

# 最新高校人力资源特征与人力资源管理 论文题目 高校后勤人力资源管理的论 文(模板8篇)

公益活动可以激发人们的积极性和创造力，促进社会的发展和进步。如何参与公益事业是许多人关心的问题，下面给大家一些建议。接下来，请大家一起来看看这些公益项目的成功经验和学习教训。

## 高校人力资源特征与人力资源管理论文题目篇一

高校后勤企业（集团）是高校后勤产业化的产物，具有鲜明的时代特征，高校后勤企业作为一个全方位、多层次地服务于高校教育的组织，具有明确的企业任务，同时也区别于一般意义上的服务企业。后勤社会化是通过引进市场的力量，突破高校有限的资源与不断扩大化的高校招生办学规模之间的矛盾。学校是教育事业单位，一切活动必须围绕有利于教育事业发展的目标进行，高校后勤服务工作的改革发展最终是为了国家高教事业的进步发展。基于这个背景，高校后勤企业具有准公共品的性质，一方面要按照市场规律进行运作，为高校师生提供优质服务，另一方面，又要服从高等教育公共事业的性质以及高校市场的特殊性质。高校后勤的特殊的历史背景及性质决定了高校后勤人力资源管理的特殊性，人力资源管理的根本目的是为了更好的服务于高校广大的师生和高等教育，提高服务质量和水平，在有限的投入下，充分调动人的积极性，实现最大化服务产出。

### 2.2高校后勤企业人力资源管理存在的问题

总得来说，目前高校后勤人力资源管理处于一个不断探索、寻求完善的阶段。各高校后勤企业在人力资源管理方面存在很大的差异，大部分高校后勤服务企业在人力资源管理方面

发展势头良好，但还存在着不足和自身的局限性。主要表现为以下几个方面。

一是随意性强，缺乏规范和系统性的人事管理机制。高校后勤人事管理方式脱胎于传统的高校事业单位管理，虽然后勤社会化后，一些公司逐步在建立现代企业管理机制，但是人力资源管理方面存在诸多的不完善，具体管理方式存在随意性和不确定性。

二是人员编制复杂，存在同工不同酬金现象。沿袭历史原因，高校后勤企业职工人员构成复杂、层次多，后勤服务集团员工由学校事业编制、企业编制、人才代理、短期用工等部分人员组成，其中事业编制人员又包括国家干部、聘用干部、固定工、合同制工人；短期工中既有相对长期的工人，也有季节性工人。不同身份的职工享受的工资水平、福利待遇差别很大，这种体制本身对促进职工的工作积极性具有消极作用。

三是职工缺乏相应的技能、职业培训。据了解，一所中等规模的高校后勤企业职工一般千人以上，外聘的合同工人往往占90%的比例，这部分员工素质和技能一般较低，也缺乏现代服务业的基本理念。目前高校后勤的企业没能技术队他们实施足够的技能、职业培训。

四是缺乏人工成本和人力资源的意识。由于外聘人员工资相对较低，后勤企业对人工成本没有给予充分的认识和重视，一些作业不是基于提高作业效率而是靠增加人数来完成。这种做法，从某种意义上讲，使工人得不到具有吸引力的薪酬待遇，无法提高劳动积极性，劳动生产率得不到有效提高。

### 3构建高校后勤人力资源的科学管理体系

高校后勤要实现社会化改革的目标，建立适应市场机制的现代服务企业，就必须盘活企业内部的人力资源。对现有的人力进行优化配置、科学管理，首先应对高校后勤企业人员配

置现状作详细的分析，包括年龄结构、文化结构、知识结构；所设工作岗位科学的分析：合理的职务结构设计；缺乏人才的类型、专业、年龄、性别等项目都要进行细致、科学的测评。从而获得精确的数据，有目的地进行人员配置和培养。

### 3.1 结合基于成本优势的企业战略，推进人力资源管理

波特于1980年提出了本领先战略、差异化战略、目标聚集战略三种企业战略模式，其中成本领先战略是指企业通过加强成本控制，实现规模效益，成为其产业中的低成本生产(服务)者，在提供的产品(或服务)的功能、质量差别不大的条件下，使本企业的总成本低于竞争对手的成本，从而在激烈的市场中取得竞争优势，占据有利地位。对于高校后勤企业来说，运用成本领先战略具有可行性和必要性。首先，高校后勤服务市场具有特殊性，高校后勤企业服务于整个高校师生，服务具有“批量”的性质，服务人数众多，近年来，一所普通高校办学规模人数动辄几万人，大规模的“批量”性质的服务使得后勤公司实施成本领先战略具有实际的可行性。结合人力资源管理来说，实施成本领先战略，首先要提高员工的服务效率，以最小的人工投入，取得最大化的服务产出。按照市场经济运行规律来看，员工的报酬同劳动效率和劳动力边际产出正相关，后勤企业通过推行成本领先战略，提高劳动生产率，在一定程度上可以缩减职工数量，提高职工的薪酬福利，进而促进员工的工作积极性。从另外一个角度来分析，目前高校后勤企业留不住人才，深层次原因是后勤企业不能为非编制员工提供具有竞争力的薪酬福利待遇。高校后勤企业实施成本领先战略，降低运行成本，一定程度上可以提高支付给员工较为具有竞争力的薪酬待遇的能力。

