

Some Thoughts on Personnel Management in Colleges and Universities in the New Century

Xiaoling Sun

School of Marxism, Wuhan University, Wuhan Hubei
Email: 610368269@qq.com

Received: Jun. 30th, 2017; accepted: Jul. 14th, 2017; published: Jul. 20th, 2017

Abstract

The Third Plenary Session of the Eighteenth Central Committee of the Party puts forward the call for “deepening the comprehensive reform in the field of education”. The personnel management department of colleges and universities must seize the opportunity to meet the challenge, carry out comprehensive and profound reform, and innovate the mechanism of personnel training in colleges and universities, and promote the construction of the characteristics of colleges and universities to lay a solid foundation.

Keywords

New Century, Higher School, Personnel Work, Thinking

搞好新世纪高校人事管理工作的若干思考

孙晓玲

武汉大学马克思主义学院, 湖北 武汉
Email: 610368269@qq.com

收稿日期: 2017年6月30日; 录用日期: 2017年7月14日; 发布日期: 2017年7月20日

摘要

党的十八届三中全会提出了“深化教育领域综合改革”的号召。高等学校的人事管理部门必须抓住机遇, 迎接挑战, 进行全面而又深刻的改革, 以为创新高校人才培养机制, 促进高校办出特色争创一流奠定坚实的基础。

关键词

新世纪, 高等学校, 人事工作, 思考

Copyright © 2017 by author and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 引言

在党的十八届三中全会全面深刻化改革精神的鼓舞下, 我国高等学校的发展也面临着更多的挑战和机遇。在这种形势下, 高校人事部门工作者不仅应该认真总结过去的经验, 进一步认清人事管理工作的地位和作用, 更应该把握 21 世纪人事管理工作改革的必要性及其发展的脉搏, 研究新世纪高校人事管理工作的思路, 迎接新世纪我国高等教育发展对人事管理工作提出的各种挑战。

2. 高校人事管理工作的地位和作用

2.1. 能够充分调动和开发人的积极性、主动性和创造性

高校人事管理是指人们从事高等教育和相关的工作, 通过组织、协调、控制、监督等手段来寻求人与事的和谐, 使得二者适应对方, 这样达到充分发挥人的潜能的目的, 使人事管理工作做得更好。高级人事管理是大学管理的核心。它意味着人在高校的良好运转中, 占有特殊地位并发挥着重要作用。

高校必不可少的人事管理工作使各方面工作形成一个有机整体。大学中的每位员工各司其职, 通过人事管理把从事各项工作的人分门别类, 使得各项工作保持密切的联系, 形成良性的互动。运行顺畅的人事管理工作可以促进教学研究的进一步发展, 教育与科研又反作用于人事管理工作, 人事管理工作必须用更高的要求来适应教育与科研的快速发展, 从而加快了人事管理工作的步伐。高校中每个人、每个岗位之间相互独立又密不可分, 必须采用科学的管理办法, 才能使得相互之间形成和谐、共同促进、良性互动的关系, 从而产生事半功倍的效果, 这是管理的有效性在高校工作的实际运用。

2.2. 人事管理工作是高校行政管理的中中之重

高校行政工作承担着“管理育人、服务育人、环境育人”和“为学校服务发展、为教学科研服务、为师生生活服务”的“三育人三服务”重任。人事管理工作者又是中中之重, 其素质的高低决定了人事管理水平和服务质量, 也直接影响着学校教育教学等等工作的有序进行。

如今的经济全球化形势, 使我国的发展速度更加突飞猛进。高科技的日新月异和全球范围内的人才、智力资源的竞相发展, 导致了更加激烈的人才竞争。人才是一个国家综合国力的重要优势资源。在这样的情况下, 人力资源的充分开发, 对于我国高校相关事业是否得到进一步发展起到尤为重要的作用。只有充分发展的人力资源, 才可以使党中央的科教兴国、人才强国的战略得到更好地贯彻与执行。

马克思主义认为, 生产力是推动经济和社会发展的根本动力, 而人是生产力中最基本、最活跃、最关键的因素。高校的种种人事管理措施, 对于能否激发人的积极性、创造性起到了直接的促进作用。因此, 科学的配套人事管理措施、严格细致的考核和用人制度, 是全面激发人们的积极性与创造力的有效手段, 人力资源的充分利用已经成为提高学校效益和高校办学质量的关键要素。为了适应日新月异的形

