

“互联网+”时代背景下民办高职院校人力资源管理创新探析

周静

广西培贤国际职业学院

DOI:10.32629/ej.v1i3.41

[摘要] 随着互联网+技术发展水平不断提高,民办高校逐渐走入市场经济的大潮当中,为了更好地顺应这一变化,民办高职院校在发展的过程中必须积极转变和创新人力资源管理模式,从而完善人力资源管理水平。

[关键词] 互联网+; 民办高职院校; 人力资源管理; 创新

现阶段,民办高职院校人力资源管理存在诸多问题,无法满足互联网+时代对人力资源管理的要求,为了有效改变这一现状,应积极采取有效措施推进民办高职院校人力资源管理工作的创新,从而促进民办高职院校的长远发展。

1 民办高职院校人力资源管理中的问题

1.1 管理思想滞后

在民办高职院校人力资源管理工作中,其管理思想无法满足时代发展的基本需要,且在日常的院校建设中,高素质人才无法发挥其积极的作用,继而无法形成良好的校园文化氛围。另外,很多民办高职院校在人力资源管理的过程中依然采用传统的人力资源管理方式,这就使兢兢业业工作的教师怨声连连,而无法按照规范要求自己的教师则更加肆无忌惮,该问题极大地削弱了学校对高素质人才的吸引力。

1.2 人力资源信息库建设不够完善

民办高职院校人力资源管理信息库涵盖了较多的内容,如教职工考核以及绩效评定、员工的基本信息等。但是一些民办高职院校受到传统人力资源管理方式的影响,并没有完善资源库建设及管理,一方面降低了学校的经济效益,另一方面也阻碍了学校的创新与发展。因此在实际的工作中应加大引导力度,加快民办高职院校人力资源库的更新速度,做好资源库的维护工作。

1.3 招聘效果不佳

一些民办高职院校人力资源管理部门在招聘教职工的过程中依然采用传统的校园招聘和现场招聘的方式,疏于对求职者的考察,且招聘的过程中吸纳的专业教师数量十分有限。受互联网技术发展的影响,浏览传统招聘信息的人才数量明显减少,所以依然采用传统的招聘方式不仅无法招聘到高素质的人才,也会增加招聘成本,不利于院校建设的长远发展。

1.4 缺乏有效的薪酬绩效激励机制

民办高职院校在发展的过程中没有创建科学合理的薪酬绩效机制,依然采用传统的薪酬模式,这种模式无法充分激发教职工的工作积极性,导致教职人员在日常工作中容易出现怠慢或态度不认真的现象,该情况一方面影响了工作的质量,另一方面也降低了工作的效率,成为影响民办高职院校人力资源管理工作和创新的阻碍性因素。

2 “互联网+”背景下出现了跨界融合与创新

根据《国务院关于积极推进“互联网+”行动的指导意见》(国发[2015]40号)的要求,在未来一定时间内将全面落实互联网+行动计划,一方面表现在对移动互联网技术的广泛应用方面,另一方面也表现在众多传统行业中融入了大量的与技术和大数据技术,进而产生了跨界融合和创新这一新局面,这也极大地改变了日常生产生活方式。互联网+模式能够摆脱传统对创新的负面影响,同时也能够将不同环节的创新型元素充分地整合为一体,从而使创新者能够更好地实现其个人价值,推动社会和经济的建设与发展。

3 “互联网+”时代民办高职院校创新人力资源管理的基本途径

3.1 在人力资源管理的过程中树立大数据思维

现阶段,大数据技术在社会生产和生活中的诸多领域都得到了较为广泛的应用,同时其也渗透到了民办高职院校人力资源管理的诸多环节。大数据技术的应用可为民办高职院校人力资源管理提供较为全面的数据支持,进而保证人才库跟踪体系可充分发挥其作用及价值,将传统的数据罗列形式,变为更加灵动的人力资源职业生涯指导规划。

3.2 采取扁平化和去中心化的人力资源管理模式

在互联网发展的过程中,人与人之间以平等的地位交流,以此为基础进行良性的互动,互联网+时代进程中,开放、合作和共享是主要的发展趋势,这也极大地改变了传统层层控制,重视权威的人力资源管理氛围。组织内部逐渐采用微信、QQ、钉钉等智能工具进行交流与沟通,在降低交流沟通成本的同时,也极大地提高了沟通的效率,简化了管理层级。在民办高职院校的人力资源管理中应用互联网+的思维,能够使高职院校的人力资源管理逐渐向扁平化和去中心化的方向发展。

