

新时代背景下民办高校人力资源精细化管理体系构建

王亚晖

云南经济管理学院 云南昆明 650200

摘要: 随着我国高等教育由扩张发展阶段迈入高质量发展阶段,民办高校在人力资源管理方面面临新的挑战与转型需求。传统粗放式管理模式已无法适应新时代对教师专业化、管理科学化的要求。本文在分析当前民办高校人力资源管理现状与问题的基础上,提出以精细化理念为引领的人力资源管理体系构建思路,明确了系统性、数据驱动、分类管理、动态调整与人文关怀等基本原则。在此基础上,从信息平台建设、教师能力发展支持、绩效考核机制优化和文化认同增强四个层面,系统梳理了精细化管理的实施路径。通过具体实践案例验证,精细化管理不仅有助于提升教师发展质量与组织运行效率,也为民办高校的长远治理与内涵建设提供了坚实的人才支撑。研究最后指出,未来应持续推动制度完善与技术赋能,构建更具适应性与前瞻性的人才治理生态。

关键词: 民办高校; 人力资源管理; 精细化管理; 绩效激励; 教育治理

近年来,随着国家教育现代化战略的深入推进和“双一流”高校建设的持续扩展,我国高等教育正从规模扩张向内涵式发展转变。民办高校作为高等教育体系的重要组成部分,承载着推动教育多元化、满足社会差异化人才需求的重任。然而,面对生源竞争加剧、财政压力上升、师资队伍不稳定等多重挑战,传统粗放式的人力资源管理方式已经难以满足高校治理现代化的需要。在这种背景下,如何以更精细、更科学、更系统的方式管理人力资源,成为民办高校高质量发展的关键突破口。特别是当前教育管理愈加重视绩效、透明与服务导向,构建一套适应新时代发展要求的人力资源精细化管理体系,不仅是提升内部管理效能的必然选择,也有助于推动人才队伍稳定成长、优化教师职业路径、强化组织凝聚力。本文将在梳理当前管理现状与问题的基础上,结合实践路径与理论原则,系统探讨新时代背景下民办高校人力资源精细化管理体系的构建思路与实施机制。

1 民办高校人力资源管理现状与存在问题

1.1 管理模式传统,缺乏系统规划

当前大多数民办高校仍延续以“事务管理”为核心的人事工作模式,管理工作多集中于招聘、考勤、合同签订、晋升评审等基础性业务,缺乏战略性视角和长期规划。在教育招聘方面,往往以学历与职称作为主要评判标准,忽视对教育理念、教学能力和发展潜力的系统考察。在人岗匹配方面,岗位职责设定模糊,管理层对教师个人成长路径缺乏支

持性干预,造成教学与研究资源配置效率低下。特别是缺乏基于能力维度的绩效反馈机制,导致许多教师在“任务导向”的压力下逐渐丧失职业热情。

这种“重执行、轻战略”的管理现状,使得民办高校难以有效形成组织内部的学习型机制,人才使用效率低下。部分高校虽然设立了人事处或人力资源部,但仅仅充当“事务处理窗口”的角色,未能从人才战略角度整合校内各类人力资源,无法适应新时代高质量发展的管理要求。

1.2 信息管理滞后,数据整合困难

除管理理念和制度滞后之外,信息化水平低也是制约民办高校人力资源精细化管理的重要瓶颈。目前多数高校仍采用纸质台账或分散表格进行人员信息管理,数据采集标准不统一、更新周期长,形成“信息孤岛”,使得管理者无法实时了解教师的动态数据,限制了科学决策的可能性。

以某西部民办高校为例,其人事档案信息分别存储于行政部门、教务系统和科研管理平台中,各系统间缺乏有效联通,教师的教学、科研、培训、出勤等数据无法形成综合画像,极大限制了人才潜能的精准评估与分类指导。同时,这也增加了人力资源部门在编制报告、组织评审和制定政策过程中的工作负担,效率低、误差高、难追踪成为普遍现象。

在管理手段层面,由于缺乏基于数据驱动的技术支撑,很多决策只能依赖主观判断或领导经验,不具备可复制性和科学性。对于希望实现转型升级的民办高校而言,无法通过

数据模型进行趋势预测、资源优化和风险预警，意味着管理水平难以跨越“经验管理”的初级阶段。

1.3 激励机制薄弱，教师认同感不足

目前不少民办高校在教师激励机制设计上缺乏差异化考量，绩效评估主要以教学任务量和科研成果为依据，未能体现教师个体特长与岗位差异。例如青年教师承担大量基础课教学任务，但因科研产出不高，在考核与晋升上长期处于劣势。又如部分高水平教师虽承担重要科研任务，但却因教学环节工作量不足而难以在绩效评比中脱颖而出。这种“一刀切”的考核模式使得不少教师产生“付出与回报不匹配”的挫败感，严重影响教学积极性。

