

# 高职教师人力资源管理创新路径研究

戴雅莹

(苏州百年职业学院, 江苏 苏州 215123)

**摘要:** 高职院校作为高等教育的重要组成部分, 其人力资源管理不仅关系到学校的教学质量、科研水平和人才培养质量, 还直接影响到学校的长远发展和社会声誉。在新时代环境下, 高职院校应注重推动人力资源管理工作的创新, 强化教师人员培训, 提升综合办学能力。基于此, 本文针对高职教师人力资源管理创新路径展开研究, 分析了开展人力资源管理创新的重要价值, 阐述了目前存在的问题, 提出了具体的优化路径, 以期高职教师人力资源管理的优化提供参考。

**关键词:** 高职; 教师; 人力资源管理; 创新路径

随着高等职业教育的快速发展, 高职教师人力资源管理的重要性日益凸显。作为教育体系中的重要组成部分, 高职教师的素质和能力直接关系到学校的教育质量和学生的成长成才。人力资源管理能够对学校人力资源进行规划、调整等, 发挥现有人力资源的潜力与价值, 提升人力资源管理水平。教师作为特殊的知识型员工, 对学校发展至关重要。学校人力资源管理应正确配置教师资源, 有效激励与开发教师力量, 打造结构合理、教学能力出色的教师队伍。因此, 本文从高职教师人力资源管理的重要价值出发, 分析存在的问题, 并提出相应的创新路径。

## 一、高职教师人力资源管理创新的重要价值

### (一) 有利于深化高职教育改革

高职教师人力资源管理创新是教育改革的重要推动力, 能够优化教师资源配置, 提升教学效率和质量。创新管理方法, 有助于打破传统的教学和管理模式, 引入更加科学、合理的教学方法和评价体系, 从而推动整个高职教育的改革进程。在改革过程中, 教师作为教育的核心力量, 其积极性和创造性的发挥至关重要, 而人力资源管理创新正是激发教师潜能、推动教育改革的关键所在。

### (二) 有利于提升学校办学能力

学校办学能力的提升离不开教师人力资源的有效管理, 高绩效的办学能力与优质师资水平往往呈正相关。通过创新人力资源管理, 学校能够吸引更多更多优秀人才加入, 提高教师队伍的整体素质, 促进教师队伍结构的完善。创新的管理方式能够激发教师的积极性和创造力, 构建和谐积极的校园文化氛围, 使教师更加专注于教学和研究, 从而提升学校的整体办学水平。合理的人力资源配置可以提高学校的运营效率, 降低管理成本, 为学校的可持续发展奠定坚实基础。

### (三) 有利于促进教师专业发展

教师专业发展是教师职业生涯的重要组成部分。有效的人力资源管理能够发展教师的内在潜力, 为他们创造更多发挥潜力的机会。人力资源管理创新可以为教师提供更多的发展机会和资源, 如培训、进修、学术研究等, 从而帮助教师不断提升自己的专业素养和教学能力。还可以促进教师之间的交流和合作, 形成积极向上的学术氛围, 促使教师不断提升自己教学水平, 拓展自己的学术视野, 为成为一名优秀的教育工作者奠定坚实基础。

## 二、高职教师人力资源管理工作中存在的问题

### (一) 管理理念更新不足

管理理念是指导人力资源管理工作的思想基础, 但目前部分高职院校管理理念较为陈旧, 未能跟上时代发展的步伐。院校往往采用传统的人事管理方式, 将管理对象视为“事”而非“人”,

即高职教师本身, 忽视了教师的主体性和创造性, 缺乏“以人为本”的核心理念。在人力资源管理制度方面, 部分院校存在制度不健全、管理程序不规范、管理方法不合理等问题, 比如在制定人力资源管理制度时, 未能充分考虑教师的实际需求和特点, 导致制度与实际脱节; 在管理程序上缺乏科学、合理的流程设计, 导致管理效率低下; 在管理方法上过于依赖行政手段, 忽视了教师的心理和情感需求, 导致管理效果不佳。

### (二) 培训机制尚未健全

培训机制是教师专业发展的重要保障, 但目前部分高职院校在培训机制方面仍存在诸多问题。比如缺乏长期的师资培训规划, 部分院校在制定培训计划时, 往往缺乏前瞻性和系统性, 导致培训内容与实际需求脱节, 培训效果不尽如人意。比如培训手段陈旧。随着信息技术的快速发展, 现代化的培训手段不断涌现, 如在线教育、虚拟仿真等。然而, 有些高职院校在培训手段上仍停留在传统的课堂教学和讲座形式, 缺乏创新性和趣味性, 难以激发教师的学习兴趣和积极性。此外, 培训机制较为缺失, 导致教师在职业发展上缺乏必要的支持和指导, 在职业生涯中遇到瓶颈或困惑时, 往往无法获得及时、有效的帮助和指导, 导致其发展受限。