### 3.2 系统开展员工培训，提升员工职业素质

系统地开展员工培训是高校后勤人力资源科学化管理的重要途径。通过一系列的系統培训，可以全面提高后勤员工的思想文化素质、专业技术技能和服务水平。高校后勤必须站在

发展的战略眼光上把系统开展员工培训纳入后勤企业的发展规划中，制定有效的制度和措施。现代人力资源管理理念强调把人才看作企业的第一资源要素，重视对人力资源的开发与投入。系统开展员工培训首先要明确各岗位的工作规范、技术、质量要求，满足这一要求的前提是对岗位进行科学考察，分析，做好岗位分析，挖掘岗位对人特殊的要求以及如何做到“能岗匹配”；其次要在培训经费、培训内容等方面给予保障，经费的投入、合理制定培训内容关系到职工培训能否有效实施、能否起到实际的效果；第三必须有一整套目标明确、制度完善的培训体系，并严格考核制度，将培训结果与员工考核、晋升、晋级等结合起来，提高员工自主学习和培训的积极性。目前企业职工培训一般有以下几种：岗前培训，文化知识培训、管理知识学习、非正式教育，高校后勤企业应根据本企业员工的实际情况，有目的、有针对性的选择适合本企业的培训方式与培训内容，使员工培训起到应有的作用。

### 3.3 建立科学公正的绩效评估体系，形成有效地激励机制

绩效考核是人力资源管理的核心职能之一，绩效考核就是收集、分析、评价和传递有关某一个人在其工作岗位上的工作行为表现和工作结果方面的信息情况的过程。绩效评价结果可以为增加报酬提供合理决策的基础，可以为加薪奖励的公平化提供保证，通过考核，全面评价员工的各项工作表现，使员工了解自己的工作表现与取得的报酬、待遇的关系，获得努力向上改进工作的动力。后勤企业应建立一个全方位的科学公正的人力资源绩效评价体系，实施中要注意：一是根据岗位职责各不相同，应该将管理者、技术人员、普通职工进行分类考评，制定科学的评估标准和评估细则；二是定期将考核后的绩效结果进行公布，以做到客观公正，将所有指标量化并将其存档，以利于为今后的考核工作进行科学的评判作为数据积累。建立有效的激励机制激发和调动职工的积极性和创造性，从而提高后勤的服务水平，坚持精神激励和物质激励的有机结合。后勤应以物质动力为先导，以精神动

力为支持，将二者有机地结合起来。物质激励是基础，企业可以通过工资、福利等方式，把职工的薪酬与绩效挂钩，以经济利益的形式来激励职工的积极性，让他们感到个人利益与企业整体利益息息相关，愿意为企业整体利益服务，还可以减少人才流失。但这种激励过量的话，会加大企业的负担，对企业长远发展不利，因此，企业必须坚持与精神激励相结合。

#### 4结语

随着高校后勤社会化趋势的进一步发展，高校后勤企业必须要转变传统观念，按照现代服务企业的要求，实施科学的发展以及运营战略，为高校师生提供优质、具有竞争力的服务。企业进一步的发展，必须以高效有力的人力资源为保证，高校后勤企业要从传统的人事观念转变为“以人为本”的现代人力资源管理理念，充分重视人的作用，对员工进行科学的培训，提升员工素质，建立科学公正的绩效评估体系，形成有效地激励机制，使人力资源成为后勤企业提升服务质量，促进企业发展的主要动力。

#### 参考文献

1西奥多·舒尔茨论人力资本投资[m]北京经济学院出版社, 1993

2曹长春, 高校后勤人力资源优化配置的原则和措施[j],当代教育论坛, . (12)

3王炜, 关于高校后勤管理制度改革的几点思考[j].科技创新导报, . (10)

4张银秀, 坚持以人为本, 加强高校后勤管理工作[j]怀化学院学报, . (4)

5张全有. 论高校后勤企业文化的时代构建[j].湖南社会科学, 2005. (2)

## 高校人力资源特征与人力资源管理论文题目篇二

人力资源管理，就是指运用现代化的科学方法，对与一定物力相结合的人力进行合理的培训、组织和调配，使人力、物力经常保持最佳比例，同时对人的思想、心理和行为进行恰当的诱导、控制和协调，充分发挥人的主观能动性，使人尽其才，事得其人，人事相宜，以实现组织目标。根据定义，我们可以从两个方面来理解人力资源管理，即：

1. 对人力资源外在要素——量的管理。对人力资源进行量的管理，就是根据人力和物力及其变化，对人力进行恰当的培训、组织和协调，使二者经常保持最佳比例和有机的结合，使人和物都充分发挥出最佳效应。

2. 对人力资源内在要素——质的管理。主要是指采用现代化的科学方法，对人的思想、心理和行为进行有效的管理（包括对个体和群体的思想、心理和行为的协调、控制和管理），充分发挥人的主观能动性，以达到组织目标。

### 一、人力资源管理的重要性及其意义

在现代企业乃至企业集团化的发展道路上，人力资源显重要，“世界范围内的竞争归根结底是人才的竞争”。现代人力资源管理将人视为“资源”，注重产生和开发，这就在极大程度上驳斥了将人视为“工具”的传统人力管理的不成熟看法。在现代企业制度中，我们说什么才是企业的核心竞争力，是人。只有人才才具有无可替代的、不能复制的优势。

有效地利用与企业发展战略相适应的管理和专业技术人才，最大限度地发掘他们的才能，可以推动企业战略的实施，促进企业的飞跃发展。员工的工作绩效是企业效益的基本保障，

企业绩效的实现是通过向顾客有效的提供企业的产品和服务体现出来的。而人力资源战略的重要目标之一就是实施对提高企业绩效有益的活动，并通过这些活动来发挥其对企业成功所做出的贡献。从企业战略上讲，人力资源管理作为一个战略杠杆能有效地影响公司的经营绩效。人力资源战略与企业经营战略结合，能有效推进企业的调整和优化，促进企业战略的成功实施。随着企业间竞争的日益白热化和国际经济的全球一体化，很难有哪个企业可以拥有长久不变的竞争优势。往往是企业创造出某种竞争优势后，经过不长的时间被竞争对手所模仿，从而失去优势。而优秀的人力资源所形成的竞争优势很难被其他企业所模仿。所以，正确的人力资源战略对企业保持持续的竞争优势具有重要意义。