与此同时，教师对学校文化的认同程度普遍不高。许多民办高校缺乏具有凝聚力和使命感的组织文化建设，校方与教职工之间互动有限，情感连接缺乏深度，导致教师更倾向于将学校视为“职业中转站”而非事业发展的平台。据调研数据显示，一所中型民办高校 2022 年教师年流动率超过 14%，其中三年以下工龄教师流失率更高，达到 23.5%。这种高频率流动不仅影响教学质量的延续性，也增加了组织运行的不确定性和管理成本。

2 精细化管理理念与体系构建原则

2.1 精细化管理的核心内涵

精细化管理并非单纯地加强管理力度或增加控制手段，而是强调以数据为基础、以目标为导向、以人为本的系统性、差异化管理方式。在民办高校的人力资源管理中，精细化不仅体现在工作流程的规范与细化上，更关键在于对人才“全生命周期”进行动态跟踪和精准支持，从招聘选拔、培训发展、考核评价到激励保障，每一环节都需要有明确目标、科学工具和动态机制作为支撑。例如，在教师招聘环节，不再仅仅依赖学历、职称等硬性指标，而是引入教学能力测评、价值契合度分析等内容，确保人岗匹配；在职业发展方面，不再沿用统一晋升通道，而是依据教师发展取向设定不同的成长路径，如“教学型”“科研型”“管理型”等分轨培养机制。

精细化管理的本质是提高单位人力资源的使用效能和发展潜力。通过精确掌握每一名教职员工的画像、发展需求与激励偏好，管理部门可以实现从“被动管理员”到“主动服务者”的转变。这不仅有助于人才稳定与组织绩效提升，也能够推动学校形成“尊重个体、鼓励成长”的良性生态。

2.2 构建体系的基本原则

在新时代教育治理背景下，民办高校构建人力资源精细化管理体系，必须基于科学的原则体系，以确保整体运行的规范性与适应性。人力资源管理不能孤立存在，而应成为学校治理结构中的有机组成部分，实现资源配置的最优组合。在数字化转型的时代背景下，构建人事信息平台是实施精细化管理的基础。数据不仅是决策的依据，更是反映组织运行状态和个体行为趋势的重要抓手。通过对教职员工的教表现、科研成果、培训记录、服务绩效等多维度数据的采集与分析，可以实现人才动态调度、精准激励和绩效预测，提升组织运行的透明度与科学性。不同岗位类别、不同发展阶段、不同专业背景的教职员工，其管理重点和支持需求也应有所区别。例如，对于初入职教师，应重点提供职业适应支持和教学能力训练；对于中年骨干教师，则需通过科研资源倾斜、岗位晋升通道拓宽等手段增强其发展动力。这种“因类施策”的方式，才能真正落实“人尽其才、才尽其用”的管理理念。此外，动态调整原则要求管理体系具备足够的弹性，能够根据外部政策变化、内部发展阶段调整目标和策略。特别是在高校发展战略更新或组织结构调整的情况下，原有的人才结构与激励机制可能不再适用，此时必须具备快速响应与及时优化的能力，避免“制度惯性”影响组织活力。

最后是人文关怀原则。在追求效率和绩效的同时，管理也应关注教师的心理状态、工作体验和职业认同。尤其在民办高校中，许多教师处于职业初期或发展焦虑期，学校应通过制度、人际支持与组织文化建设形成“软约束”，激发教师对组织的归属感和责任感。例如，可以设置“教师发展日”、“心理健康支持热线”或“青年教师成长计划”等形式，增强教职员工的获得感和幸福感，真正实现“管理以人为本”的价值导向。

3 民办高校人力资源精细化管理的实施路径

在构建精细化管理体系的实践过程中，民办高校应结合自身办学定位与组织特点，聚焦可操作性与可持续性，推动人力资源管理由“事务导向”转向“价值导向”。以下从四个方面探讨具体的实施路径。

