

关于中职学校开展人力资源管理创新的有效探讨

◎陈蓉晖

摘要：人力资源作为一项十分重要的资源，在中职院校的管理中起着非常重要的作用，应该给予足够的重视度。但目前阶段，在我国的大部分中职院校中，对于人力资源的管理重视度严重不足，或是依旧沿用着传统的管理方式，缺乏创新性。本文具体的分析了目前阶段我国中职院校中在人力资源管理方面存在的问题，并为人力资源管理的创新途径进行了探讨。

关键词：中职院校 人力资源 管理

随着我国社会经济水平的不断提升，国家对于中职院校的职业教育给予了很高的重视度，中职院校作为我国人才培养的重要根据地之一，需要对其自身的人力资源进行科学的管理和合理的规划，才能从根本上提升中职院校的综合水平，拥有更强的竞争能力。

一、中职院校中加强人力资源管理的重要意义

中职院校展现自身综合实力的一个重要标准就是其人力资源管理的水平，不仅如此，人力资源管理的水平还会对中职院校的竞争力产生影响，决定着学校的持续发展能力。近些年来，随着国家对于职业教育的重视度不断提升，中职院校的数量在不断地增加，在这样的时代背景之下，更需要中职院校努力地提升自身的人力资源管理能力，才能更好地吸纳优质的生源，全面提升自身的竞争力。

二、目前阶段中职院校的人力资源管理中存在的不足之处

有一部分中职院校的领导人员对人力资源的管理选择性地进行了忽视，只是一味地看重招生以及学生的就业等，在人力资源管理方面的工作十分匮乏，或不顾时代环境的变迁，不考虑自身的实际需求，依旧采用着非常传统的人力资源管理模式，导致整个中职院校中对人力资源管理缺乏一个系统的认知，很容易出现人力资源配置的偏差。学校之中缺少专门的人力资源管理部门，这是一个中职院校管理体制上的重大漏洞，容易导致学校中人力资源分工不明确、工作关系模糊、教职工工作态度不端正，缺乏明确的人力资源考核和奖惩制度，教职工的工作积极性不高，没有建立起良好的学

术研究的风气，严重影响到中职院校的整体教学水平和教学质量。

三、推动中职院校人力资源管理模式创新的途径

（一）提升对人力资源管理的重视度

首先，中职院校的领导人员要全面提升对人力资源管理的重视度，强调人力资源管理的重要意义，从上至下地培养起良好的人力资源管理的观念，鼓励广大工作人员提出对人力资源管理模式创新的建议，广泛地了解中职院校中各个部门对于人力资源管理的不同需求，进行整合和汇总，有针对性地制定出适合本校的人力资源管理模式，并将这些政策严格执行，落到实处，做好监督和管理的工作，督促每个工作人员完成好自己所在岗位的职责，使各个部门的优势都能够得到充分地发挥，不仅能够使中职院校的教学水平得到进一步的提升，更能真正体现出人力资源管理的作用。

（二）加强对职工的管理，树立良好的教学风气

中职院校在引入教学人才时，需要考虑到所选用的人才是否能够满足自身的实际需求，将其安排到合适的岗位上。还要强调公平公正，合理竞争，在职工内部营造出积极向上的工作氛围，这样才能够保障中职院校的教学水平不断提升，同时也能够有效地提升本校的综合竞争力，从而吸引更多的优质生源，形成良性的循环。同时要注重教师团队的建设 and 能力提升，树立起良好的教学风气，鼓励教职工积极开展学术研究，保持良好的教师形象，坚决杜绝私自收取学生礼物、对学生进行差别待遇等现象，为学生创造出一个良好的学习环境，才能够更好地为国家、为社会培养出优秀的职业人才。

（三）建立起一套完整的人力资源考核机制

中职院校中的相关工作人员需要根据本校的实际情况，有针对性地设计出一套有关人力资源考核的机制，对人力资源进行定期的考察和评价。考核需要涉及到每个工作人员在日常工作之中的方方面面，包括教学成果、工作积极性以及学生评价等，重要的是对教职工综合素质的考察，切忌单一地依靠教职工的学历、资历等进行分级评价。通过不同的等级，来决定教职工所享受的福利待遇以及薪资，从而激发教职工的工作积极性以及教学的热情。根据教职工在多次考核中的等级变化，制定一定的奖惩机制，对于有进步或长期保持优秀评级的教职工给予奖励，能够激励其更好地展开教学，同时也能增强教职工对中职院校的归属感，能够更好地参与到学校的建设和发展之中，有利于学校综合实力的提升。

四、结语

通过近些年来中职院校中人力资源管理的成果不难看出，拥有健全的人力资源管理模式和考核制度，对于中职院校的整体发展有着重要的推动作用。人力资源管理的改革创新是一项艰巨的任务，需要具体的分析自身的实际需求，经过反复的尝试与打磨，最终制定出一套适合本校发展的完善的制度，为增强本校的教学水平以及综合竞争力而不断努力。

作者简介：陈蓉晖，1970年7月出生，女，汉族，浙江临海人，本科，经济师，供职于台州护士学校。研究方向：人力资源管理。