

高等音乐院校人力资源管理模式创新研究

● 刘 睿



[摘要] 本文旨在探讨高等音乐院校人力资源管理模式的创新与实践。本文通过对当前音乐院校人力资源管理现状的梳理,分析其中存在的问题,阐述人力资源管理模式创新的意义。同时,笔者针对相关问题提出了高等音乐院校人力资源管理模式的创新策略和实践路径,如更新管理理念,树立重视人才的管理思想;优化管理方式,构建科学的人力资源管理体系;加强师资团队建设,提升师资队伍的整体素质和能力水平;加强学术权力与行政管理的协调与平衡;推动人力资源管理与学校整体发展的深度融合,以期提升高等音乐院校的人力资源管理水平,促进音乐教育事业的繁荣和发展。

[关键词] 高等音乐院校;人力资源管理;创新策略;实践路径

Q 高等音乐院校人力资源管理现状

在我国先后颁布的相关规章制度中,我国将高校管理的自主权不断下放,高校不断探索建设出促进自身发展、适应自身需求的人力资源管理模式。但由于部分高等音乐院校相关管理者不够重视学院的人力资源管理、行政人员不专业及学术权力制约等因素,使得一些高等音乐院校的人力资源管理存在管理理念相对滞后、管理方式单一、管理力量薄弱等问题,导致一些高等音乐院校人力资源管理面临一系列挑战。

(一)管理理念相对滞后

一些高等音乐院校人力资源管理理念相对滞后主要体现在管理者多为音乐领域专家,“重专业、轻管理”的观念根深蒂固,认为人力资源管理是“可以商量变通的”。高等音乐院校的各项人力资源管理工作需要遵循国家和属地省市的诸多规定,并且接受上级的指导、监督和检查。管理者的迫切要求与各项人力资源制度之间存在不匹配、不适用、不对接等矛盾,传统的“以事为中心”“一事一议”的管理方式仍然占据主要地位,使得人力资源管理制度无法完全有效实行,削弱了人力资源管理的公信力和行政力。

(二)管理方式相对单一

相比于综合类高校,高等音乐院校的在校生人数、教职工人数、面积规模等远小于综合类高校。甚至一些高等音乐院校的学生人数和教职工人数只相当于综合类高校二级学院的规模。因高等音乐院校人力资源管理规模和人数相对较小,其人力资源管理方式趋近于扁平化、点对点管理,其日常的人力资源管理方式仍以人工收集统计、手动审核签批

的方式为主,人力资源信息化系统办公模式尚未普遍使用,缺乏科学系统、智能高效的管理方式。这使得人力资源管理部门工作效率偏低,时间精力大量消耗在繁杂琐碎的事务上,投入制度建设、系统建设的时间和资源相对较少。

(三)管理力量相对薄弱

高等音乐院校行政管理人员中多为音乐专业的留校管理人员,音乐的“感性、发散”与管理的“理性、原则”之间的跨度,使其难以胜任原则性强、准确度高、严谨周密的行政工作。然而,在当前背景下,我国赋予了高等音乐院校在人才培养、教学科研、艺术实践等方面更加多元的职责和使命。高等音乐院校现有的行政力量难以满足愈加繁重艰巨的目标任务,给人力资源管理带来了一定的挑战。同时,高等音乐院校中音乐人才占据主流,其较为单一的学籍结构、复杂的师承关系,使得学术权力始终高于行政管理,对人力资源管理的运行造成阻力。

Q 高等音乐院校人力资源管理模式创新的意义

在当前日新月异的音乐教育领域,传统的人力资源管理模式已难以满足高等音乐院校快速发展的需要。因此,人力资源管理模式的创新对于高等音乐院校来说,尤为必要和迫切。

(一)有助于提升行政管理效能

传统的人力资源管理模式沿用至今依然具有一定的成熟性和稳定性,较为切合高等音乐院校的实际和特点。但是随着学校的发展,人力资源管理工作范畴不断深入、工作要求持续提高、工作流程更加严密、工作对象日益多元,传

统模式已难以满足当前高等音乐院校人力资源管理工作需求。人力资源管理模式的创新能够更好地适应数字化时代的需求,通过引入信息化、智能化的管理手段,实现人力资源数据的快速收集、分析和处理,从而大幅提升行政管理效能。通过创新模式,能够简化管理流程,减少重复性工作,使得管理人员有更多的时间和精力投入到更为核心和重要的工作中去,为学校的整体发展提供有力支持。