势，要开拓创新求发展，首先必须把内部改革推向纵深发展。学校的发展方向、办学模式、学科建设等重大决策离不开人事管理制度的强力指导，否则就无法贯彻落实。人事管理制度改革不仅是高校改革的重点，也是动员所有积极因素进行创新发展、提高学校效率和整体水平的重要保障。

2.3. 能够及时地发现人才和合理使用人才

党的十八大报告指出：“文化实力和竞争力是国家富强、民族振兴的重要标志”[1]。在实现中华民族伟大复兴的进程中，除了要有一条正确的、符合我国国情的政治路线之外，关键还在于发现与使用人才，即要有足够数量的、坚持社会主义道路的、具有现代科学技术和知识的人才大军，才能为文化实力和竞争力提高夯实基础。而目前的问题是，当今我国的社会制度和一些干部的思想觉悟、思想方法，不利于高效选拔和使用四个现代化急需的人才。而高校在人事管理制度改革的进程中，由于坚决解放思想，克服重重障碍，打破老框框，勇于改革不适宜的组织制度、人事制度，贯彻和体现注重实绩、鼓励竞争、民主监督、公开监督的原则，所以就能够为各种专门家和事业家的成批涌现并努力成为各方面的骨干和中坚创造条件，从而达到大力培养、发现和破格使用优秀人才的目的。

3. 进一步搞好高校人事管理工作的若干思考

3.1. 积极当好参谋并且加强服务意识

高校人事部门是高校领导在人事工作上的参谋和助手，是在学校党委和校长的领导下，负责学校人事、劳资、师资管理等工作的职能部门，其工作是一项政策性很强的工作，是学校依法行政的重要部门，涉及到学校的全局和教职工的切身利益。所以，高校人事部门首先要广泛搜集、提供国家、省、市和兄弟院校有关人事方面及院内职工的各种信息和情况分析，为学校领导科学决策打好基础。其次，高校人事部门要有全局观念、讲究工作程序。我们应该充分利用激励因素来调动教职员工的积极性和创造性，要研究具体的法律和与工作相关的法规，加快各种奖励、鼓励办法的制定与实施，对于在教学、科研和技术开发等方面成绩突出的教师进行重点奖励。以此来鼓励更多的高校学者投身教学、科研和科技成果转化工作，以提高教育教学、科研的水平。以上措施对于教师素质的提高也发挥很大的激励作用，从而使更多满足新世纪要求的高素质人才充分涌现。要让教职工广泛参与、出谋划策。要讲诚信，廉洁自律，自觉接受监督。完善教职工考核办法，制定出既民主又科学，既合理又简单可行的考核办法，使考核工作逐渐向制度化、规范化、科学化方向迈进。要以热情谦虚的态度、朴实的作风面向基层，面向广大教职工服务。以广大教职工满意不满意，以是否符合广大教职工的利益为衡量人事工作得失的标准。

3.2. 科学设计并规划好人事部门的主要工作

高校人事部门必须根据高校的总体规划和工作任务为各部门制定较为科学的人员编制、岗位数和职责即“三定”工作。这里的工作重点是各教学单位和其他专业技术人员的岗位设置，要确定科学合理的各级职称比例，并实行以岗位择人，强化竞争，使职称评聘工作科学化、规范化、逐步实现从“身份管理”向“岗位管理”转化。其具体内容应该包括：

人事计划编制工作——即新增工作人员计划、专项工作人员计划、工作人员补员计划、调配计划、工资基金计划、人员培训计划、人员考核计划，等等。在掌握人事计划编制工作的实际性、广泛性、灵活性、一贯性等特点的基础上，注意遵循综合平衡原则、要有指出观念、要实事求是、要留有余地。

人事档案管理工作——即通过收集、鉴别、整理、保管和利用人事档案，来为人事工作和其他工作提供服务。在掌握人事档案是个人成长经历的记录、是有关个人德智体等各方面情况的记录、是经过组织认可的个人材料、是变化发展的动态性的材料等特点的基础上，来进行和加快人事档案工作的改革：

