

中学人力资源管理存在的问题及改进措施

都二强

(沁水县嘉峰镇树理初级中学, 山西 晋城 048000)

摘要: 人力资源管理是中学管理运行的重要环节,对推动教职工价值的高效是实现起到积极作用,是推动中学教学质量提升的基础保障。本文通过对人力资源理论在中学教师管理的应用进行详细阐述,分析当前中学人力资源管理中存在的问题,探讨科学的人力资源管理策略,推动学校管理水平的整体提升,为学校发展提供有效支持。

关键词: 中学; 人力资源管理; 问题; 改进措施

0 引言

随着教育的不断深化和教育理念的逐渐成熟,中学发展压力不断增大,教职工作为教学和学校管理的重要主体,是推动学校高质量发展的关键动力,而传统的学校管理模式中存在着一些问题,已经无法满足教职工发展需求和学校管理实际,推动人力资源管理模式的科学转型已经成为学校的重要任务。

1 人力资源理论对中学教师管理的普适性

人力资源管理是组织管理的重要构成,学校作为社会教育体系的基础组织构成,是人力资源管理理论的重要应用场景,能够体现出管理理论的普适性。在学校管理活动中,教职工是主要的管理对象,是保证学校教育质量的关键环节,利用人力资源理论构建完善的管理体系,能够根据学校实际人才需求,制定科学的管理规划,实现对人力资源的高效整合和科学配置,推动教职工招聘、岗位配置、培训教育、绩效管理和薪酬管理等环节的科学优化,推动教职工价值的高效实现,为学校发展提供有效支持^[1]。

2 中学人力资源管理存在的问题

2.1 缺乏重视和支持

中学人力资源管理工作的高效开展对推动学校发展起到关键作用,但是在实际的学校管理活动中,学校对人力资源管理的重视和支持力度相对不足,将大量的精力和资源投入到教育教学和教学管理中,对人力资源管理的重要作用缺乏正确的认识。同时人力资源管理工作涉及到学校管理运行的各个环节,而当前教职工的管理意识相对薄弱,无法保证管理工作的高效渗透^[2]。

2.2 管理理念较为传统

学校作为教育体系的基础构成,承担着重要的教育职能,在学校管理运行中与其他的社会经济组织存在着较大的差异。而在实际的管理活动中,管理理念较为传统,无法结合学校实际对管理模式进行针对性的调整,与企业等组织的管理模式较为相似,无法有效满足教职工的实际岗位工作需求。同时在管理活动中忽视了教职工的主体地位,缺乏主动创新意识,对先进的管理理念和方式方法缺乏有效的引进,无法保证较好的管理效果^[3]。

2.3 管理体系不够完善

人力资源管理涉及到学校管理的各个环节,当前的管理

体系建设不够完善,无法有效适应学校发展实际需求。一是需求分析不够到位,对人才队伍建设缺乏全面细致的规划,无法为招聘工作开展提供科学的依据。二是培训工作开展较为滞后,与教职工的实际岗位工作存在一定的脱节,培训内容和形式缺乏有效的针对性,无法有效满足教职工发展需求。三是绩效管理不够到位,绩效标准的制定不够科学,对绩效考核结果缺乏有效的运用,激励措施相对单一,无法实现物质激励与荣誉激励的有效结合,不能实现激励效果的提升^[4]。

2.4 管理制度建设滞后

完善的管理制度为人力资源管理工作开展提供制度基础,但是在实际的管理活动中,缺乏长效管理机制,不能根据学校实际情况对相关规章制度进行及时的调整。同时责任制落实不到位,管理人员的责任意识相对不足,无法保证管理规范严格执行,影响学校公信力。缺乏完善的监督体系,信息公开落实相对滞后,无法形成对人力资源流程的全面监督,对工作中存在的问题和管理漏洞无法做到及时的发现解决。

3 中学人力资源管理的改进措施

3.1 加强重视和支持力度

学校要充分结合自身发展需求和社会环境变化,加强对人力资源管理的重视和支持,加强对教育法律法规和政策方针的学习领悟,严格按照法律要求,实现管理活动的依法推进,有效提升管理工作的科学性。要强化宣传教育,提升学校领导和教职工的人力资源管理意识,积极配合人事部门工作开展,实现对人力资源的高效整合和科学配置,为学校发展提供有效支持。

3.2 优化人力资源管理理念

传统的人力资源管理理念已经无法适应学校发展实际,管理部门要提升主动创新意识,积极引进先进的管理理念和方式方法,推动管理效果的提升。一是要深入到学校教育教学和管理活动中,进行全面细致的调研,有效掌握教职工的实际岗位工作情况,为管理工作的开展提供科学的依据,提升管理活动的针对性。二是要融入柔性化管理思想,学校教育教学与企业业务工作存在着较大的差异,这就要求管理部门充分结合学校管理实际,在制定硬性管理规定的同时,能够切实考虑教职工的实际工作情况,有效提升管理工作的科学性。三是要加强管理文化建设,对教职工的思想意识形成科学的引导,有效激发教职工的工作积极性,树立与学校发展相统一的价值