(二)有助于推动师资队伍团队建设

传统的人力资源管理模式注重师承和资历,高等音乐院校在老一辈音乐专家的带领下,发展培养出了自身的专业优势和优秀人才。随着音乐教育领域的不断拓展和深化,高等音乐院校对音乐人才的需求也日益多样化、差异化。高等音乐院校可以通过创新人力资源管理模式的契机,打破原有的资源壁垒和专业垄断,了解社会经济发展和行业变化的需求,更加精准地选拔、培养和使用人才,构建一支结构合理、素质优良的教师团队,为音乐教育事业的发展提供有力的人才保障。通过创新人力资源管理模式,高等音乐院校可以建立更加科学、合理的教师评价和激励机制,激发教师的工作热情和创造力,推动教师不断更新教育观念、改进教学方法,从而提升教育质量和教学水平。

(三)有助于合理优化资源配置

传统的人力资源管理模式在资源配置上存在路径依赖和经验主义导向,主观性强且效率较低。随着学校规模的不断扩大以及承担职能的不断拓展,高等音乐院校对人力资源的需求也日益增加,如何在学校现有的资金财力、人力资源以及限定时效内,合理优化资源配置,确保各项工作的顺利开展,成为摆在高等音乐院校面前的重要课题。人力资源管理模式的创新,有助于学校引入更加科学、合理的资源配置机制,通过数据分析和预测,精准地把握学校人力资源的需求和变化,实现资源的优化配置和高效利用。这不仅可以提高学校的运行效率,还可以为学校的可持续发展提供科学依据。

(四)有助于增强学校核心竞争力

在日益激烈的竞争环境下,高等音乐院校需要不断提升自身的核心竞争力,以应对各种挑战和机遇。而人力资源管理模式的创新,正是提升学校核心竞争力的重要途径之一。通过创新人力资源管理模式,高等音乐院校可以推陈出新、更新不适用的、过时的管理制度和管理方法,因地制宜地探索制定符合时代发展的、科学高效的管理模式,不断吸引和留住更多优秀的教师和人才,为学校的发展提供源源不断的动力。同时,创新的管理模式还可以推动学校内部管理的创新,提高学校的整体运行效率和管理水平,从而增强学校的核心竞争力,使学校在音乐教育领域占据更加重要的地位。

Q 高等音乐院校人力资源管理模式的创新策略和实践路径

针对高等音乐院校在人力资源管理方面所遇到的诸多问题,以及创新人力资源管理模式的必要性和紧迫性,高等音乐院校应从更为全面和深入的视角出发,详细审视与剖析人力资源管理中存在的问题,进而探索并构建人力资源管理模式的创新策略与实践路径。

(一)更新管理理念,树立重视人才的管理思想

高等音乐院校需要更新管理理念,摒弃传统的“以事为中心”的管理方式,树立重视人才的管理思想。高等音乐院校要充分认识到人力资源是学校最宝贵的资源,要尊重人才、关心人才、培养人才、用好人才。在人力资源管理过程中,高等音乐院校要注重人性化管理,关注教职工的需求和感受,为教职工提供广阔的发展空间和良好的工作环境。为了创新管理理念,高等音乐院校需要制定一系列切实可行的措施:一是建立健全人才培养机制,加大对青年教师的培养力度,为他们提供丰富的学术资源和交流平台,帮助他们快速成长。二是加强团队建设,营造和谐的校园文化氛围,鼓励教师之间的合作与交流,可以组织各种形式的团队活动,如学术研讨会、艺术沙龙等,增进教师之间的友谊和信任,提高团队凝聚力。三是加强学校与社会各界的联系和合作。学校可以与企业、文化机构等建立合作关系,共同开展音乐教育和文化活动,这不仅有助于提高师生的社会责任感和综合素质,也能为学校的发展提供更多的资源和支持。

(二)优化管理方式,构建科学的人力资源管理体系

高等音乐学院需认清当前人力资源管理的现状,包括人才选拔机制、培训体系、激励机制等方面存在的问题,以及社会经济发展、技术进步等因素所带来的挑战。在此基础上,学校可以引入先进的人力资源管理理念和方法,构建科学高效的人力资源管理体系,如人力资源管理信息系统、绩效管理、薪酬管理等,加强人力资源管理的系统性和科学性。同时,学校要建立健全各项规章制度,规范人力资源管理的各项工作流程,提高管理效率和水平。

为构建科学高效的人力资源管理体系,高等音乐学院需要做出以下尝试:一是优化人才激励机制,建立完善的绩效考核和评价体系。在考核过程中,学校既要注重教师的学术成果,也要关注其在教学、管理等方面的贡献,对于表现突出的教师,学校要给予相应的奖励和荣誉,激发他们的工作积极性和创造力。二是加强信息化建设,通过引入先进的人力资源管理系统和工具,实现人力资源管理的信息化、智能化和自动化,提高管理效率和工作质量,加强数据分析和挖掘,为学校的人力资源配置提供更加科学、准确的数据支持。三是建立科学高效的人力资源管理体系,包括人才