人力资源战略的目标就是不断增强企业的人力资本总合。扩展人力资本，利用企业内部所有员工的才能吸引外部的优秀人才，是企业战略的一部分。人力资源工作就是要保证各个工作岗位所需人员的供给，保证这些人员具有其岗位所需的技能，即通过培训和开发来缩短及消除企业各职位所要求的技能和员工所具有的能力之间的差距。当然，还可以设计与企业的战略目标相一致薪酬系统、福利计划、提供更多的培训、为员工设计职业生涯计划等来增强企业人力资本的竞争力，达到扩展人力资本，形成持续的竞争优势的目的。

## 二、人力资源管理存在的问题与不足

### 1、管理中“拿来主义”的观念的问题

“拿来主义”是传统人力资源管理经常犯的毛病，也是现代国内企业一贯的诟病。“有用，为我所用。无用，为我所弃。”这的确节省了企业一部分开销和短期利益，也无可厚非获得了短期发展，见到了“拿来主义”的“成效”。但是我们不可能将所有的企业人才全部奉行“拿来主义”吧，只靠个别尖端人才或者高管来创造我们的企业价值简直是痴人说梦，在法制逐渐健全和完全市场化的今天作为核心竞争的人才资

源不可能说拿来就拿来说丢掉就丢掉，这点在新《劳动法》中尤为突出。企业业绩不应该建立在压榨为企业出力的员工头上。恰恰相反企业人才必须靠自身培养和发现，这点在许多外企中常有见到，外企的人力资源管理才真正做到了以人为本，他们对于职工的培养、职业前景的规划可谓用心，正是如此，才有众多的人才汇聚到外企中去，我想，外企吸引人的绝不仅仅是依靠高薪，事实上，我们个别私企，甚至国企的薪金水平也不会与有些外企差。关键还在于两种企业下的文化氛围，归结到根本原因了就在于企业的人力开发水平。

## 2、管理中重心的问题和不足

传统的人力资源管理以“事”和“物”为核心，而现代人力资源管理以“人”为核心。这里我们要讨论一下什么是“事”、“物”和“人”，我以为“事”和“物”，应该是可以归结为相关的制度、奖惩措施等，这些是可以物化的东西，同时，这也是过去人力资源管理部门重点的管理手段。而“人”呢，我以为应该是指人力部门对职工的职业生涯规划、培训计划等提升人力资源能力的一些措施。如果我的理解正确的话，那么我们即便在今天提倡现代人力资源管理，仍然不能不要一套严格的“事”和“物”来限制，否则，我们虽然称以人为核心，但很可能会形成因人设事，因人而异的情况。我以为，现代人力资源管理的重点就是要打破过去存在于企业中的各种关系网，形成一种公平、公正的激励和分配机制，如果不能打破这些关系网，没有一个严格、公平、公正的制度，是不可能做到“以人为本”的。所以，从这个意义上说，“事”和“人”是同等重要的，或者说是互为基础的。

## 3、管理视野上的问题与不足

“传统的人力资源管理功能是招募新人，填补空缺。而现代人力资源管理不仅具有这种功能，还要担负工作设计、规范工作流程、协调工作关系的任务”。从这个方面来讲，现代



人力资源管理其管理范围和管理视野较过去的人事管理有很大的拓展，可以说重点和着力点已经完全不一样了，在这样的体制下，对人力资源管理部门人员素质要求非常高，因为他不仅要具备现代人力管理的知识结构，同时还要具备相当的企业管理经验，这样他才能够进行工作设计和工作流程的规范。就国有企业现有的人力资源管理部门的人员结构，其中大多数人都是传统人力资源管理部门的固有人员，从观念上和知识结构上，还不具备这样的能力，如果以这些人为主体，来推行现代人力资源管理几乎是不可能完成的。所以，在国有企业中推行现代管理制度中鲜有成功范例，应该说人力资源管理是个重要的障碍。

#### 4、管理组织上的问题与不足

现代人力资源管理要打破过去劳动人事管理模式下的条条框框，这涉及到许多企业中既得利益的分配的问题，所以这对企业来说是个难题。实际上，我觉得现代人力资源管理应将重点放在工作流程、工作岗位、激励机制有效性、合理性的评估上，放在人力资源的培养和调度上，而对于具体的岗位设立、薪酬激励办法以及薪金的发放应该由其它专业的部门（譬如财务）来制定和操作。这样也符合现代人力资源管理“以人为本”的思想，更加切合企业实际，也利于使企业的人力资源部门不至于成为一个绝对的权力部门，因为，分散的权力、有制约的权力才是符合现代企业发展方向的。

只有找到问题克服不足才能建立一个适合企业自身发展的人力资源战略可以提升企业人力资源管理水平，提高人力资源质量；可以指导企业的人才建设和人力资源配置，从而使人才效益最大化。将人力资源由社会性资源转变成企业性资源，最终转化为企业的现实劳动力。

### 三、加强人力资源管理的措施和途径

#### 1、制订人力资源计划

根据组织的发展战略和经营计划，评估组织的人力资源现状及发展趋势，收集和分析人力资源供给与需求方面的信息和资料，预测人力资源供给和需求的发展趋势，制订人力资源招聘、调配、培训、开发及发展计划等政策和措施。

## 2、人力资源成本会计工作

人力资源管理部门应与财务等部门合作，建立人力资源会计体系，开展人力资源投入成本与产出效益的核算工作。人力资源会计工作不仅可以改进人力资源管理工作本身，而且可以为决策部门提供准确和量化的依据。

## 3、岗位分析和工作设计

对组织中的各个工作和岗位进行分析，确定每一个工作和岗位对员工的具体要求，包括技术及种类、范围和熟悉程度；学习、工作与生活经验；身体健康状况；工作的责任、权利与义务等方面的情况。这种具体要求必须形成书面材料，这就是工作岗位职责说明书。这种说明书不仅是招聘工作的依据，也是对员工的工作表现进行评价的标准，进行员工培训、调配、晋升等工作的根据。

