

高等教育中如何通过人力资源配置的优化来提升教学质量与管理效能

周宣彤

广州新华学院, 中国·广东 广州 523000

摘要: 随着高等教育的快速发展, 教育质量与管理效能成为社会关注的焦点。当前, 高等教育在教学质量和管理效能提升方面面临诸多挑战, 如人力资源配置不合理、教师队伍的结构性问题以及管理模式的单一化, 制约了教育目标的实现。因此, 优化人力资源配置成为提升高等教育质量和管理效能的关键途径。论文通过分析当前高等教育人力资源配置中存在的问题, 提出了优化策略, 包括明确人力资源配置目标、完善人力资源配置制度、加强教师队伍建设与发展、提升管理层的领导能力等措施。通过这些优化手段, 旨在提高教学质量, 促进高等教育的可持续发展, 以满足日益增长的社会需求和时代发展的挑战。

关键词: 高等教育; 人力资源配置; 教学质量; 管理效能

How to Enhance Teaching Quality and Management Effectiveness through the Optimization of Human Resource Allocation in Higher Education

Xuantong Zhou

Guangzhou Xinhua University, Guangzhou, Guangdong, 523000, China

Abstract: With the rapid development of higher education, the quality of education and management efficiency have become the focus of social attention. Currently, higher education faces many challenges in improving teaching quality and management efficiency, such as the unreasonable allocation of human resources, structural problems in the teaching staff, and the singleness of the management model, which restricts the realization of educational goals. Therefore, optimizing the allocation of human resources has become a key way to improve the quality of higher education and management efficiency. This paper analyzes the problems existing in the current allocation of human resources in higher education and proposes optimization strategies, including measures such as clarifying the goals of human resource allocation, improving the human resource allocation system, strengthening the construction and development of the teaching staff, and enhancing the leadership ability of the management layer. Through these optimization means, it aims to improve teaching quality, promote the sustainable development of higher education, and meet the growing social needs and challenges of the times.

Keywords: higher education; human resource allocation; teaching quality; management efficiency

0 前言

在当今时代, 高等教育在社会发展进程中占据着举足轻重的地位, 其肩负着为国家培养高素质人才、推动科技创新以及传承文化的神圣使命。而人力资源作为教育的核心要素, 其配置的合理性直接关乎教学质量的高低与管理效能的优劣。合理的人力资源配置能够确保师资队伍的高效, 使教师在教学、科研等工作中充分发挥潜能, 激发创新活力, 进而提升教学质量。优化人力资源配置, 也是实现高等教育可持续发展、增强学校竞争力、满足社会对多样化人才需求的必由之路。它为高等教育的长远发展提供坚实支撑, 使其在时代的浪潮中不断前行, 为社会进步贡献力量。

1 高等教育人力资源配置现状

1.1 现有人力资源配置的基本情况

在当前的高等教育体系中, 人力资源的配置存在一定程度的不平衡与不充分现象。具体而言, 教师队伍的数量与质量之间的差距尤为突出。尽管许多高校在增加教师数量方面做出了积极努力, 由于教师流动性较大, 特别是年轻教师的流失现象较为严重, 许多院校面临教学资源短缺与师资力量不足的问题。与此同时, 部分高校在学科建设方面未能及时调整与优化人力资源配置, 导致某些学科领域的师资力量极为薄弱, 而其他学科则面临教师过剩的局面。行政管理人员的配置问题也不容忽视, 许多高校的行政团队人数过多, 职责划分模糊, 造成了不必要的资源浪费, 进一步削弱了管理效率。尽管各大院校普遍注重高层管理人员的引进与培

养,但对于中层管理人员的素质与能力的提升仍显不足。教师的培养与激励机制方面,许多院校缺乏系统性的人力资源规划,教师的晋升通道和职业发展路径不够清晰,导致不少教师缺乏工作的动力和未来发展的信心。由此可见,高等教育在人力资源配置方面亟待进一步优化与改善,这一现状直接影响着整体教育质量的提升。