3.3 积极换位思考,提高管理效率

民办高职院校的教职工一方面是学校的工作者,另一方面也是让学校不断发展的人力资源,他们既是学校服务的主体,为学校创造价值,同时也是价值的共享者。而传统人力资源管理方式已经无法满足当今人力资源管理工作的要求,这是因为教职工自我管理意识不断提升,且其在教学的过程中也在不断地学习新知识和新思想。民办高职院校不仅需要为

教职工提供合适的岗位,而且还要为其建造优质的发展平台,这样才能增强学校对人才的吸引力。此外,学校的人力资源管理人员也应合理配置各项资源,从而为其个人发展创造更好的条件,满足教职工成长和自我表现的需求。

3.4 以创造价值为手段,促进人力资源管理创新

互联网+时代背景下,个人的社会身份界限不再清晰,民办高职院校及其人力资源在发展中应不断加强人才培养力度,从而提升办学的质量和水平。在创造价值的过程中,学生对教师的评价一方面是教学管理的前提和依据,另一方面也是人力资源管理的基础。所以在民办高职院校人力资源管理的过程中,要建立教评反馈机制,全面了解和掌握学生对教师的评价意见,让学生可以更加积极地参与到学校人力资源管理工作中,发挥其重要的作用,不断完善民办高职院校人力资源管理的水平。

4 “互联网+”时代下推动民办高职院校人力资源建设的有效措施

4.1 创新人力资源管理观念

在民办高职院校人力资源管理中,需不断更新教职工的思想认识,特别要更新和改变管理者的思想意识和思想观念,让其正确认识人力资源对民办高职院校发展的重要意义。同时还需全面利用现代信息技术,在学校的官方网站上宣传和普及人力资源管理的积极作用,保证基层管理工作的质量和水平;加大基层管理力度,真正了解全体教职工的心声,做出更加科学合理的管理决策。

4.2 创建完善的人才培养机制

在人力资源管理的过程中,需明确人资管理的基本方案和策略,学校应加大人力资源建设的资金支持力度,重视“双师型”教师的培养,鼓励教职工到企业当中挂职实践,学习新的理念和新的知识,进而在学习的过程中能够提升自身的专业技能水平,掌握更为丰富的专业知识,真正地将理论与实践结合在一起。再者,建立科学完善的教师资格规划。为了完善人力资源建设工作,管理者必须要制定出相对科学合理的教师培养机制,根据学校人力资源工作的基本情况,有针对性地开展教师培训工作,以此吸收更多高素质和高技能的教师,培养榜样教师,并以该教师为蓝本制定教师培养计划。

4.3 积极调整人力资源结构

互联网高速发展的今天,在民办高职院校的人力资源管

理工作中,需不断加大网络应用力度,在招聘时可采用网络招聘与顶岗实习相结合的方式,以此吸引更多高素质的人才,为其营造更为适合的工作环境。此外院校还可制定详细的用人标准,从而不断提高教职工的个人素质和综合能力。或者在工作中也可邀请校外的专家对员工进行专业性的培训,进而不断完善人才结构,使其能够在工作中展现出更大的价值,有效推动民办高职院校人力资源管理工作的的发展。

4.4 制定健全的激励机制

民办高职院校的人力资源管理人员要准确把控当前院校发展的基本情况,建立更加完善的激励机制。一是管理者要对教师日常的工作进行仔细的研究和观察,建立权威的、可操作性强的考评机制,定期进行考核,将考核结果作为职务晋升、薪酬绩效、劳动关系存续等的依据。二是实施成果共享政策,鼓励教职工持股,帮助教职工摆脱打工情节,树立主人翁意识,促进教师发展与院校发展的高度融合,调动教职工的工作积极性,推动院校的建设工作,学校人力资源管理质量也得以显著提升。

4.5 建立信息化管理模式

互联网+时代背景下,民办高职院校的人力资源管理者可借助人才测评、OA系统、人事管理系统等多种信息化管理工具,全面加强办公自动化应用、软硬件基础应用及网络设施应用,优化人才招聘选拔及日常管理,有效降低人力资源管理成本,有效提高人力资源管理的质量,有效增强人力资源管理的科学性与合理性。

5 结语

现今,民办高职院校数量不断增多,人力资源管理对民办高职院校的发展有着十分显著的影响,传统的管理模式已经无法满足当前的发展需求,只有采取有效措施积极创新人力资源管理,克服多方面发展难题,才能让民办高职院校获得长久的进步。

[参考文献]

- [1]王继昌,马鸿雁.互联网时代下的高职院校人力资源管理发展路径[J].中国市场,2017,(3):38-39.
- [2]顾静.“互联网+”时代高职院校人力资源管理创新[J].知识经济,2017,(24):78.
- [3]吕中舒.“互联网+”时代高职院校人力资源管理变革与创新研究[J].统计与管理,2017,(12):68-69.