

储、共享到分析的闭环管理体系，夯实智能审计的基础 [3]。

5.2 引入智能分析与预警模型机制

在数据基础设施完善的前提下，国企应构建以智能算法为核心的审计分析系统。依托机器学习、异常检测、聚类分析与模式识别等算法，对大规模业务数据进行深度挖掘，识别潜在风险与异常行为。针对资金流、合同履约、库存变动、采购定价等关键环节，设定动态预警阈值，系统自动生成异常报告与风险等级评估，形成可视化风险地图，提升风险监测直观性与时效性。人工智能技术的引入不仅提高审计效率与准确度，还能持续学习优化模型，实现风险预警的动态自适应。

5.3 推动远程协同与云审计机制的应用

集团化国有企业通常分布广、层级多，传统审计方式在效率与覆盖面上存在明显不足。依托云计算技术，可构建远程协同审计体系，实现资源集中化与过程可视化。审计人员通过云端平台与移动终端，实时访问各地子公司的经营数据、审计日志与整改进度，开展跨地域数据对比与风险追踪。云审计系统具备安全认证、权限控制与数据加密机制，保障信息安全与合规性。该模式能实现总部统一指挥、分层审计联动，减少出差成本与时间消耗，提升审计覆盖广度与决策响应速度。通过云端协同，内部审计实现了“异地监督、实时监控、集中决策”的运行新格局，为国企集团的高效治理与风险防控提供技术支撑与组织保障 [4]。

6 实现路径三：审计组织与人才建设机制创新

6.1 构建复合型审计人才队伍

国有企业内部审计正向智能化、战略化转型，传统以财务核查为主的模式已难适应新形势。企业应建立以“审计+科技+管理”为核心的人才培养体系，重点提升审计人员在财务分析、信息技术、数据挖掘、法律合规与风险管理等领域的能力。通过分层培训、项目实训与跨部门轮岗，强化实战经验与创新意识。可联合高校、科研机构共建“智能审计实验室”，推动理论与实践融合。

6.2 优化审计机构设置与治理结构

为确保审计独立性与权威性，国有企业应将审计机构纳入董事会或党委直接领导，设立审计委员会统筹决策与监督。集团企业可构建“总部统筹—区域协调—基层执行”的三级体系，总部负责制度与技术平台建设，区域中心负责质量复核与协同指导，子公司执行现场审计与问题反馈。依托信息化平台实现数据共享与进度追踪，提升协同效率。通过

完善责任追溯机制与跨部门联动，形成纪检、财务、风控等多部门协同监督格局，使内部审计既具独立性，又能融入企业治理全流程，提升监督合力与治理效能 [5]。

6.3 健全激励机制与绩效考核体系

科学的激励与绩效考核制度是提高审计质量的关键。企业应建立以结果导向、风险防控与创新贡献为核心的考核体系，将问题发现率、整改落实率、成果转化效益等纳入量化指标。对在重大风险预警、制度创新中表现突出的个人与团队给予奖励，形成正向激励机制。建立审计绩效数据库，记录个人贡献与职业成长轨迹，为晋升与薪酬调整提供依据。实行项目绩效与长期激励相结合的薪酬模式，激发审计人员积极性与责任感，推动形成“敢审、能审、精审”的专业氛围，促进内部审计职能向价值创造与战略支撑升级。

7 结语

新时代背景下，国有企业内部审计正面临治理体系重塑、风险环境复杂化与技术变革加速的多重挑战。将内部审计目标定位为“风险防控—治理监督—价值赋能”的综合职能，是实现现代治理的重要方向。通过构建风险导向审计体系、完善信息化与智能化平台、优化组织结构与人才培养机制，内部审计正由静态合规审查转向动态治理与战略支撑。风险导向审计不仅是监督方式的革新，更是企业治理体系的核心环节。未来，随着数字技术的深入应用与制度体系的完善，内部审计将在提升治理透明度、强化风险防控、优化资源配置与促进高质量发展中发挥更具战略性的支撑作用。

参考文献

- [1] 余用云.内部审计推动国企高质量发展的研究与探讨——基于价值动因、制约因素与发展路径的分析[J].中国内部审计,2022,(06):14-18.
- [2] 杨琳.北京市国有企业内部控制体系建设及优化研究[M].化学工业出版社:202308:188.
- [3] 陈静.国有企业党组织领导内部审计研究[D].云南财经大学,2020.
- [4] 张爱红,郑厚清,王学亮,等.公司治理、IT治理与内部审计的关系及信息化环境下内部审计的发展战略研究[C]//中国内部审计协会,中国内部审计协会2007年度全国“信息化环境下的内部审计”理论研讨暨经验交流会一二等奖论文汇编.国网北京经济技术研究院财会与审计研究所:,2007:23-29.
- [5] 刘开瑞.战略导向审计助推企业增值型内部审计高质量发展[J].广西财经学院学报,2024,37(06):24-39.