1.2 人力资源管理存在的主要问题

尽管许多高等院校在优化人力资源配置方面已作出了显著努力,然而在实际操作过程中,仍然面临着一系列亟待解决的关键问题。首先,教师的招聘与选拔机制普遍存在不科学之处,偏重学历和资历的评定,而对教学能力与实践经验的考量不足。这种倾向导致了部分具有高水平专业能力的人才未能顺利进入高等教育领域,从而影响了教学质量的提升。与此同时,教师的继续教育与职业发展体系并未得到充分完善,许多高校缺乏对教师培训的系统性规划,致使教师在创新能力和教学水平上的提升受限。其次,部分高校的激励机制未能有效与教师的实际工作需求对接,绩效考核过于单一,忽视了教师在教学、科研及其他领域的多元化贡献,难以激发教师的工作热情和创新动力。此外,部分管理层的决策与教学过程的实际需求相脱节,缺乏对教师需求与学科发展的深刻理解,导致人力资源配置与学校战略目标之间的脱钩。最后,不少高校的行政管理岗位设置过多且职能重叠,管理人员的专业能力与教育教学的需求无法精准契合,结果不仅削弱了管理效能,还造成了资源的浪费。

1.3 教学质量与管理效能的差距

当前,高等教育的教学质量与管理效能之间存在着显著差距。尽管许多高校在师资队伍建设和管理机制创新方面付出了诸多努力,由于人力资源配置的不足与管理体制的滞后,教学质量的提升依然面临严峻挑战。教师在教学方法与内容创新上的支持与激励明显不足,导致课程内容更新迟缓,教学手段革新滞后,未能有效满足时代发展的需求。在此背景下,部分学科的人力资源分配不均,教师的数量或质量未能与学科发展需求匹配,极大地制约了学生的学习效果与个性化发展空间。同时,行政管理人员的配置不合理也显著降低了管理效率,教育决策缺乏科学依据与前瞻性,难以在短期内带来实质性的教学效能提升。更为关键的是,管理层对教学一线的实际需求缺乏深入了解,导致教师与学生的声音常常未能在教育决策中得到充分体现,进而引发教育资源分配的失衡。由此可见,教学质量与管理效能之间的差距,不仅源于资源配置的不足,更与管理体制的僵化、决策的低效以及教师激励机制的不完善息息相关。

2 人力资源配置优化的理论基础

2.1 理论依据

在高等教育中,人力资源配置的优化是提高教学质量与管理效能的重要途径。为此,我们可以借鉴多个相关理论,

以便为实践提供科学依据和指导。这些理论为人力资源配置的优化提供了不同的视角和方法,从而帮助高等院校更好地实现教学质量和管理效能的提升。

人力资源规划理论强调人力资源的合理配置与优化规划,提倡通过科学的需求分析与供给预测来实现人力资源的最优配置。在高等教育领域,这一理论帮助我们在进行教师和管理人员的招聘、配置、培训等方面作出科学决策。通过精准的需求评估,可以在合理的时间内为学校引进合适的教育人才,并为学校的长期发展制定合适的人才发展规划,从而提高整体教育质量和管理水平。

变革管理理论关注在复杂的组织环境中如何实施有效的变革。高等教育的环境不断变化,社会对人才的需求、教育技术的进步以及教育理念的更新都在影响着学校的运行方式。变革管理理论的应用为我们提供了如何在高等院校内有效实施组织变革的框架,通过优化人力资源配置来适应新的教育环境,提升教学质量和管理效能。例如,基于信息化发展的趋势,学校可以通过调整人力资源配置,强化教师信息技术能力的培训,以应对教学方法和手段的现代化。

人才管理理论认为,人才是组织最重要的资源,优秀的人才对组织的成功至关重要。在高等教育中,人才管理理论的应用旨在构建一个高效的教师队伍和管理团队。通过制定合理的选拔机制、激励制度、职业发展路径和绩效考核体系,可以吸引、留住并培养高素质的教师和管理人员,从而推动教学质量的提升和管理效能的增强。这一理论为高等院校提供了理论支持,使得学校可以通过优化人力资源的管理,保持教学队伍的活力和专业性。