## 4、人力资源的招聘与选拔

根据组织内的岗位需要及工作岗位职责说明书，利用各种方法和手段，如接受推荐、刊登广告、举办人才交流会、到职业介绍所登记等从组织内部或外部吸引应聘人员。并且经过资格审查，如接受教育程度、工作经历、年龄、健康状况等方面的审查，从应聘人员中初选出一定数量的候选人，再经过严格的考试，如笔试、面试、评价中心、情景模拟等方法进行筛选，确定最后录用人选。人力资源的选拔，应遵循平等就业、双向选择、择优录用等原则。

## 5、雇佣管理与劳资关系

员工一旦被组织聘用，就与组织形成了一种雇佣与被雇佣的、相互依存的劳资关系，为了保护双方的合法权益，有必要就员工的工资、福利、工作条件和环境等事宜达成一定协议，签订劳动合同。

## 6、入厂教育、培训和发展

任何应聘进入一个组织（主要指企业）的新员工，都必须接受入厂教育，这是帮助新员工了解和适应组织、接受组织文化的有效手段。入厂教育的主要内容包括组织的历史发展状况和未来发展规划、职业道德和组织纪律、劳动安全卫生、社会保障和质量管理知识与要求、岗位职责、员工权益及工资福利状况等。

为了提高广大员工的工作能力和技能，有必要开展富有针对性的岗位技能培训。对于管理人员，尤其是对即将晋升者有必要开展提高性的培训和教育，目的是促使他们尽快具有在更高一级职位上工作的全面知识、熟练技能、管理技巧和应变能力。

## 7、工作绩效考核

工作绩效考核，就是对照工作岗位职责说明书和工作任务，对员工的业务能力、工作表现及工作态度等进行评价，并给予量化处理的过程。这种评价可以是自我总结式，也可以是他评式的，或者是综合评价。考核结果是员工晋升、接受奖惩、发放工资、接受培训等的有效依据，它有利于调动员工的积极性和创造性，检查和改进人力资源管理工作。

## 8、帮助员工的职业生涯发展

人力资源管理部门和管理人员有责任鼓励和关心员工的个人发展，帮助其制订个人发展计划，并及时进行监督和考察。这样做有利于促进组织的发展，使员工有归属感，进而激发

其工作积极性和创造性，提高组织效益。人力资源管理部门在帮助员工制订其个人发展计划时，有必要考虑它与组织发展计划的协调性或一致性。也只有这样，人力资源管理部门才能对员工实施有效的帮助和指导，促使个人发展计划的顺利实施并取得成效。

## 9、员工工资报酬与福利保障设计

合理、科学的工资报酬福利体系关系到组织中员工队伍的稳定与否。人力资源管理部门要从员工的资历、职级、岗位及实际表现和工作成绩等方面，来为员工制订相应的、具有吸引力的工资报酬福利标准和制度。工资报酬应随着员工的工作职务升降、工作岗位的变换、工作表现的好坏与工作成绩进行相应的调整，不能只升不降。员工福利是社会和组织保障的一部分，是工资报酬的补充或延续。它主要包括政府规定的退休金或养老保险、医疗保险、失业保险、工伤保险、节假日，并且为了保障员工的工作安全卫生，提供必要的安全培训教育、良好的劳动工作条件等。

## 10、保管员工档案

人力资源管理部门有责任保管员工入厂时的简历以及入厂后关于工作主动性、工作表现、工作成绩、工资报酬、职务升降、奖惩、接受培训和教育等方面的书面记录材料。

## 四、由此得出的结论和意义

目前比较公认的观点是：现代人力资源管理就是一个人力资源的获取、整合、保持激励、控制调整及开发的过程。

通俗点说，现代人力资源管理主要包括求才、用才、育才、激才、留才等内容和工作任务。当今，“科教兴国”、“全面提高劳动者的素质”等国家的方针政策，实际上，谈的是一个国家、一个民族的人力资源开发管理。只有一个国家的

人力资源得到了充分的开发和有效的管理，一个国家才能繁荣，一个民族才能振兴。在一个组织中，只有求得有用人才、合理使用人才、科学管理人才、有效开发人才等，才能促进组织目标的达成和个人价值的实现。针对个人，有个潜能开发、技能提高、适应社会、融入组织、创造价值，奉献社会的问题，这都有赖于人力资源的管理。张德教授曾在其著作中指出人力资源管理的主要意义是：

1. 通过合理的管理，实现人力资源的精干和高效，取得最大的使用价值。并且指出：人的使用价值达到最大的有效技能最大地发挥。
2. 通过采取一定措施，充分调动广大员工的积极性和创造性，也就是最大地发挥人的主观能动性。调查发现：按时计酬的员工每天只需发挥自己20%-30%的能力，就足以保住个人的饭碗。但若充分调动其积极性、创造性，其潜力可发挥出80%-90%。
3. 培养全面发展的人。人类社会的发展，无论是经济的、政治的、军事的、文化的发展，最终目的都要落实到人——一切为了人本身的发展。目前，教育和培训在人力资源开发和管理中的地位越来越高，马克思指出，教育不仅是提高社会生产的一种方法，而且是造就全面发展的人的唯一方法。

在人类所拥有的一切资源中，人力资源是第一宝贵的，自然成了现代管理的核心。不断提高人力资源开发与管理的水平，不仅是当前发展经济、提高市场竞争力的需要，也是一个国家、一个民族、一个地区、一个单位长期兴旺发达的重要保证，更是一个现代人充分开发自身潜能、适应社会、改造社会的重要措施。

