

# 民办高校人力资源管理者（专业）发展路径探究

## ——以X高校为例

秦静

（上海外国语大学贤达经济人文学院，上海200083）

**摘要：**本论文以X高校为例，旨在探究民办高校人力资源管理者（专业）发展路径。通过文献综述和案例研究相结合的方法，研究人力资源管理的理论框架和实践经验，揭示民办高校人力资源管理者（专业）发展的关键要素和有效路径。通过研究，可以发现人力资源管理知识和技能、领导力和管理能力、继续学习与专业成长以及个人发展规划是民办高校人力资源管理者（专业）发展的关键要素。同时，本研究通过案例分析，提出了培养专业知识和技能、提升领导力和管理能力、提供继续学习与专业成长机会以及制定个人发展规划等有效的专业发展路径。这些路径将有助于提高民办高校人力资源管理者（专业）的专业素养和能力，推动人力资源管理水平的提升，从而进一步提升民办高校人力资源管理水平。

**关键词：**民办高校；人力资源管理者；专业发展；关键要素

随着我国高等教育的不断发展和民办高校的崛起，人力资源管理在高校中的作用变得越来越重要。而人力资源管理者作为人力资源管理的核心力量，在学历、专业背景、工作经历方面都各不相同，这种差异会影响民办高校人力资源管理水平，所以研究该类人员的（专业）发展路径，不仅对于指导从业者的职业发展、提升工作能力具有重要意义，而且对于提升学校的人力资源管理水平和推动学校发展也具有重要意义。

### 一、人力资源管理者（专业）发展关键要素及路径介绍

在民办高校人力资源管理者（专业）发展中，存在以下关键要素及发展路径：

#### （一）人力资源管理知识和技能

管理人员需要具备扎实的人力资源管理知识和技能，包括招聘与选拔、培训与发展、绩效管理、薪酬福利管理、员工关系管理等方面的专业知识，同时具备较强的数据分析和解决问题的能力。学校可以提供专业培训课程和工作坊，帮助人力资源管理者掌握最新的人力资源管理理论和实践知识。其次可以鼓励人力资源管理者参与相关的认证项目，如人力资源管理师或经济师（人力资源方向）等，以提升人员专业素养和竞争力。

#### （二）领导力和管理能力

管理人员需要具备优秀的领导力和管理能力，能够有效地组织和管理团队，推动人力资源工作的实施。还应具备良好的沟通能力、决策能力、问题解决能力和团队合作能力，能够有效地处

理人际关系和解决复杂的人力资源管理问题。学校可以组织领导力培训和管理技能培训，帮助人力从业者提升领导力和管理能力，包括沟通技巧、决策能力、团队建设等方面的培养。

#### （三）继续学习与专业成长

人力资源管理领域发展迅速，要保持专业素养和竞争力，从业者需要不断学习和更新知识。应积极参加各类培训、研讨会和学术交流活动，通过学习和实践不断提升自己的专业能力和知识水平。

#### （四）个人发展规划

管理人员应制定个人发展规划，明确职业目标和发展方向，并制定相应的行动计划。不断评估和调整自己的职业规划，通过规划和管理自己的发展，实现个人职业目标和成长。从业者可以和上级领导进行个人发展规划的定期讨论，明确职业目标和发展方向，并确定相应的发展计划和时间表。另外，学校可提供个人发展资源支持，如导师指导、培训经费、学习资源等，帮助从业者实现个人发展目标。

### 二、人力资源管理者从业现状及问题（以X高校为例）

以X高校的人力资源管理者从业现状为例，从入职时间、岗位名称、性别、学历、职称、累计工龄及人事工作经验、取得的专业证书等方面分析现状及问题（详见下表“X高校人事处人员情况一览表”）。

X高校人事处人员情况一览表

序号	姓名	入职时间	岗位名称	性别	年龄	学历/专业	累计工龄/人事工作经验(年)	专业证书	职称
1	李X	2016-10	副处长	女	46	本科/车辆工程	23/18	人力资源管理师一级	中级
2	秦X	2016-12	处长助理	女	42	本科/工商管理	20/15	人力资源管理师二级	无
3	陈XX	2019-08	薪酬主管	女	38	本科/国际贸易	15/12	人力资源管理师二级	无
4	王X	2019-09	招聘主管	男	33	本科/艺术设计	10/8	无	无
5	张X	2020-09	数据主管	女	39	本科/工商管理	15/15	经济师	中级
6	赵X	2021-09	培训干事	女	35	硕士研究生/英语	8/2	无	无
7	包X	2021-09	培训干事	女	32	硕士研究生/外国哲学	6/0	无	无
8	朱XX	2021-11	招聘干事	女	35	本科/会计学	10/0	无	无

从表中得出：X高校人力资源管理者中，女性居多，年龄集中在32岁-46岁之间，25%的从业者是研究生学历，中级职称，非人力资源管理专业，专业技能证书取得情况一般，从事人力资

源管理工作的时间也是长短不一。可见，人力资源管理队伍现状是：75%的人员学历为本科，无职称，专业证书单一。

在新时代新征程中，民办高校更需要以高质量教职工队伍

支撑高质量教育体系建设目标,需要不断优化教职工队伍结构,非教师岗,特别是人力资源管理者自身的队伍结构,也需要根据组织长久发展,不断提升从业者的综合素质,其中就包含学历、职称等。目前X高校人力资源管理者队伍,75%的人员为本科、无职称,结合目前人员结构及工作情况,发现如下问题:

