业发展中提升专业建设、课程开发、科技研发、人才培养、社会服务的能力，增强核心竞争力，从而为职业院校发展做出更大的贡献。

(3) 加强校企合作。通过产学研合作，学校的教师可以在学校整体发展过程中，职业院校注重培养“双师型”教师，即既具备理论教学能力又具备实践教学能力的教师。多措并举打造双师型教师队伍，通过校企合作，职业院校的教师可以深入到企业一线，接触到企业的实际问题，了解最新的技术动态和市场需求，其自身教师人才能够在实训基地的构建过程中接触各类当前所拥有的创新型技术，持续提升教师专业能力。同时，有针对性地引进急需人才、能工巧匠，丰富职业教育人力资源的多元性。企业也可以利用职业院校的教学资源，为教职工提供继续教育和培训服务，提升教职工的综合素质和职业技能水平。以合作交流、资源共享为契机，有助于促进职业院校与企业之间的人员交流和知识共享，充分发挥校企双方资源优势，积极找准合作契合点，实现优势互补、资源共享、互惠互赢的目标，共同为推进人力资源增值做出更大贡献。

3.3 充分运用现代化手段，推动人力资源管理信息化建设

人力资源管理信息化建设，是打造现代化职业院校管理新范式的重要举措，也是智慧校园建设的重点工作任务。

(1) 完善人力资源管理智慧平台，实现教职工全生

命周期管理服务信息化。在信息化建设背景下,职业院校应紧扣人力资源管理实际业务需求,建设人力资源信息系统,涵盖组织规划、人员管理、薪资管理、考勤管理、培训管理、教学科研工作情况等多个业务职能,借助互联网优化人力资源管理,切实解决教职工信息不全、数据维护不及时,薪资核算耗时费力、工作效率不高等问题,为人力资源管理决策提供有力支持。

(2) 利用大数据资源及大数据技术,建立健全学校人力资源管理信息化平台。职业院校应充分发挥人力资源管理平台的数据采集、分析、反馈等功能,了解教师在教师素养、教学过程、团队管理等三大教学工作中的实际情况,通过数据挖掘与分析,完成对教师的增值分析,让教师能有针对性进行改进和完善,从而助力教师的专业成长,实现人力资源管理的精准有效。此外,还可以利用大数据对各类师资结构进行分析与规划,维护高层次人才队伍的稳定。结合环境数据、市场数据和学校师资数据,制定科学合理的中长期师资引进计划,通过对大数据进行人岗匹配度的筛选,从而对应找到优秀的师资,有助于在以后的人力资源招聘管理有针对性地强化管理;通过问卷调查和测评,借助大数据,可以及时发现一些有离职倾向的教职工,从而加强对这类人员的关注,增强其对学校的归属感和认同感,从而有效确保学校高层次人才队伍的稳定性。

人力资源作为实现战略目标的重要资源基础,是职业院校发展的核心竞争力。职业院校应顺应时代发展,创新职业院校人力资源管理工作,创新管理思想、合理规划人力资源,健全人力资源的教职工聘用、绩效考核、激励机制等,从而有效提升教职工的工作热情与工作积极性,确保人力资源管理工作效率的提升,通过实施新理念和新模式,将大数据运用于人力资源管理,推动职业院校人力资源管理与院校以及社会的可持续发展要求相符合,提高职业院校人才培养质量,加快推进内涵建设,提升人力资源管理水平,助力职业院校的可持续发展,并为职业教育事业高质量发展贡献智慧和力量。

参考文献

- [1]阮时敏.浅谈高职院校人力资源管理的数智化转型[J].现代职业教育,2023,(12):161-164.
- [2]张杨阳.职业院校现代人力资源绩效考核体系的建立[J].科教导刊,2022,(09):13-15.
- [3]宋世清.优化人力资源管理 推动职业教育高质量发展[N].山西日报,2022-08-09(010).
- [4]张静.如何做好职业院校的人力资源管理工作[J].人力资源,2021,(02):28-29.
- [5]岳琦淞.基于大数据的高校人力资源管理的创新策略[J].科技与创新,2021,(05):125-127+130.