Implementation Strategies of Human-oriented Concept in Human Resource Management of Universities

Qinqin Li Chao Zhang

Hebei Oriental University, Langfang, Hebei, 065000, China

Abstract

Since the new era began, with the rapid growth of talent demand in the economy and society, China's universities have also experienced increasing development and expansion, and human resource management has gradually become an important driving force for promoting high-quality development of universities. The people-oriented concept is one of the most core ideas in university human resource management. The implementation of the people-oriented concept can improve the level of human resource management in universities and promote their stability and development. Based on this, this paper starts from the practice of university human resource management, first elaborates on the connotation of the people-oriented concept, and then discusses five specific and feasible implementation strategies, including recruitment and selection, job development and career growth, performance evaluation and incentive mechanisms, organizational culture and care systems, as well as sound career protection and mobility.

Keywords

university; human resource management; people-oriented concept; implementation; strategy

高校人力资源管理中以人为本理念的实施策略

李芹芹 张超

河北东方学院，中国·河北 廊坊 065000

摘要

进入新时期以来，随着经济社会对人才需求迅猛增长，中国高校也得到日益发展壮大，而人力资源管理逐渐成为推动高校高质量发展的重要驱动力量。而以人为本理念是高校人力资源管理中最核心的思想之一，以人为本理念的实施能够提高高校的人力资源管理水平，促进高校的稳定与发展。基于此，本文从高校人力资源管理实践出发，首先对以人为本理念内涵展开了阐述，随后在此基础上探讨包括招聘与选拔、岗位发展与职业成长、绩效评价与激励机制、组织文化与关怀体系以及健全职业保障与流动在内的五项具体可行的实施策略。

关键词

高校；人力资源管理；以人为本理念；实施；策略

1 引言

随着社会的不断发展，高校的规模也在不断扩大，而人力资源管理是高校发展的重要保障。随着以人为本理念不断融入高校人力资源管理，越来越多的高校管理者意识到以人为本理念的重要性。以人为本理念的实施，不仅能够提高高校人力资源管理的水平和效率，还能够为高校的发展奠定坚实的基础，促进高校的可持续发展^[1]。有鉴于此，下文将通过对相关文献资源查阅以及结合自身实践经验背景下，针对高校人力资源管理中以人为本理念的实施策略提出几点看法，以供参考。

【作者简介】李芹芹（1990—），女，中国河北廊坊人，本科，中级经济师（人力资源管理师），从事人力资源管理研究。

2 以人为本理念概述

“以人为本”首先强调人的主体地位和根本利益，把广大人民，特别是劳动者、师生、员工等根本利益作为发展和治理的出发点和落脚点。这意味着，无论是国家治理、社会政策，还是高校或企业管理，都应尊重人的尊严、关怀人的需求、保障人的权利。在管理实践中，体现为关注人的全面发展，而不仅仅是作为劳动力或资源。例如在人力资源管理中，应基于员工（或教师、学生）的能力、潜力、职业发展需求设计岗位分配、培训和发展机制，而不是简单按照“谁能做事、谁顶得住”来安排工作。这样可以最大化调动个人积极性、主动性与创造力。对于高校人力资源管理来说，将“以人为本”作为指导理念，就意味着我们在教师招聘、员工管理、科研支持、职业发展、福利保障等方面，要兼顾人的尊严、发展潜能和整体幸福感。既关注组织目标，也关注个体成长，使得制度不仅高效，也有人性化；既注重贡献，

也尊重人、关怀人。

3 高校人力资源管理中以人为本理念的实施策略

3.1 优化招聘与选拔机制

构建以人为本的招聘与选拔机制应从岗位需求分析入手并实现全流程透明化，具体为：第一，岗位需求与说明书精细化。以学科中长期发展规划和人才梯队构建为依据，编制岗位任务矩阵，明确岗位职责、年度考核指标与职业发展路径，并由学院、人事与学术委员会联签岗位说明书，作为遴选与聘任的基准文件，以保证任职期望与成长承诺在招聘前被明确说明。第二，多维遴选体系构建。将同行评议、教学试讲、科研潜力面谈与结构化行为面试组合为标准流程，制定评估量表并训练评审员以减少主观偏差，在遴选流程中实行分段评分与交叉验证，重点考察教学胜任力与科研潜力的可迁移性，同时保留实验教学或项目实操考核以验证岗位匹配度^[2]。第三，差异化引才与配套支持。针对紧缺学科与高层次人才，设定可量化的引才包，包括科研启动经费、连续期教学减负安排与配套生活安置服务，并将配套措施以书面合同形式固化，明确成果与责任节点以便后续评估与激励。第四，公开监督与流程管控。建立独立遴选委员会并公开遴选规则、评审标准与最终评价摘要，设置纪检或第三方审查环节以接受校内外监督，完善申诉渠道与结果反馈机制，确保招聘透明并便于制度化改进。以上四项在实施上相互衔接，岗位说明书提供标准化基线，多维遴选保障能力评估的广度与深度，差异化引才使人才输入与院校发展目标相匹配，公开监督则为制度执行提供约束与修正路径。