将本文的word文档下载到电脑，方便收藏和打印

推荐度：

点击下载文档

搜索文档

## 高校人力资源特征与人力资源管理论文题目篇三

[提要] 本文从社会和企业角度分析推行人力资源会计是加强人力资源管理的关键，并详述人力资源会计在人力资源确认和核算方面的理论，在完善用人机制和保护劳动者权益的情况下，即可推行人力资源会计。

关键词：人力资源会计；无形资产；人力资本；财务资本

世界高新技术革命的浪潮，已经把世界经济的竞争从物质资源竞争推向人力资源的竞争，对人力资源的开发、利用和管理将是企业持续发展、人类社会经济发展的关键制约因素。

一个企业的可持续发展能力、未来获利能力以及有利的现金流状况，其决定性因素将不是财务资本如何殷实，而是取决于一个企业能否拥有丰富的高素质的人力资源队伍、良好的管理以及团队精神。

人力资本所有者所掌握的知识、技术，代表的先进生产力和管理能力，正成为决定一个企业优劣的关键因素。

经济发展水平越高，人力资源在经济发展中的作用也越大，人才成为经济资源中最重要的因素，是企业财富的真正象征和源泉。

企业应如何加强人力资源管理，以何种方式提供有关人力资源的信息是我们当前面临的重要问题。

作为一个信息系统，会计应该能够及时进行调整，来满足企

业的需要。

## 一、人力资源管理的有效办法是推行人力资源会计

### 第一，优化人力资源配置。

在人口众多，而人口素质相对较差的我国，通过人力资源会计报告，国家可以掌握各企业人力资源开发维护现状，从而采取相应的宏观调控手段，促进人力资源的供求平衡，确定人力资源开发方向，引导人力资源合理流动，在宏观上优化人力资源的配置。

### 第二，提高企业经济效益的需要。

在一个企业里，无论是土地，还是设备，还是流动资金，他们的实质都是静态资产，是不能主动创造价值的，即使是被投资于很好的项目，也是人做的决定，也是由人在那里管理。

所以，唯有人的行为才是动态的；只有人的行为才能创造价值。

市场经济下，谁争取到合理的高素质人才，谁就会在市场经济中立于不败之地。

## 高校人力资源特征与人力资源管理论文题目篇四

论文摘要：通过分析高校后勤企业人力资源管理的特点以及存在的问题，从战略层面提出高校后勤企业人力资源管理改革的方向以及具体措施。

论文关键词：人力资源管理, 成本领先战略, 激励机制

### 引言

近年来，我国高等教育取得了巨大的成就与进步，各类高等

院校的办学规模不断扩大，新时期高等教育面临新的发展机遇与挑战，新的形势使高校对全方位服务于高等教育的高校后勤提出更为深层次的要求，而随着高校后勤社会化改革的进一步深入，高校后勤服务企业也将面临新的激烈的市场竞争的挑战。面对新要求、新挑战，作为劳动密集型性质的后勤服务公司来说，必须充分发挥人力资源这一核心竞争力的作用，充分理解与重视人力资源是高校后勤企业最重要的资源，是高校后勤企业生存与发展的战略性基础这一基本思想理念。因此，对后勤企业人力资源科学管理，充分调动和提高后勤职工工作积极性、主动性、创造性，对推进高校后勤社会化改革的深化和可持续发展，建立新型、完善的后勤保障体系，促进高等教育事业健康良性发展具有十分重要的意义。

## 高校人力资源特征与人力资源管理论文题目篇五

论文摘要：本文从心理学的角度探讨企业人力资源管理，还就全面提高员工心理素质，实现企业和员工的共同发展进行了深入分析和探讨，对心理学在人力资源管理中的应用展望做了相应的阐述，拓宽了人力资源管理思路。

### 1. 引言

人力资源管理这一用语首先起源于英国的劳工管理，第二次世界大战后，美国开始使用人事管理，以后又改为人事管理与人力资源管理[1]。在当今的管理理论和实践中，人力资源已经成为第一资源[2]。然而，由于人力资源问题的复杂性，无论在理论研究层面上，还是在管理实践层面上，都还存在着诸多值得进一步思考和探讨的课题[3]。作为一门直接以人为研究对象的学科，心理学理应在人力资源管理和开发中发挥独特的作用。

### 2. 心理学研究人力资源问题的视角



近年来，人力资源管理越来越成为管理领域最受关注和有应用价值的部分，而管理的第一要素即是管人，也就是根据人的心理和思想规律，通过尊重人、关心人、激励人来改善人际关系，充分发挥人的积极性和创造性，从而提高劳动和管理效率。

## 2.1 心理学是人力资源管理学的基础学科

“历史可以证明，现在的人力资源管理来源于工业心理学中的人事心理学和管理心理学[4]”。心理学对人力资源管理问题的研究是利用心理学理论和方法从组织、群体和个人等不同层次和角度，通过分析组织中的人力资源管理过程，研究如何科学地选拔、评价、激励、培训员工，使人的心理和行为组织化。

## 2.2 人力资源管理中心理学应用

实践证明，在管理中，单纯依靠人际关系是不够的，如何使组织的绩效和员工的满意度同时达到最优已成为人力资源管理的终极目的。

### 2.2.1 个体心理健康维护

现代社会员工的职业压力与心理健康水平对组织的影响越来越多地受到关注，如何建立员工的安全感以保持员工心理健康就显得尤为重要，这也是心理学在人力资源管理领域的自然延伸。

### 2.2.2 岗位测评和人才测评

岗位测评和人才测评是人力资源管理的两项基础的技术，在人才测评中，涉及到很多心理测验的设计的问题，心理学通过对不同的工作岗位对员工的人格类型，认知特点的要求及人员和岗位如何匹配进行研究以开发和完善人才测评工具。