团队协作理论强调团队成员之间的相互合作和协作精神。在高等教育中,团队协作理论强调教师之间、教师与行政管理人员之间的协作,以提升整体工作效率。教育管理者需要注重团队建设,促进团队成员之间的互动与交流,推动团队的合作精神和创新能力,从而实现教育目标的共同推进。优化人力资源配置,增强团队协作,可以提升学校的管理效能与教学效果。

教育管理理论强调教育组织的管理与领导力。教育管理理论在高等教育中的应用有助于为人力资源配置提供系统的管理框架。通过完善的管理制度和有效的组织架构,教育管理者能够协调各方资源,合理调配教师和行政人员的岗位职责,提升教育组织的整体运行效率和效能。教育管理理论还强调领导力的重要性,认为管理者需要具备战略眼光和决策能力,以优化学校人力资源配置,推动教学和管理工作的持续改进。

2.2 优化原则

在高等教育中,优化人力资源配置应遵循以下几项核心原则,以确保有效提升教学质量和管理效能。

精准配置原则强调根据学校的实际需求和发展目标,对人力资源进行精确配置。学校应根据学科建设、教学要求

和发展规划,合理安排教师和管理人员的岗位设置,确保人力资源的高效利用。同时,应根据各学科领域的特点和未来发展趋势,适时调整人才引进与培养计划,从而为学校的长远发展提供坚实的人力资源保障。

公平合理原则认为,在进行人力资源配置时,应保证公平公正,避免偏向性和不合理配置。教师的招聘、选拔、晋升等过程中,应坚持公平、公正、透明的原则,确保每位教师都能够平等的竞争环境中展示自己的才华。对于管理

人员的配置,也应根据工作需要和能力水平来进行合理安排,而不是依据个人关系或其他非正式因素。这种公平合理的配置方式不仅有助于提升团队的凝聚力和信任感,也能激发员工的积极性和创造力。

激励机制原则强调通过建立科学的激励机制,调动教师和管理人员的积极性。学校应根据教师和管理人员的工作表现、科研成果和教学贡献,设立合理的奖励机制,包括薪酬、职务晋升、学术荣誉等,激发他们的工作热情和创新意识。此外,激励机制还应关注非物质激励,如职业发展机会、教学资源支持等,激发教师的自主性和职业满足感。

持续改进原则强调人力资源配置应持续优化和改进。

高等教育的环境不断变化,学校的需求和教师的期望也在不断变化。因此,学校应定期评估现有人力资源配置的效果,及时调整和改进,避免固守旧有模式,适应新形势的变化。这一原则要求学校建立有效的反馈机制,确保人力资源配置在动态变化的过程中始终保持适应性与灵活性。

协同发展原则强调人力资源配置的优化应与学校的整体战略发展相协调。人力资源配置不是孤立的,它应与学校的教学、科研、社会服务等各项职能协调发展。学校在优化人力资源配置时,应充分考虑各学科的特色和需求,合理配置教师和管理人员,使其与学校的整体发展方向相契合,从而实现各项工作的协同推进,促进学校的全面发展。

3 高等教育人力资源配置优化的具体实践

3.1 明确人力资源配置目标

在高等教育领域,明确人力资源配置目标是提升教学质量和管理效能的关键起点。高等院校应依据自身办学特色、学科布局及未来发展规划,精确制定人力资源配置的目标。根据学校的战略定位与社会需求,必须科学确定各学科、专业及岗位的人才需求,确保配置的人力资源能够全面支持教学、科研和管理等多重职能。与此同时,数据分析与反馈机制应被有效运用,以便及时调整教师队伍的规模、结构与素质,进而优化资源配置,避免出现人才资源的过度或不足。此外,明确人力资源配置目标同样要求促进学科之间的协同效应,推动跨学科领域的教师引进与培养,以确保教师团队在跨学科的教学与科研活动中发挥至关重要的作用,从而整体提升办学效益与竞争力。

3.2 完善人力资源配置制度

完善的制度是实现人力资源优化配置的保障。高等院

校应根据自身实际情况,建立和完善招聘、选拔、晋升、考核等人力资源管理制度。例如,学校应制定科学合理的教师招聘标准,确保招聘过程的透明度和公平性;同时,要建立有效的选拔机制,根据学科特色和专业要求,精准引进高水平人才。针对教师的职称评定和晋升问题,学校应制定明确的评定标准,避免一刀切的做法,确保评定过程既公正又科学。此外,还要建立持续的考核和反馈机制,定期评估教师的教学质量、科研水平和社会服务能力,为进一步优化人力资源配置提供依据。这些制度的完善,将为学校的长期发展提供有力的人力保障。

