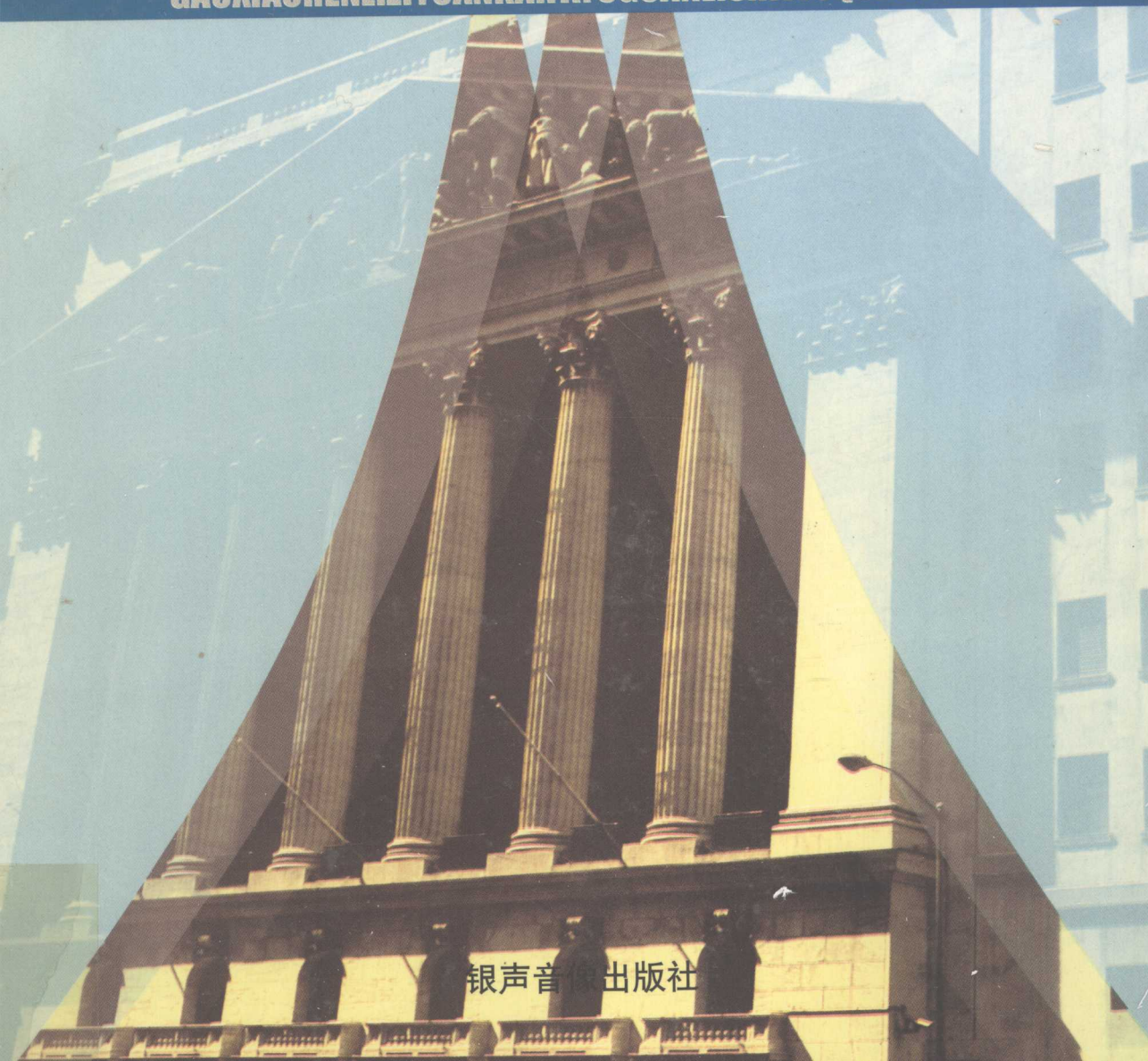


高校人力资源 开发与实务全书

GAOXIAORENLIZIYUANKAIFAYUGUANLISHIWUQUANSHU



银声音出版社

高校人力资源开发与管理 实务全书

主编：谭德忠

本书是《高校人力资源开发与管理实务全书》光盘的使用说明和对照阅读手册

(第

江苏工业学院图书馆
藏书章

银声音像出版社

编 委 会

主 编：谭德忠

副主编：何天柱 杨 倩

编 委：

王 凡	吴德保	张思菊	刘成林	李成菊
刘余山	徐国志	王善霞	谢 俊	王 旭
徐 涛	安 雅	赵德庆	杨立国	张晓燕
余保千	杨 威	张庆娟	毛明锋	赵 阳
徐玉中	何成林	马惠蓁	高云贵	孙哲楠
许可琴	伍东生	杜瑞恩	胡 林	沈武中
肖 霖	王昌友	杨文保	张小英	刘自耕
陈 丽	彭学惠			