## 2.2.3个体职业生涯规划

职业生涯设计是每个人都要面临的问题。职业生涯设计可以用公式表示为:职业生涯设计=评估自身+评估现实环境+找出接合点[5]。实践表明,人力资源管理最难解决的其实还是人的心理问题,由于心理学能更科学地预测人的行为发展趋势并进行相应的引导与控制,因而,心理学在今后的人力资源管理研究中仍将占据重要的位置[5]。

## 3. 心理学在人力资源管理各模块上的应用

现代人力资源管理,一般来说分为六大模块。以下是心理学具体应用在各模块之中。

### 3.1人力资源规划

人的心理动机是要趋利避害的。人力资源工作者,在准备进行人力资源规划工作时,应该充分了解企业内部各种成员的心理需求和动机,避免工作效果不彰。

### 3.2员工招聘与配置

招聘工作中涉及到几个方面的人员:公司最高管理层、用人部门负责人、人力资源部门招聘负责人、候选人,这些人在招聘过程中的心理诉求有共同的方面也有不同的方面。实际工作中应考虑到各方的心理诉求。

### 3.3员工培训与开发

企业一直在提倡建立学习型组织,因为企业作为一个组织,也如一个生命体一样,需要不断的成长与发展,才能保有竞争力,才能在优胜劣汰的市场中居于不败之地。学习型组织的建立,关键就是建立学习的氛围,围绕员工的培训与发展开展一系列的工作,而推进这一系列工作,我们需要关注的

还是人的需求与动机问题。

### 3.4 薪酬管理

物质利益在大部分员工心理选择中居于首要地位。在设计薪酬体系时，除货币化激励方式外，非货币化的福利应该设计得丰富多彩，使其在整个薪酬包中占有比较大的比例，从而保证员工的相对稳定。

### 3.5 绩效管理

绩效是企业赖以生存的物质基础，但要做到理想的绩效管理非常不易。绩效的主体是人，制定绩效目标时，注重员工的参与，主管和下属共同商讨绩效目标。注重平时的沟通与指导，让员工体会到上级的重视与支持和心理上感受到关注，体验个人实现的价值感。

### 3.6 劳动关系管理

现代企业管理中，开始越来越重视以人为中心开展工作，企业内部深入细致的分工，使得管理者需要投入更多的精力关系员工的心理感受，处理好各方面的员工关系，使组织成员能够在一种轻松和谐的氛围中创造价值。

## 4. 总结与展望

### 4.1 未来的人力资源管理将更加心理学化

人力资源在建设企业竞争力中的独特作用，使得现代企业不得不十分重视人力资源管理的重要性[6]。未来提高企业整体素质的途径就是要不断地加强个人与组织的“修炼”[7]。从组织的角度，未来的人力资源管理的理论和实践将更加心理学化。

## 4.2需要解决的紧迫问题

要干预和改变员工的意识，就应该有干预和改变意识的工具。遗憾的是，我国心理学在这方面做的还很不够[8]。根据当前我国社会经济转型的现状以及国内外经济发展趋势，很多方面都必须从整体上规划和加强[9]。综观我国社会经济转型期的心理行为研究的迫切问题，主要有以下几个方面。

### 4.2.1组织变革、战略性管理及中国的领导行为研究

在验证组织变革背景下，从战略性人力资源管理的层面与职能方面，考察战略管理与组织绩效之间的关系和文化差异，为建立我国的战略性人力资源管理奠定坚实的基础。进一步开展基于我国文化背景的领导行为及评价模型研究，探讨中国文化独有的家长式领导以及组织因素对组织公民行为的影响。

文档为doc格式

## 高校人力资源特征与人力资源管理论文题目篇六

人力资源管理的组织结构主要应用于学校的人力资源部门以及学校的人力资源管理部门还有学院的各个人力资源管理部门三种不同的层次，主要以教学的业务为主要核心，从而以区域网作为该系统的主要管理结构。该系统结构为了能够有效的实现如上的系统功能需求，让各个学校能够有效的在不存在专线的情况下，完成相应的统一数据库管理分析，并且能够有效的来完成相应的系统性查询分析。基于此本文主要刺痒b/s结构完成。主要将该系统分成了三个组成，用户经由浏览器所完成的相应系统服务器访问，具体的服务器应用以及相关信息数据库的交互数据获取。

### 2.2功能版块划分

通过依照上述的相应需求，来针对性的设计基于j2ee的高校人力资源管理系统功能版块（如图1所示）。整体的系统结构主要包括了九大管理层类：教职工管理、教职工信息录入管理、教职工审批管理、修改执行管理、教职工权限管理、教职工培训管理、教职工奖惩管理、以及部门信息管理、及人员权限管理。

## 2.3运行设计

由于本次研究中所采用的b/s结构，其中的http协议以及相应的服务器，来完成相关业务的处理。http协议主要的存在形态是一种短连接，而不能持续的将此种状态保存于客户端，那么所有的主要业务状态都是可以基于服务器来完成，进而由服务完成相应结果的返回。要想完成相应的信息录入，需要经由两个步骤来完成：通过在page1中完成相关数据的录入，之后在完成录入点击信息提交，由系统服务端进行处理，之后由page1完成信息的验证之后，数据就会提交page2。那么完成对page2的提交信息处理之后，浏览器的相应界面就会再次刷新。由于上述步骤的验证并未能够有效的保障信息的准确有效性，那么在page2中，就会针对相应的数据信息完成进一步的验证，并且将信息的提交在后台中，来保证page1不会出现刷新的情况。该系统主要采用的程序包括了：程序中的nt函数，从而有效的保障了系统的应用有效性，减少了错误信息的上报情况出现，更加高效的实现了基于j2ee的高校人力资源管理系统开发与应用成效。

## 3结语

通过针对高校的人力资源管理工作的开展情况，来针对性的构建基于j2ee的高校人力资源管理系统，有效的构建了统一化的系统网络平台，更加高效的实现了学校各个班级之前的信息交互及共享。通过本次系统的试运行，取得了有效的效果，证明该系统具有一定的实用有效性。

## 参考文献

[1]杜琳. 基于j2ee/struts的胜利油田人力资源管理系统的设计与实现[d].电子科技大学, .

