

能提升方面取得显著成绩的人员给予物质和精神奖励。在职称评定和职务晋升等方面，将专业技能的提升作为重要的考量因素，让人才切实感受到提升专业技能的重要性、必要性。

（二）转变管理理念、更新管理模式

大数据信息化的时代，传统的工作模式已经无法适应如今快速发展的需求，因此，高校人事管理迫切需要进行信息化建设与改革，调整管理的模式与思路，建立系统化的管理制度，转变现有管理理念，提高对人事管理工作的认识，提升高校管理质量与效率，为高校发展提供帮助。^[9]一方面，随着信息化技术的发展，办公软件的应用及信息化教学已成为不可阻挡的发展趋势，学校可适当加大对信息化办公软件的投入，加强管理人员对办公软件使用的技能培训，从而实现信息化办公，提升管理效率及质量。另一方面，可以建立人事管理台账、开通教职工考核平台、普及校内OA办公等，为教职工提供信息化应用平台，通过收集、汇总、分析平台反馈的各项数据，以降低手工错误率，提高办公效率。不仅如此，人事数据还能够为学校的短期、长期发展提供可靠的决策依据，因此，实行信息化管理势在必行。

（三）完善薪酬绩效体系，坚持公平公正

完善的薪酬绩效体系是高校战略人力资源管理的重要内容，公平公正是薪酬绩效体系的核心原则。在市场经济大环境下，高校的教师资源稍显紧张，教师团队的人才储备以及专业度有待提升。高校应确保基本工资能够满足教职工的基本生活需求，同时增加绩效工资的比重，使其与教职工的工作业绩紧密挂钩。如对于教学岗位的教师，可根据教学质量评估结果、学生满意度、课程开发成果等因素来确定绩效工资；对于科研岗位的人员，依据科研项目的级别、科研成果的影响力、成果转化效益等进行绩效奖励。既能激发教职工的工作积极性，又能体现多劳多得、优绩优酬。同时应坚持公平公正的原则，制定科学合理的薪酬分配体制，按照国家岗位及工资福利标准、政策扶持以及当前经济形势等多项因素来制定薪酬分配标准，针对校内人才的具体情况制定具有层次和依据的薪酬体系，通过薪酬体系将高校人力资源进一步优化配置，最大程度地帮助人才实现最大价值，推动高校进步。另外，绩效考核机制需要完善的监管机制和绩效评价机制来支撑，科学的监管机制能更好地保证绩效机制的合理性，而评价机制则是为高校革新人力资源管理提供科学参考依据的重要工具。

（四）调整结构平衡配置，优化发展战略布局

高校应全面评估各学科的发展现状与潜力，对于优

势学科，在保持其领先地位的同时，注重内部人才结构的优化，避免过度集中资源，防止出现人才冗余。对于基础学科和新兴学科，加大人才引进和培养力度，给予政策和资金支持。如设立专项基金用于基础学科的师资队伍建设和吸引优秀人才投身其中；对于新兴学科，通过与企业合作、跨学科团队组建等方式，快速聚集相关领域人才，推动学科发展。在年龄结构调整上，高校要构建合理的人才梯队。重视年轻教师的引进和培养，为他们提供广阔的发展空间和成长机会；同时，充分发挥资深教师的传帮带作用，鼓励他们参与青年教师培养、学科规划等工作，实现经验的传承和知识的延续。对于岗位结构，应明确教学、科研和管理岗位之间的合理比例和协同关系。教学岗位要确保教师有足够的时间和精力投入到教学中，通过合理安排教学任务量，减少不必要的行政事务干扰。管理岗位则需提升管理人员的专业素质和服务意识，建立高效的管理服务体系，促进教学和科研工作的顺利开展。

（五）优化评价体系，健全制度框架

优化评价体系是提升高校人事管理水平的核心。一方面，评价指标应多元化。除了传统的教学课时、科研成果数量等指标外，还应纳入教学质量、科研创新能力、社会服务贡献等因素。如对于教学评价，不仅要看学生的考试成绩，更要考虑学生的综合素质提升、实践能力培养以及对教学方法的反馈；对于科研评价，要重视科研成果的实际应用价值和推动作用，而不仅仅是论文发表的数量。另一方面，评价主体应多样化。除学校内部的领导和同行专家外，应增加学生、社会用人单位等的参与。学生作为教学活动的直接对象，他们对教师的教学效果有着最直观的感受；社会用人单位则对高校培养的人才质量和科研成果的社会适应性有重要的发言权。通过多主体评价，可以使评价结果更加客观、全面。^[10]另外，要建立完善的人事管理制度，包括人才引进、培养、考核、晋升、激励等各个环节。在人才引进方面，制定严格、科学的标准和流程，确保引进真正符合高校发展需求的优秀人才；在培养制度上，根据不同岗位和人员的特点，制定个性化的培养计划，激发教职工的工作积极性、创造力。

结 语

新时期教育背景下，高校人力资源管理体系的深化改革与创新需在战略人力资源管理指引下完成，围绕管理理念、管理体制与薪酬绩效机制等进行理念创新，借

（下转第132页）