3.1 信息平台支撑的数据化管理

信息化平台是精细化管理的基础工具。通过建设统一的人事信息系统，将教师基本数据、教学科研记录、考勤和培训等内容集中管理，能够实现人员信息的动态更新与可视

化呈现。以某中型民办高校为例，其“智慧人事”系统上线后显著提升了数据统计效率，管理员可实时查看教师教学量、成果产出与能力成长轨迹。系统还设有自动预警功能，如发现某教师长期绩效下滑或岗位职责未匹配，即触发人事干预，为后续调岗、培训或激励提供数据依据。这种做法使管理者从繁琐的事后操作转向前瞻性的决策支持。

3.2 教师发展路径的系统化建设

教师的发展不能依赖个人自发性，而需通过制度化、项目化的机制进行支持。民办高校应围绕“教学能力—科研能力—管理能力”三个核心维度，设立多元培训路径，满足不同发展阶段与岗位类型的教职员工成长需求。例如针对青年教师，可设立“新入职教师研修班”，内容包括教学设计、课堂控制、课程思政元素融入等基础模块；而对中高级职称教师，则鼓励其参与教学改革项目、申报课题或担任导师工作，提升学术影响力和团队引领能力。以某校“青蓝工程”为例，新入职教师须参加为期一年的教学导师制，资深教师负责“以课带人、以评促学”，每学期形成成长档案。学校定期组织成果汇报会，不仅促进青年教师快速成长，也激发了资深教师的责任感与成就感。项目实施两年后，青年教师教学满意度从原来的 3.8 分提升至 4.4 分（满分 5 分），青年教师留任率提升了 12 个百分点。

3.3 绩效考核与激励机制的差异化优化

绩效机制改革是精细化管理的核心。传统以工作量为主的考核方式容易忽视实际贡献与发展潜力。为此，应构建“基础任务+特色贡献”的双维考核模式，允许教师根据自身特长选择发展方向，例如教学主导型、科研主导型或服务导向型，并设定相应指标与权重。考核结果除用于绩效分配外，还与职称评定、岗位晋升和项目推荐挂钩，形成真正意义上的正向激励机制。同时，学校还应建立绩效反馈机制，允许教师了解自身短板、查阅成长建议，以促进目标调整与自我驱动。

3.4 组织文化与人文支持机制建设

精细化管理不能忽视教师的情感需求与归属感建设。高校应搭建教师发展中心、设立“身心健康日”或“成长下午茶”

等交流平台，增强教师间的互动与情感联结。一些学校还设立专职心理咨询岗位，提供个体辅导与情绪调节课程，有效缓解职业压力，提高教师满意度与留任意愿。组织文化方面，可通过设立“教师之星”“岗位楷模”等荣誉制度，树立榜样，强化认同。通过制度、平台与氛围的有机结合，构建人性化与精确化共存的管理生态，真正实现以人为本的治理逻辑。

4 结论与后续展望

在新时代教育高质量发展背景下，民办高校唯有构建科学、高效、系统的人力资源精细化管理体系，才能在竞争日益激烈的办学环境中稳步前行。通过数据驱动的信息平台建设、多元能力发展路径设计、差异化绩效激励机制完善以及组织文化与人文支持的融合推进，精细化管理不再是理念层面的口号，而成为推动学校治理现代化的核心抓手。未来，民办高校应进一步强化制度顶层设计，注重政策环境与区域协同效应，探索基于大数据与人工智能的人才管理工具，持续优化管理流程与服务体验，真正实现“人尽其才、才尽其用”的教育目标。

参考文献：

- [1] 侯瑾,陈翠翠,赵右南.高校人力资源管理中的激励艺术[J].山西财经大学学报,2025,47(S1):223-225.
- [2] 李圆珊.基于大数据的高校人力资源优化配置探究[J].市场周刊,2024,37(30):163-166.
- [3] 张建国.人工智能时代民办高校人力资源管理数字化转型探究[J].市场周刊,2024,37(21):183-186.
- [4] 陆艳.高校人力资源管理视域下人才队伍建设创新对策分析[J].公关世界,2024,(15):178-180.
- [5] 张锦燕.基于管理学理论的高校人力资源配置优化策略[J].国际公关,2024,(12):185-187.
- [6] 杨茹浩.高校人力资源管理的信息化运用研究[J].活力,2024,42(11):28-30.
- [7] 王来宾.高校人力资源管理专业转型的实现路径[J].西部素质教育,2024,10(09):26-30.
- [8] 王旭.高校人力资源管理:问题及措施[J].山西财经大学学报,2023,45(S2):95-97.