### (三) 绩效考核不够全面

绩效考核是评估教师工作表现的重要手段, 但目前部分院校在绩效考核方面不够全面, 比如考核指标过于单一, 往往只关注教学工作量这一单一指标, 而忽视了教师在科研、社会服务等方面的贡献, 难以全面反映教师的工作实绩。部分院校在制定考核指标时, 往往缺乏具体、可量化的标准, 导致考核结果的主观性和随意性较大, 影响了考核的公正性和准确性, 也挫伤了教师的积极性和创新精神。

## 三、高职教师人力资源管理创新路径

### (一) 及时更新人力资源管理理念, 落实以人为本理念

在推动教师人力资源管理创新过程中, 学校应及时更新管理理念, 将以人为本管理理念引进其中, 积极探索与实施创新路径, 助力教师专业发展。首先, 树立正确的人力资源管理理念。树立正确的人力资源管理理念, 是实施一切创新举措的前提和基础。高职院校必须深刻认识到人力资源管理在学校发展中的重要地位, 摒弃传统的人事管理思维, 转向现代人力资源管理模式, 将教师视为学校最宝贵的资源, 而非单纯的劳动力。其次, 进行教师人力资源管理的长期规划。学校应将教师人力资源管理纳入学校的整体发展战略和长期规划中, 在制定发展规划时, 充分考虑教师的职业发展需求, 确保人力资源管理目标与学校发展目标相一致, 确保学校在人才引进、培养、使用等方面有更加明确和系统的策略。最后, 注重强化教师对院校的归属感。为有效落实以人为本

的理念,学校应采取多种措施增强教师的归属感,比如建立良好的沟通机制,鼓励教师参与学校决策过程;提供多样化的职业发展机会,满足教师的个人成长需求;营造和谐、包容的工作氛围,让每位教师都能感受到自己是学校大家庭的一员,做到感情留人、事业留人。通过上述措施的实施,可以激发教师的积极性和创造力,促进学校与教师的共同成长。

#### (二) 完善人力资源管理培训机制,制定针对性培训方案

培训是提升教师队伍整体素质与促进教师专业发展的关键举措。在创新教师人力资源管理过程中,学校应不断优化与完善人力资源管理培训机制,结合教师实际需求制定针对性培训方案。针对刚入校的新高职教师,学校要重视岗前培训工作。新教师是学校的新鲜血液,其教学能力和职业素养直接影响到学校的教学质量和长远发展。在新教师入职前,学校应组织系统的岗前培训,包括教育理论、教学方法、职业道德等方面的培训,帮助新教师快速适应教学环境,掌握基本的教学技能;采取“老带新”“一对一结对子”方式,提升新教师工作能力;加强新教师对学校文化、教育理念的理解和认同,增强其对学校的归属感和责任感。针对骨干教师或专业带头人,学校可采取学术研讨、项目研究等更为深入和专业的培训方式。骨干教师和专业带头人是学校教师队伍的中坚力量,其专业素养和教学水平对学校的教学质量有着重要影响,学校应为他们提供更多的学术交流、项目研究机会,帮助他们拓宽学术视野,提升科研能力,进而引领整个教师队伍的专业发展。在培训机制方面,学校应将校外培训与校内培训相结合,校外培训引进先进的教学理念和方法,拓宽教师的视野;校内培训则更贴近学校的教学实际,能够针对性地解决教师在教学中遇到的问题,两者的结合能够形成优势互补,提升培训效果。此外,学校应注重引导教师自我培训,鼓励教师积极参与自主培训,提供必要的学习资源和支持,指引教师根据自身的教学需求和职业发展目标,自主选择学习内容和方式,进行自我提升,实现自我成长和职业发展。