## 高校人力资源特征与人力资源管理论文题目篇七

摘要：随着高等教育改革的不断深入, 高校人事制度改革取得了相当成就, 但由于目前高校大多处在传统人事管理阶段, 存在许多不容忽视的问题, 高校人力资源管理工作要适应新时期教育发展的需要, 就必须解放思想, 与时俱进, 坚持以科学人才观为指导, 坚持科学发展观, 由传统的人事管理向现代人力资源管理转变, 将工作的重点放在人力资源建设上。

培训和培养是任何意义上的人力资源管理的中心, 教职工特别是教师的系统培训和开发应该成为高校人力资源管理的重心。

关键词：科学发展观资源人力资源管理改革

在大学竞争日益激烈的今天, 我们必须以科学人才观为指导, 大力加强人力资源的开发与管理, 建立择优抚重、奖勤罚懒、鼓励竞争、促进流动的开放体系, 形成真正的人心思想上、奋发进取的人力资源管理机制。

只有这样才能实现高校人力资源管理为教学服务、为高校教育发展服务。

### 1. 高校人力资源管理的现状

#### 1.1、高校人力资源管理的定义

根据高校发展战略的要求, 有计划地对人力资源进行合理配置, 通过对高校中教师的招聘、培训、使用、考核、激励、

调整等一系列过程，调动教师的积极性，发挥教师的潜能，为高校创造价值。

从人员承担的任务、扮演的角色来看，高校的人力资源主要包括教学科研人员(含教辅人员)、党政管理人员、后勤服务人员。

高校以教学科研人员和中高层次管理人员为办学主体，因此他们作为高校人力资源的主体核心承担教学、科研、社会服务三大职能。

## 1.2、人力资源配置存在的问题

第一，个人与岗位不匹配：对应聘者不能从其知识、技能、能力、个性等方面进行全面整体的把握，使得在招聘阶段就很难达到个人与岗位的匹配。

而把人才招进来后，又对其实行静态的管理，忽视对现有人才的培训与开发，使个人与岗位的不匹配问题持续存在。

第二，人力资源配置短缺与人力资源浪费并存：效益低下，高校发展所需人才引不进，现有人才留不住，高校发展所需的人力资源相对短缺。

## 2. 高校人力资源管理存在的问题

### 2.1、对教职人员管理缺乏科学规划

人力资源管理内在规律，随意性大，对教师队伍的建设缺乏科学的规划，在岗位培训、激励制度、工资管理制度上没有遵守。

近几年我国高校发展很快，人力资源供不应求，特别是中高级管理人员和技术骨干匮乏尤其明显。由于高校主存在功利主义，

有开发培养人才是“为他人做嫁衣裳”的顾虑，对人才只养不养，缺乏充分开发与培养、合理使用、有效管理人才的理念。

这种观念无疑将高校人才的能力局限在现有的水平上，不能有效地挖掘教师潜能，更是对积极性和创造性的极大挫伤，其后果也极大的阻碍了高校自身的发展。

## 2.2、变革机制

未来高校人力资源管理的发展趋势说明他们比任何时候都需要人力资源部门的帮助。

人们不仅需要人力资源部门的专业知识，更需要人力资源部门将静态的知识转化为推动高校有效运转的催化剂，以促进高校日益增多的新老问题的解决；要想办法使高校更具有竞争力，要研究高校发展战略，鼓励变革，更要将顶尖人才吸收过来；要使高校不断适应变化的内外环境，对日渐激烈的竞争做出快速有效的反应等等。

## 3. 高校人力资源管理的作用

### 3.1、人力资源管理对高校管理人员的要求

人力资源管理将人作为一种重要资源加以开发、利用和管理，重点是开发人的潜能、激发人的活力，使教师能积极主动创造性地开展工作。

对于高校管理人员来说，要求管理人员在工作中充分发挥承上启下、上通下达的‘纽带作用，帮助高校处理和协调各种关系：一要合理地处理好人与事的关系，确保人事匹配；二是恰当地解决教师之间的关系，使其和睦相处；三是充分调动教师的积极性、创造性，使教师为高校努力工作；四是对教师进行充分的培训，以提高教师的综合素质，保证高校的最好效益。



### 3.2、人力资源管理能够提高教师的工作绩效

绩效考评作为教师管理的重要形式和激励教师的重要手段，是教师职务聘任的基础条件。

据高校目标和教师个人状况，高校运用人力资源管理创造理想的组织气氛，为教师做好职业生涯设计，通过不断培训，进行横向纵向岗位或职位调整，量才使用，人尽其才，发挥个人特长，体现个人价值，促使教师将高校的成功当成自己的义务，鼓励其创造性，营造和谐向上的工作氛围，培养教师积极向上的作风，转变教师的思想，改进教师队伍的素质，使教师变被动为主动，从而提高教师个人和高校整体的业绩。

### 4. 结语

人才资源是一个国家社会和经济发展的一个重要战略资源，是评判一个国家综合实力强弱的重要因素。

作为培养人才和科技创新基地的高校，人力资源开发与管理的的能力如何，直接关系到能否为国家培养和造就高素质科技人才的问题，而且关系到我国是否能够在世界范围内的综合国力竞争占主动权的问题，针对如何提高高校自身的人力资源开发和管理的的能力，已经成为了人事管理部门所要面临的重要课题。