3.3 加强教师队伍建设与发展

教师队伍建设是提升教学质量的关键所在,学校必须深刻认识到教师的职业发展与培养在这一过程中所扮演的不可或缺的角色。为了实现这一目标,首先需要建立一套持续性的师资培训体系,确保教师能够在不断变化的教育环境中保持活力和竞争力。学校应当为教师提供多样化的专业发展机会,致力于不仅提升其学术水平与教学能力,同时加强信息技术应用能力与跨学科教学的综合素养。通过定期组织国内外学术交流与培训项目,教师得以开阔眼界,培养创新思维,进一步提升其教育教学水平。与此同时,青年教师的培养与引进同样不容忽视。学校应当设立专门的导师制度,为年轻教师提供更具针对性的成长平台,激发其潜在的创新能力,推动其在教学与研究上的全面发展。此举不仅有助于增强教师队伍的活力,还能为学校的长远发展注入源源不断的动力。此外,教师的师德建设亦应得到充分重视。提高教师的职业道德水平与责任感,确保教育的本质任务得以贯彻,是提升教育质量的基础。通过强化师德教育,学校能够为学生的成长提供更加稳固的道德指引与支持,进而促进学生全面素质的提升。

3.4 提升管理层的领导能力

管理层的领导能力直接影响人力资源配置的效果。在高等教育中,管理者不仅要具备战略眼光,还要能够有效领导和协调团队,确保学校人力资源的优化配置能够落实到位。学校应加强对管理层的领导力培训,提升其决策能力、沟通协调能力和危机处理能力。管理者应深入了解各学科的特点、教学需求以及人才资源情况,制定符合实际的管理方案。此外,高效的领导力也要求管理者具备激励和调动教师积极性的能力,通过有效的沟通和激励机制,提高全体教师的工作热情和集体荣誉感。通过科学的管理和高效的领导,学校能够实现人力资源配置的最优状态,推动整体办学效能的提升。

3.5 创新人才培养与激励机制

创新人才培养与激励机制是提升人力资源配置效能的关键。学校应根据学科特点和社会发展需求,创新人才培养模式,注重跨学科和国际化人才的培养。对于教师而言,不仅要注重其专业能力的提升,还要鼓励其参与教育创新和教

学研究，提升教育质量和社会服务能力。此外，学校要构建有效的激励机制，通过合理的薪酬制度、职称晋升、科研项目资助等激励措施，调动教师的积极性，增强其工作的责任感和成就感。创新的人才培养和激励机制不仅能吸引高水平的教师，还能增强教师的归属感和忠诚度，从而为学校的长远发展积累优质的教育资源。

4 结语

在高等教育中，优化人力资源配置不仅是提升教学质量的关键，更是推动学校全面发展的基础。通过明确人力资源配置目标、完善管理制度、加强教师队伍建设、提升管理层领导能力以及创新人才培养与激励机制，学校能够高效配置人力资源，提升办学水平。优化人力资源配置是一个动态过程，只有不断根据内外部环境的变化进行调整，才能实

现教育质量和管理效能的持续提升，为社会培养更多优秀人才。

参考文献：

[1] 张亮,祖冰畴.医学专业高等学历继续教育教学质量提升策略[J].教育教学论坛,2024(52):37-40.

[2] 李科强,李向江,马卓琦,等.新时代民办学校教育教学质量提升途径研究[J].办公自动化,2024,29(9):28-30.

[3] 于新艳,闻学娟.高等数学线上教学质量提升策略研究[J].湖北开放职业学院学报,2024,37(8):180-181+193.

[4] 解润芝.小学教学管理效能提升实践探索[C]//广东省教师继续教育学会.广东省教师继续教育学会教师发展论坛学术研讨会论文集(八),2023.

[5] 丘红慧.“双减”政策下学校管理效能提升策略研究[J].教师,2022(19):18-20.