#### (三) 强化人力资源管理绩效考核,确保考核客观公正

绩效考核是完善教师人力资源管理的重要手段,学校应从考核机制设计、考核方式选择以及考核结果应用等多个方面入手,构建一套科学合理、公正透明的绩效考核体系。首先,科学合理地设计考核机制。学校应根据高职教育的特点和教师的工作实际,科学合理地设计考核机制,包括明确考核目标、细化考核指标、设定合理的考核周期等,其中考核目标应与教师的工作职责和学校的整体发展目标相一致,确保考核的导向性和针对性;考核指标应涵盖教学、科研、社会服务等多个方面,全面反映教师的工作实绩和贡献;考核周期的设置应合理,既要避免过于频繁导致教师负担过重,又要确保考核的及时性和有效性。其次,采取“定量+定性”考核方式。在考核方式上,学校可采取“定量+定性”相结合的方式,以确保考核结果的客观性和准确性。其中定量考核涉及教师的工作量、科研成果数量等可量化的指标,直观反映教师的工作成果;定性考核涉及教师的工作态度、创新能力、团队协作等指标,通过专家评审、同行评价等方式进行,了解教师的工作表现。定量考核与定性考核相结合,可以更加全面、客观地评价教师的工作实绩和贡献。最后,考核结果与分配制度挂钩。为确保技校考核的激励作用,学校可将考核结果与教师的薪酬、晋升等分配制度紧密挂钩,比如对表现优秀的教师给予相应的物质和精神奖励,如提高薪酬、晋升职称等,以激发其工作积极性

和创造力。通过将考核结果与分配制度挂钩,可以形成有效的激励机制和约束机制,促进教师队伍的整体素质提升。

#### (四) 渗透师德师风建设,保障教育教学质量

2020年12月,教育部等六部门联合印发的《关于加强新时代高校教师队伍建设改革的指导意见》中,明确要求强化师德考核评价,将师德师风建设情况作为学校考核的重要内容。师德师风建设不仅关乎教师的个人形象,更直接影响到教育教学的质量和效果。在政策指导下,高职院校应注重渗透师德师风建设工作,保障教育教学质量,塑造良好教育环境,提升教育教学质量和效果。师德师风是教师职业道德、职业操守、职业精神的综合体现,不仅是教师个人品质的反映,更是学校文化、教育理念的集中展现。良好的师德师风能够激励学生积极向上,引导学生形成正确的世界观、人生观和价值观。面对多元化复杂化的学生群体,教师的榜样作用尤为关键,他们的言行举止直接影响着学生的成长成才。学校应将师德师风建设纳入学校人力资源管理的核心环节,制定具体的师德规范和行为准则,明确师德考核的标准和流程,定期考核教师师德水平,促进教师良好发展。高职院校定期组织师德师风专题培训,邀请优秀教师分享经验,开展师德案例分析,提升教师对师德师风重要性的认识,鼓励教师自我反思,通过撰写师德心得、参与师德论坛等形式,不断深化对师德内涵的理解。在师德师风建设过程中,学校应营造出以师德师风为核心的校园文化,举办师德楷模表彰大会、师德宣讲会等活动,树立正面典型,营造尊师重教的良好氛围,注重利用校园媒体平台,广泛宣传师德师风建设成果,增强教师的职业荣誉感和使命感。在此过程中,院校可建立健全师德师风监督机制,畅通师生反馈渠道,促使学生、家长、社会等主体共同参与评价,及时发现并纠正师德失范行为,鼓励教师之间、师生之间开展互评互议,形成相互监督、共同提升的良好局面。

#### 四、结语

综上所述,高职教师人力资源管理的创新是深化高职教育改革、提升学校办学能力以及促进教师专业发展的关键。在具体开展中,学校应及时更新管理理念,落实以人为本的理念;完善培训机制,制定针对性的培训方案;强化绩效考核,确保考核的客观性和公正性;渗透师德师风建设,保障教育教学质量等。通过创新路径的实施,有效提升高职教师人力资源管理的水平,为高职教育的可持续发展提供有力保障。随着教育改革的深入开展,高职教师人力资源管理工作应不断优化与改进,以适应新时代教育发展需求。

#### 参考文献:

- [1] 张景. “双高计划”背景下高职教师队伍人力资源开发管理研究[J]. 天津职业院校联合学报, 2021, 23(09): 103-106.
- [2] 陆菊, 班兰美. 经济时代背景下高职教师人力资源管理问题及创新路径研究[J]. 中国市场, 2021, 27: 115.
- [3] 肖敏莹. 人力资源管理理论视角下高职教师培训体系的研究[J]. 湖南邮电职业技术学院学报, 2020, 19(03): 62-65.
- [4] 丁熙鸿. 我国高职院校教师人力资源管理对策研究——以A高职院校为例[J]. 安徽农业科学, 2013(08): 086.
- [5] 俞亚萍. 高职院校教学名师能力素质模型构建及应用研究[D]. 南京师范大学, 2020.000033.