### 参考文献：

[1]陈维政，余凯成，程文文. 人力资源管理[m].北京:高等教育出版社，

[2]周作宇. 高校人力资源管理的几个理论问题[j].中国高等教育， ;12

[3]钟志东. 加强城市电网供电可靠性管理的探讨[j].广西电

业, 2000

## 高校人力资源特征与人力资源管理论文题目篇八

### 一、高校人力资源会计建立的目的

#### (一) 高校内部管理的需要

现行高校的会计制度不能较完整提供人力资源的价值体现和变动情况, 以及其他方面等信息, 因此无法满足学校对人力资源管理和控制的需要。学校要提高资金的使用效益, 以低成本产生高素质的教职工队伍, 只有通过高校人力资源会计所提供的信息, 并以市场需求为导向, 调整现有的教育资源, 可以促使高校人力资源的开发、优化、配置, 形成良性的循环, 保障高校人力资源的保值和增值, 提高使用价值和综合实力, 并促进高校的可持续稳定的发展。

#### (二) 社会经济发展的需要

高校是典型的人力资源密集型组织, 是很容易取得多种数据的主要客体, 以学生在高校所接受的教育成本为会计核算对象, 有助于用人单位预测选聘人员未来能实现的价值。尤其是在竞争日益激烈的市场经济形势下, 实现向社会、学校、学生个人及家庭、用人单位等提供教育水平状况的相关资料, 并根据资料, 做出决策, 做到人尽其才、才尽其用, 实现效益最大化。

### 二、建立高校人力资源会计的现状

#### (一) 我国高校人力资源储存量大, 却一直没能建立健全

人才激励机制, 实现人才的科学管理和合理配置。目前, 虽然有的已经起步重视了人力资源的会计核算, 但大多数高校对人力资产保值和增值的意识还是十分单薄。

（二）有的单位虽然还没有上升到人力资源会计的高度

但是实践工作中已经在使用其中的一些概念，而大多数高校对人力资源会计理论研究多实际关注少，人们很少在会计上对教师和学者创造的社会价值进行明确的计量，认为这样对一个知识分子计价是有损师道尊严的。

（三）高校是非营利的社会组织，它的“产品”是学生

不能简单的直观的用经济效益来测量，一直以来，我国高校的会计管理并没有将人力资源确认为资产加以管理。

### 三、高校人力资源会计的确认

《企业会计准则》规定：“会计应当对其本身发生的交易或者事项进行会计确认、计量和报告。”在某种特殊的情况下，高校人力资源会计的主体即为高校的人才资源。高校的人力资源可分为两种，教师和学生。以教师、科研人才为主的群体是高校最重要的主要的资源。高校人力资源的主体是教师，事实上已经具备了成为资产的条件。

（一）教师通过招录进入高校工作，学校通过签订协议、支付工资等方式，使教师的劳动被学校所占有或使用，取得了对其劳动的使用权。

（二）高校在人力资源上的各项支出均以货币形式表现出来的，这就可以以货币价值来计量人力资源的价值。

（三）人力资源是学校的一种重要的经济资源

这种人力的劳动价值可在以后的一个时期内，能为学校的发展带了经济效益，表现在教学成果、工作业绩、科研成果等各个方面。由此可见，高校已经具备了充分的人力资源作为会计核算的基础。

## 四、高校人力资源价值的计量

高校人力资源的价值是指作为高校主要资源的个人或群体，为高校提供有效的服务能力价值，高校人力资源价值由三部分组成：即消耗价值、投资资本化的转移价值和创新价值。由此，可根据一定时间内为高校创造价值的是个人还是群体，将高校人力资源价值也分成个体价值和群体价值，这样可以对人力资源的价值进行初步评估。

### （一）对其以往工作业绩进行评价

高校对人力资源的管理可以概括为有形管理和无形管理，有形管理就是指对人力资源的人事制度安排、货币投资等；无形管理是指高校文化宣传、思想政治工作等。根据以往的业绩对实际投资来制定相关的财务指标，才能使人力资源优势得到充分发挥。

### （二）要根据以往工作业绩，来预测未来的业绩

根据人力资源在高校的长短工作时间，对比适度的历史数据，在选取的时间内表现出的科研成果，工作业绩，培训状况等，分析预测将来的时间里，高校人力资源继续创造的工作的价值。

### （三）估计人力资源可能要投入的成本

人力资源的成本一般是开始时的一次性支出投入，是招考录用时所发生的各项支出，可以看作为资本性支出；人力资源的维持成本是一项在一定会计期间内较稳定的经常性支出，例如职工的工资薪金、社会保障、绩效补贴、人事管理成本等，属于收益性支出；人力资源的开发成本是为了提高在岗教职工专业素质、个人修养等所发生的教育培训支出，受益期和人力资源在高校的服务期内直接相关，所以也是一项资本性支出；同时也应根据合同期限、人力资源的流动因素来

估计人力资源的折现年限，估算人力资源成本。可见高校人力资本是高校资本的主要组成部分。

#### （四）明确不同岗位职工的绩效系数

定岗定编的人事管理制度，绩效系数就是指人力资源岗位设置与高校经济收益的相关性，不同工作岗位的绩效系数是不同的，高校管理人员的绩效系数应该大于一般的普通教职工。绩效系数一般大于1.5小于2。总之：人力资源会计作为一种全新的管理手段，无论在理论上还是在实践中都会遇到很多困难，但是由于人力资源对高校的竞争力和长远发展具有深远的意义，所以人力资源会计也就成为了当今高校发展的必需手段。高校也必须重新确定人力资源部门的地位和作用，加大和提高高校会计人员的培训的力度，提高人力资源会计的工作水平和效率，实现对高校人力资源价值的合理的计量和评估，用来满足现代经济形势下高校的高度发展。随着未来的知识经济的发展，各行的竞争点越来越集中在人才的竞争上，一个国家人才资源的开发、利用和管理程度，将能决定一国社会经济能否持续健康发展，高校人力资源会计的运用也将促进我国高校的持续、高速的发展，发挥越来越大的积极作用。