观念,营造积极的管理氛围,增强学校向心力,有效降低人才流失风险。四是要加强与教职工的沟通交流,对其岗位工作情况和需求形成准确的掌握,帮助其明确发展方向,制定科学的职业发展规划,为其职业发展提供基础支持。

3.3 完善人力资源管理体系

一是要优化人力资源配置,人力资源的科学配置是推动教职工价值实现的重要基础,在管理活动中,学校要充分结合教育教学工作和学校管理活动实际,科学安排教职工岗位,深入到学校运行中,制定科学的人才需求分析,推动人才招聘、岗位配置和入职培训的科学开展,实现对人力资源的有效充实。在岗位安排中要充分结合教育教学工作实际,充分结合教师专业特点和能力水平,合理配置教育岗位。

二是要完善教职工培训机制,培训工作的高效开展是推动教职工素质能力提升的重要途径,学校要积极优化培训体系,充分结合教职工岗位工作实际,对培训内容有针对性设计,有效培训工作成效。同时要鼓励教职工积极参与到校本教研活动中,为教研工作提供有效的资源支持和投入,充分发挥优秀教师的带动作用,有效提升青年教师的教学能力和教研水平。要积极拓宽培训途径,丰富培训资源,推荐优秀教职工参与相关的培训和深造活动,鼓励教职工主动提升自身学历水平。要将培训工作成效作为重要的考核标准,有效激发教职工的参与积极性。

三是要完善绩效管理体系,绩效管理是人力资源管理的关键环节,管理部门要根据教职工的实际岗位工作情况和学校发展形势,制定科学的绩效标准,在相应的时间点对教职工的工作成效进行考核,实现对教职工工作能力、思想水平和专业素养等方面的综合评价,为人事工作开展提供科学的依据。同时管理部门在考核过程中要坚持公平公正的原则,提升人力资源管理的公信力和权威性,推动管理工作高效落实。

四是要优化激励措施,绩效考核结果与激励政策的有效融合,能够激发教职工的工作热情,管理部门要对激励措施进行针对性设计,丰富激励形式,对正向激励和负向激励进行完

善,正向激励能够有效激发教职工的工作热情,而负向激励能够有效形成有效的警醒和督促作用,引导教职工对自身思想行为进行科学规范。同时要优化激励内容,将物质激励和精神激励进行有效结合,提升激励措施的全面性。

3.4 强化管理力度

完善的人力资源管理制度是保证学校发展的重要基础,管理部门要建设长效管理机制,有效结合学校自身实际,对相关的法律法规和规章制度融入到学校管理规范中,重视劳动关系的管理,保证管理活动的依法依规开展。同时要完善责任机制,明确权责划分,对教职工的岗位职能进行科学制定,强化管理人员和教职工的责任意识,保证管理制度的贯彻执行。要完善监管体系,落实信息公开,接受广大教职工和学生、家长的共同监督,积极听取意见建议,对岗位调整和晋升等决策进行公示,对管理工作中存在的问题做到及时的发现和解决。要落实党管干部原则,充分发挥学校党支部优势,加强对教职工的思想教育,将思想水平和政治素养作为人力资源管理的重要依据,推动教职工思想水平和职业道德修养的提升。

4 结语

中学人力资源管理工作科学开展对推动学校发展起到关键作用,管理部门要充分结合学校发展实际,转变传统的人力资源管理理念,构建完善的管理体系,对管理流程进行科学优化,推动管理质量的提升,为教职工制定科学的发展规划,促进教职工素质能力的整体提升,为学校高质量发展提供有效支持。

参考文献

(上接第269页)

3 结语

高校的会计教师通过使用翻转课堂,可以极大的提升会计课程的教学效率和质量,从而促进学生能更好的理解会计知识,会计教师可以通过录制优质的教学视频,完善课程评价体系,从而构建出和谐轻松的教学氛围,提高学生的会计专业能力,为企业输送高质量的会计人才。

参考文献

[1] 王敬.探讨高校会计专业实践教学改革创新策略[J].福建茶

- [1] 朱琼.中学人力资源管理模式创新[J].中国科技信息,2020(19):222-223.
- [2] 谭家文.公办中学人力资源管理的问题与对策[J].课程教育研究,2019(39):254,257.
- [3] 聂颖.中小学教师人力资源开发与应用探究[J].人才资源开发,2019(10):101-102.
- [4] 甘磊.团队精神在中学人力资源管理中的运用[J].现代经济信息,2019(17):90.

- [1] 叶,2020,42(03):175.
- [2] 朱俊虹.高校会计专业实践教学改革创新[J].中国管理信息化,2016,19(02):235.
- [3] 许乐媛.应用技术型民办高校会计学专业实践教学改革创新探析——以重庆某高校调研数据为例[J].现代盐化工,2019,46(02):161-162.
- [4] 冷昕,陈国斌.高校会计专业实践教学问题及改革思路探索[J].经济师,2017(08):241-242,244.
- [5] 赵振宽.供给侧改革背景下地方高校会计专业实践教学探索——以酒店业会计专业人才培养为例[J].科教导刊,2017(30):60-61,76.