引进、培养、使用、激励等各个环节,制定符合学校实际的人力资源管理制度和流程,确保各项人力资源管理工作能够有序高效地进行。

(三)加强师资团队建设,提升师资团队的整体素质和能力水平

对于高等音乐院校而言,师资团队整体素质与能力的提升,无疑是其长期稳健发展的关键所在。高等音乐院校应当全面加强师资团队建设,从人才引进、在职教师发展和师德师风建设等方面入手,全面提升师资团队的整体素质和能力水平,为高等音乐院校的长远发展奠定坚实的基础。为实现这一目标,高等音乐院校需要做到以下三方面:一是积极引进具有国内外不同教育背景、国际视野和丰富经验的音乐人才,这类人才的引进可以给学校带来新的教学理念和方法,可以为学生提供与世界接轨的音乐教育资源。二是在职教师量身定制长期系统的培训计划,通过定期组织教师参加国内外学术研讨会、音乐节等活动,不断更新教师的音乐知识和教学理念。同时,学校要鼓励教师参与科研项目,提高教师的科研能力和水平,为学校的发展贡献更多的智慧和力量。三是注重培养教师的职业素养和道德情操,引导他们树立正确的价值观和职业观,为学生树立榜样,传承优秀的音乐文化和音乐精神。

(四)加强学术权力与行政管理的协调与平衡

高等音乐院校需要加强学术权力与行政管理的协调与平衡,要建立健全学术委员会等学术组织,发挥其在学术事务中的决策和监督作用。同时,要加强行政人员的专业素养和管理能力培训,提高其学习能力和行政管理能力。在学术权力与行政管理的关系中,高等音乐院校既要保证学术的自主性和创新性,又要保证行政管理的规范性和有效性。为了进一步深化这一理念,高等音乐院校还需从多个维度入手,以确保学术权力与行政管理的和谐共生:一是建立学术与行政的互动沟通机制。学术委员会与行政管理部门应定期举行联席会议,就学校的教学、科研、招生等重要事项进行深入地交流与讨论,确保行政决策更加贴近学术发展的实际需求。二是加强对行政人员进行多元的行政能力培训,提高他们的专业素养和管理能力,确保行政工作的高效运转,为学校各项工作的顺利开展提供保障。三是鼓励师生积极参与行政管理活动,通过设立行政助理岗位、借调挂职等方式,为师生提供更多的参与机会,让其深入了解行政工作的运行模式。

(五)推动人力资源管理与学校整体发展的深度融合

高等音乐院校要将人力资源管理纳入学校整体发展战略之中,与学科建设、教学科研、艺术实践等各项工作紧密结合。同时,人力资源管理部门要加强与其他部门的沟通和合作,形成合力,推动学校各项工作的顺利开展。通过将人力资源管理 with 学校整体发展的深度融合,能够有效提升学校的管理水平和核心竞争力。

在深化高等音乐院校人力资源管理与学校整体发展融合的过程中,学校需要关注以下几个方面:一是人力资源管理的信息化和数字化。学校需要引入先进的人力资源管理系统,实现教职工信息的数字化管理,精准分析教职工的需求、工作表现和发展潜力,为制定个性化的人才发展策略提供有力支持。二是重视人力资源管理的服务性。人力资源管理不仅是规章制度的制定和执行,更是对教职工成长发展的支持与服务。学校需要关注教职工的职业发展,为教职工提供个性化的职业规划指导、职业发展培训和学习资源,助力其实现个人价值与学校发展的双赢。三是人力资源管理的创新性。面对日益激烈的竞争环境,学校必须不断创新人力资源管理理念和模式。学校可以借鉴国内外先进的管理经验,并结合学校的实际情况,探索符合自身特点的人力资源管理路径,提升学校在国内外的影响力和竞争力,推动学校音乐教育事业的繁荣和发展。

参考文献

- [1]迟杨.大数据背景下事业单位人力资源管理模式的创新[J].市场瞭望,2024(09):157-159.
- [2]刘菲.事业单位人力资源管理体系建设的问题及对策探讨[J].国际公关,2024(04):108-110.
- [3]李嘉慧.大数据时代事业单位人力资源管理创新策略[J].市场周刊,2024,37(06):175-178.
- [4]郭亚军,曹卓.人力资源管理的数字化转型模式探索——评《HR+数字化——人力资源管理认知升级与系统创新》[J].中国教育学刊,2023(04):116.
- [5]王玥.人力资源管理信息化模式创新分析[J].现代商业,2023(03):76-79.

作者简介:

刘睿(1991—),女,汉族,山东青岛人,硕士,助理研究员,天津音乐学院,研究方向:教育管理。