1) 不断充实人事档案的内容,特别要充实一些个人的现实表现及其业务能力、技术专长等方面的内容。

2) 在不断改进和完善人事档案工作的规章制度的前提下,对于那些不适应新形势和新要求的旧制度,要根据新情况的需要,通过制定新的规章制度来规范人事档案工作,使其更加规范化、制度化,改变以往人事档案工作无章可循、无法可依、随意性大的弊端,从而可以更加完善和准确的收集整理档案,加强了档案利用的便利性和安全性。

3) 不断加快人事档案工作现代化的步伐,要加快建立计算机人事档案信息库工作,实行照相微缩存贮,计算机网络的充分使用在更大程度上的提升人事档案管理的水平,使人事工作更加高效。

3.3. 着眼未来强化培训和注重人才的培养工作

建设一流的大学,一流的师资队伍是其中必不可少的一环,还有著名国内外的专家、教授,一批具有创新能力的学术带头人和中青年骨干教师。现如今,高校恰好处在一个学术队伍大规模更新换代的紧要时期,谁能在未来几年里抢先培养出一批一流的国内外知名的学术带头人,谁就能在未来高校激烈的竞争中处于优势地位,这是高校事业发展的重中之重;所以要优化教师队伍的各种结构,向“三高一低”即高学历、高职称、高水平、低年龄的方向发展。必须采取“内挖外引”,“两手抓,两手都要硬”的工作方法,即一手抓本校现有教师政治素质和业务素质的提高;另一手要抓接收毕业生和引进高层次人才。要科学预测人才需求,把好教师入口关,合理配置人才资源,利用各种新闻媒体广泛宣传。也可以本着“不求所以,但求所用”的原则,实行双聘制和特聘制,拓宽用人渠道,吸纳优秀人才为本校服务。通过改善办学条件,创建适合人才工作、生活、发展的良好的软、硬环境。这样,不但能留住校内的蛟龙,而且能引来校外的凤凰。

3.4. 努力提高人事管理工作者的自身素质

当今社会是一个经济迅速发展的知识经济时代,造就了日益复杂的人事管理工作,随之而来的是人事管理任务更加艰巨与复杂。所以,管理者具备更丰富的专业知识和更完备的文化素养是义不容辞的责任,并且科技的迅猛发展使得掌握和运用更先进的管理手段成为必要,是人事管理工作者与时俱进的重要一步。这就要求管理者要不断学习和更新知识,努力提高思想和文化素质,才能适应 21 世纪发展的需要。要认真学习党的十八大文件精神,贯彻落实十八届四中全会“深化教育领域综合改革”[2]的精神,坚持解放思想,实事求是,与时俱进的工作作风,用中国特色社会主义理论体系指导人事管理工作。

党的十八大报告指出,必须“加强和创新社会管理,提高社会管理科学化水平”[1]。新世纪是以创造性人才资源为依托,以不断创新科学技术为重要特征的知识经济时代。所以,人事管理工作者要转变观念,开动脑筋,在工作中不能因循守旧、墨守成规,也不能过分拘泥于执行现成的政策法规,要提高人事工作的主动性、预见性和创造性。进一步深化人事分配制度改革,建立适应新形势的人事管理制度,以实现国家提出的“两个调整”即人事管理制度调整到市场经济相配套的体制上来,将人事工作重点调整到人力资源开发上来。在分配制度上要进一步体现“按劳分配、优劳优酬。效率优先、兼顾公平”的原则。进一步探索强化岗位、以岗定薪、薪随岗变、按劳取酬的工资分配制度,进一步体现适应高校特点的具有激励功能的工资分配机制。只有这样,才能“创新高校人才培养机制,促进高校办出特色争创一流”[2]。

参考文献 (References)

- [1] 胡锦涛. 在中国共产党第十八次全国代表大会上的报告[R]. 北京: 人民出版社, 2012: 33, 38.
- [2] 中国共产党第十八届中央委员会. 中共中央关于全面深化改革若干重大问题的决定[EB/OL]. http://news.xinhuanet.com/politics/2013-11/15/c_118164235.htm, 2013-11-12.

期刊投稿者将享受如下服务：

1. 投稿前咨询服务 (QQ、微信、邮箱皆可)
2. 为您匹配最合适的期刊
3. 24 小时以内解答您的所有疑问
4. 友好的在线投稿界面
5. 专业的同行评审
6. 知网检索
7. 全网络覆盖式推广您的研究

投稿请点击：<http://www.hanspub.org/Submission.aspx>

期刊邮箱：ass@hanspub.org