#### (一) 无人事工作经验进入工作角色较慢

25%的人员进入X高校从事人力资源管理之前,暂无相关工作经验,在入职初期完成一项具体工作任务时,零专业基础,需要咨询领导和其他同事,请教相对简单的工作原则和操作规程,这样就会降低其他人员的工作效率,阻碍个人完成工作任务的进度,也会因为理解偏差,导致工作结果偏离目标,没有成就感。例如:领导安排朱XX老师完成新教工入职签约工作,朱老师可能就需要了解这类人员的入职时间、入职岗位、需要根据人员身份收取不同的入职的材料,那么在新人到岗签约时,缺某一项入职材料,是否可以签约或者延后签约,这就需要判断此人所缺的材料是否会引发后续劳动争议或者让学校陷入被动状态的情况,如果不了解劳动法律法规,或无人事工作经验,可能一个环节未妥善处理,会引发新入职人员的误会、用人部门的不满意,一事情重复操作降低工作效率。

#### (二) 学历、职称提升较慢

高校是培育人才的基地,在持续性快速发展的高校工作,非教师岗的本科学历明显已不能满足目前的管理需要。目前,X高校75%的人力资源管理者仍是本科学历,也无职称。教育教学需要不断改革创新来满足教学目标的实现,行政管理工作也应顺应时代发展不断创新理念,人力资源管理工作更应根据学校发展不断完善、制定切实可行的制度,保障学校稳定发展,实现教育目标。因此在提高学历和职称的过程中,就是不断获得新知识,去思考,提升个人逻辑思维的过程,这个过程产生的结果就是间接提升个人解决问题、决策问题的能力。在X高校的人力资源从业者中有的老师入职3年以上,忙于日常工作,无提升计划;有的老师可能还未意识到需要通过全面提升个人学历、职称等方面的资历,来逐步提升个人综合素养及工作效能,所以整个人力资源管理队伍学历、职称提升较慢。

#### (三) 人力资源管理知识和技能更新缓慢

专业知识是人力资源管理的工作必备技能,如果从业者不能快速更新专业知识,和现实情况脱钩,那么是无法做好管理工作的。X高校人力资源管理者工作节奏较快,忙于日常工作,对专业知识的学习进度较慢或未主动学习,可能在制定规则或者相关文件时,造成和现实情况不符,或者和现有法律法规不符的情况,其他教工可能会提出不够专业的评价,造成一定的负面影响。

#### (四) 个人(专业)发展目标不清晰

通过调查发现,X高校人力资源管理者入职后,一般在忙于日常工作后,基本未有个人发展目标,仅限做好眼前的工作,对今后的个人(专业)发展需要达到怎样的目标及如何去规划,通过怎样的方式去实现,未作清晰规划(例如,入职后多长时间,达到什么标准,可以晋升为主管,发表什么样的论文可以评职称等)。因个人动力的不足,阻碍了个人自身的发展,也进一步阻碍了人力资源管理工作的提升。这对整个组织的发展存在一定影响。

### 三、X高校人力资源管理者(专业)发展路径探索及建议

根据X高校人力资源管理者(专业)发展路径的问题中寻求探索,建议如下:

#### (一) 学习与积累阶段

从业者入职前应学习了解人力资源管理专业的知识,可参加相关培训和认证项目,如人力资源管理师认证等,先打下坚实的理论基础和专业知识。

#### (二) 实践与成长阶段

从业者在民办高校就职后,通过参与各类人力资源管理项目和工作,积累了丰富的实践经验,并逐步提升领导力和管理能力。还应积极参与内外部的培训和研讨会,或者学历提升,保持持续学习与成长。

#### (三) 拓展与影响阶段

从业者积极参与行业协会和专业组织,可以扩大人脉资源,可以通过参与行业会议和发表论文等方式,进一步提升个人影响力和专业声誉。还可以和直属领导就个人发展规划进行沟通讨论,获得领导的指导和支持。

#### (四) 领导与导师阶段

基于个人的专业素养和管理能力,可以逐步晋升为人力资源部门的领导(主管级/处长助理级/副处级/处级),并担任导师的角色,指导和培养新进人力资源管理者。定期与部门领导层进行讨论,进一步规划自己的个人发展,并为部门的发展和提升人力资源管理水平做出贡献。

### 四、结论

本文通过研究X高校人力资源管理者(专业)发展路径,提出了培养专业知识和技能、提升领导力和管理能力、提供继续学习与专业成长机会以及制定个人发展规划等有效的专业发展路径。可以促进民办高校人力资源管理者专业素养和能力的提升,推动人力资源管理水平的不断提高。

从X高校人力资源管理者专业发展路径存在的问题可以看出,民办高校要实现人力资源管理者(专业)发展,需要多方共同努力。民办高校可以建立完善的人力资源管理体系,提供培训和发展机会,支持人力资源管理者专业成长。同时,从业者应自觉关注专业发展,积极学习与成长,不断提升自己的专业素养和能力。此外,政府和行业协会也可以发挥重要作用,提供相关政策支持和行业认证。建立行业标准和规范,加强行业交流与合作,推动人力资源管理者专业化发展。

#### 参考文献:

- [1] 向俊. 高校人力资源管理者专业化发展的分析[J]. 教育教学论坛, 2020, No.483(37): 7-8.
- [2] 陈霞. 民办高校人力资源管理现状及对策[J]. 人力资源, 2021, No.483(06): 144-145.
- [3] 王芳. 人力资源视域下民办高校师资队伍建设策略[J]. 科技创新与生产力, 2022, No.342(07): 34-36.
- [4] 张勇. 高校人事管理向人力资源管理转变探析[J]. 人力资源开发, 2022, No.483(24): 6-8.
- [5] 杨茹浩. 人力资源管理理论下的高校师资队伍建设研究[J]. 数据, 2023, No.343(03): 191-192.
- [6] 卢吉剧. 民办高校人力资源管理的问题与策略研究[J]. 海峡科技与产业, 2023, 36(01): 96-98.