3.2 构建系统化的岗位发展与职业成长体系

在高校人力资源管理实践中，应以职业生涯周期为主线构建系统化的岗位发展与职业成长体系，首先针对青年期、中年期与资深期教师建立分层能力矩阵并明确量化发展目标，矩阵包含课程设计与课堂实施、教学成果指标、科研组织与项目获取、学术影响力与社会服务等子项，绩效采用360度评估、同行盲评与关键绩效指标联动并将测评结果作为晋升与资助的触发条件。其次，常态化分层培训与导师制度须制度化与模块化，制定年度培训目录并明确基础学时与选修学时，开设教学案例工作坊、课堂录像督导、科研写作与项目申报模拟课程，导师分学术导师与教学导师并设选拔门槛与激励办法，导师职责覆盖教学观摩、课题共建与阶段性业绩评估，导师绩效纳入聘用合同与绩效考核并对应津贴^[3]。第三，推行学期级岗位轮换与教学科研时间配比机制，明确轮换周期、岗位互补规则与工作量折算表，制定替岗津贴、阶段性科研减负与临时补偿，轮换方案经学院治理委员会审议并记入人事档案以保障可追溯性。第四，构建职业发展保障制度，将科研启动经费分等级纳入年度人事预算并在聘用合同中固化拨付规则，设置带薪进修名额与最长进修时

限，并建立育儿照护、探亲与家庭突发事件的短期生活补助与心理支持通道。学校章程与聘用合同修订将上述条款制度化并纳入年度监督与问责机制，具体条款应与教育部关于教师队伍建设的政策对接并定期向学校党委与财务部门报告执行与预算落实情况，并建立校内外第三方评估机制。年度评估结果应向全体教职工公开报告摘要。

3.3 重塑绩效评价与激励机制

在重构高校绩效与激励框架时，首先构建多维评价矩阵，设科研、教学、育人、社会服务与团队贡献五类指标并依据学科与岗位分类分层分配权重，在指标库中纳入同行评议、教学观摩记录与学生学习成果证据，制定详细计分规则、样本计分案例与权重调整条款，并每年组织评分校准会议与评审人专业培训以降低主观波动并推行评审人冲突申明与保密承诺制度。其次，实施周期性发展性评估，将年度绩效与三年成长档案联动，评价以发展性反馈为主并形成书面成长建议，评价结果直接关联导师制、岗内外培训与科研扶持计划，要求学院在受评后六十日内提交专项支持方案并在下一周期就改进措施提交进展报告，组织中期督查确保措施落地并向校务会报告改进成效^[4]。第三，设计差异化激励包，除科研奖金外强调教学津贴、课程减免、教学团队建设经费、职称晋升绿色通道与岗位轮换机会，设立专项激励基金并通过年度预算与绩效挂钩机制保障激励兑现，按学科特点与教师职业阶段调整激励组合并开展半年度效果评估以实现动态优化并将激励效果纳入年度预算审查。第四，健全公开申诉与监督程序，设立校内外专家组成的独立评议组与纸质档案异议复核流程，明确申诉时限与答复机制，公开评价规则、样本计分表及典型案例，并对重大分歧启动第三方学术委员会复核，实施抽样复核与匿名反馈以提升程序可追溯性与公信力并设立基层意见收集渠道以便持续修正。

3.4 推进组织文化与教职工关怀体系建设

高校人力资源管理以人为本的实施需要在制度之外通过文化与关怀机制实现内化。在组织文化塑造方面，应以明确的价值宣示为起点，要求校领导将尊重、平等与学术自治纳入年度工作报告与绩效考核独立维度，构建由制度条目、行为指引与测评量表组成的三层框架，并将其嵌入干部考核、导师制与岗位晋升程序，配套年度文化感知问卷、半结构化访谈与现场观察以形成校院两级校准闭环与纠偏程序。心理与职业支持方面，应建立覆盖全员的心理援助与职业发展网络，配备专职或共享心理顾问并与资质医疗机构签订转诊协议，分段构建岗前适应、职业诊断、再培训与转型支持的服务流程，实行个案保密档案与应急援助基金制度，开展管理者心理识别与早期干预培训以提升响应能力^[5]。社交需求方面，高校应积极打造一个团队建设环境，定期组织不同类型的团建活动，拓宽教职工间的社交范围，提高其团队协作能力，拓展人际关系和社交技能，促进个人的成长。参与式治理方面，应在重大人事与制度修订中明确教职工代表的