

浅析高校人事劳资管理人员的培养

张慧明

(沈阳工程学院,辽宁 沈阳 110036)

摘要:高校人事劳资管理工作作为高校人事管理工作的重要组成部分,对人事劳资管理人员的要求极高,要求劳资管理人员不仅要牢牢掌握劳资的相关政策,能够精准的传递政策文件所表达的内容及精神,更要团队相互配合,提高工作效率和工作质量。因此,重视高校劳资管理人员的培养对于促进学校的发展具有积极的推动作用。

关键词:人才培养;高校;劳资管理

[DOI]10.12231/j.issn.1000-8772.2021.06.164

1 高校人事劳资管理人员的现状

高校人事劳资管理人员的工作主要可以分为各类人员基本工资核定和校内津贴的计算、工资数据的管理和维护、年终绩效及课任教师课酬的计算、工资数据上报、丧葬费遗属补贴的计算、保险基数调整、开具收入证明等工作。而目前高校用工形式相对比较复杂,例如部分学校包含的用工形式主要包含在编人员,校外人事代理,人才代理,退休返聘,外聘,劳务派遣人员,集体人员等等,导致了劳资管理人员的日常工作任务愈加繁杂,工作效率和工作质量得不到有效提升,除此之外,高校劳资人事部门人员流动性较大,会导致部分有效信息丢失,最后成为历史遗留问题,时间久后问题变得模糊,劳资人员管理起来杂乱无章,不利于高校的发展。由于高校人事劳资管理工作既重要又繁杂,所以对劳资管理人员的综合素质要求比较高,高校人事劳资管理人员大多都是通过国家或者省文件相关政策自行学习,在实际工作中积累经验,摸索前进,鲜有机会参加培训,高校人事劳资管理人员的综合素质还有待提高。因此,还需加大鼓励高校组织劳资管理人员培训。

2 重视高校人事劳资管理人员的培养

2.1 专业素养培养

高校人事劳资管理人员政策性,专业性有待提升,在高校教师的专业性发展中,存在着一些不尽人意的方面,主要表现在创新能力,知识背景,师德师风,科研能力,心理素质,以及一些专业意识等方面。针对高校劳资管理人员,专业性培养显得尤为重要,因此劳资管理人员需牢记并快速掌握新规新政,并有效的向广大教职工传递政策精神,这不仅需要劳资管理人员合理安排时间,积极参加理论课程学习,更需要各高校加强对人事劳资管理人员政策性,专业性的培养,以加强管理人员理论方面的提升,快速有效的提高人事劳资管理人员的业务水平,以及办事效率。

2.2 沟通表达能力及服务精神培养

沟通表达能力及服务精神是作为高校人事劳资管理人员应有的基本素质,高校人事劳资管理人员的服务精神和沟通表达能力在人事劳资管理中尤为重要,工资福利待遇关系到教职工切身利益,也是教职工日常比较关注的话题。良好的沟通表达能力以及服务意识能够消除教职工对工资福利待遇的疑虑,从而减缓高校人事劳资管理人员的压力。如果教职工对福利待遇的关注度较高,劳资管理人员更多的为教职工解释工资待遇的问题,就会加大浪费人事劳资管理人员的精力。因此,注重劳资管理人员沟通表达能力以及服务精神的培养显得至关重要。

2.3 网络信息化培养

随着科学技术的不断发展和提高,计算机技术逐渐的成熟,计算机强大的功能逐渐让人们深刻的认识,计算机已经进入社会的各个领域并且发挥着越来越重要的作用。熟悉使用软件系统和利用现代化方式解决部分问题不仅可以大大减轻人事劳资管理人员的负担,而且降低了错误率。在高校人事劳资管理的过程中,尽可能多的利用软件或者系统,利用这些为劳资管理人员创造价值。提高管理人员办事效率和工作质量,从而可以留出更多时间参加培训,提升自我。

2.4 心理素质培养

高校教师要有健康的心理素质,才能热爱生活,热爱工作,把兴趣和情感专注于工作上。面对社会变革带来的冲击,以及社会竞争压力的不断增加,部分高校教师的心理素质较差,表现的压力过大,心理承受能力降低。教师一旦受到挫折和委屈,心态就会失去平衡,这些都将对工作和自身潜移默化产生不良影响。针对高校劳资管理人员,亦是如此。因此高校人事劳资管理要注重人事劳资管理人员的心理素质的培养,针对遗属人员,去世人员人事劳资管理人员会计算相应的遗属补贴和丧葬费抚恤金,人事劳资工作中管理人员面对的不仅仅都是受过高等教育的知识分子,也可能会经常遇到情绪失控的家属,这就要求人事劳资管理人员的心理素质过硬,可以在短时间内调整自己的状态,同时要安抚教职工家属。学会换位思考,理解家属心情,耐心为其讲解有关注意事项。因此,也应该重视劳资管理人员心理素质方面的培养。

2.5 团队配合意识培养

高校工作中既要注意个人能力的发挥,又要注重整体配合,使大家有个人失败就是团队的损失的意识,而高校劳资管理工作具有连贯性,从发布招聘,笔试,面试到录取,入职,核定工资,缴纳保险,每个环节都紧密相连,环环相扣,这就要求要有一定的团队合作意识,要明确每个人的职责,加强互相协调配合,更需要协调好自身与上下级的关系,与主管领导部门的关系。良好的团队配合能够在保证工作质量的前提下提高工作效率,引进更优秀的人才,促进高校的不断展。因此,团队配合意识培养至关重要。

2.6 保密意识培养

高校人事劳资管理工作是高校人事管理的核心工作,人事劳资管理部门也是高校最具核心部门,劳资管理人员要注意自身的言行,要切实提高保密工作的意识,着力加强政治意识,大局意识,责任意识等等。落实保密相关规定,不断完善保密工作制度,严格按照规章制度办事。任何一个决定对全校教职工都会有一定的影响,在决定未由领导商议敲定,要求人事劳资管理者有较强的保密意识,较少不必要的混乱和麻烦,增强保密意识和服意识,换位思考的为广大教职工做好政策解读和服务,才能保证学校的稳定发展。

3 结束语

注重高校人事劳资管理人员的培养是做好劳资管理工作的第一步,也应是重中之重任务。关系到高校员工的积极性,更关系到高校的稳定和发展。当今社会对高校的办事质量和工作效率的要求不断的提高,高校的规模也逐渐的变大,因此,人事劳资管理的工作愈加复杂和多样化,培养更优秀的人事劳资管理人员有利于高校发展,为高校的改革做出更大的贡献。

参考文献

- [1]乔新.论目前高校劳资管理工作[J].和田师范专科学校学报,2009,28(06):57-58.
 - [2]裴祉鉴.浅议地方高校劳资管理工作[J].时代经贸,2018(33):32-33.
- 作者简介:**张慧明(1994-),女,汉族,辽宁朝阳人,研究方向:薪资管理。