目 录

第一篇 高校人力资源开发与管理概述

第一章 高校人力资源现状分析	(3)
第一节 高校人力资源定义	(3)
第二节 高校人力资源开发的现状分析	(4)
第二章 人力资源开发管理与高校发展	(7)
第一节 人力资源开发对高校发展的重要意义	(7)
第二节 高校人力资源开发当前存在的主要问题	(7)
第三节 解决当前问题的对策	(9)

第二篇 高校人力资源配置与编制管理

第一章 我国高校人力资源配置与编制管理的理论	(13)
第一节 高校人力资源配置与编制管理的原理	(13)
第二节 高校人力资源配置与编制管理的体制	(20)
第三节 我国编制管理的历史沿革和现状	(21)
第四节 高校人力资源配置与编制管理改革	(25)
第二章 高校人力资源配置与编制管理的研究方法和依据	(30)
第一节 高校人力资源配置与编制管理的研究方法	(30)
第二节 高校人力资源合理配置与编制管理的依据	(34)
第三章 高校人力资源配置与编制管理模式	(43)
第一节 我国高校的人员分类与编制标准	(43)
第二节 高校人员结构和机构设置	(61)
第三节 我国高校人员配置及编制管理模式的基本框架和内容	(66)

第三篇 高校人力资源招募选拔与录用管理

第一章 高校人员招募	(73)
第一节 影响招募的因素	(74)
第二节 职业选择理论	(76)
第三节 招募的途径	(78)
第四节 发布招募广告	(83)
第二章 高校人员选拔	(94)
第一节 选拔步骤	(95)
第二节 制作申请表的原则	(105)
第三节 注意细则	(106)
第三章 高校人员工作安置与入职	(124)
第一节 安置政策	(124)
第二节 工作安置的申诉程序	(125)
第三节 入职活动	(126)
第四节 新教师的入职	(130)
第四章 高校雇员开发	(142)
第一节 成人学习	(142)
第二节 设置雇员开发项目	(145)
第三节 教学人员的开发	(151)
第四节 校长的开发	(152)

第四篇 高校人力资源绩效考评与激励

第一章 高校人力资源评价方案	(165)
第一节 确定评价程序	(166)
第二节 合同终止程序的制定	(172)
第二章 高校人力资源评价程序	(181)
第一节 教师评价政策和程序	(182)
第二节 管理者评价方案	(186)
第三章 高校人力资源绩效指标	(191)
第一节 教师评价方案和绩效指标	(191)
第二节 管理者绩效评价等级评分表	(203)
第三节 保管员、校园美化人员和维修员工作绩效评价方案	(204)
第四章 激励机制在高校人力资源管理中的应用	(209)

第一节 高校激励机制概述·····	(209)
第二节 重塑高校激励机制遵循的原则·····	(209)
第三节 重塑高校人才激励机制的方法·····	(211)

第五篇 高校人力资源的薪酬福利设计

第一章 人事与工资管理·····	(215)
第一节 人事管理的变革·····	(215)
第二节 人事规划与预算·····	(218)
第三节 人事监督·····	(228)
第二章 薪酬福利·····	(235)
第一节 影响报酬的因素·····	(236)
第二节 报酬的种类·····	(241)
第三章 风险管理与保险·····	(278)
第一节 保险的作用·····	(281)
第二节 保险规划·····	(284)
第三节 保险合同与种类·····	(286)

第六篇 高校学科人才队伍建设与人力资源开发

第一章 学科人才队伍建设概述·····	(313)
第一节 学科建设人才的特点·····	(313)
第二节 学科人才的地位和作用·····	(315)
第三节 学科人才结构管理·····	(316)
第四节 学科人才开发的战略意义·····	(330)
第二章 学科人才素质测评与选拔·····	(335)
第一节 学科人才素质测评·····	(335)
第二节 学科人才的选拔·····	(375)
第三章 学科人才的培养、考核与奖励·····	(378)
第一节 学科人才的培养·····	(378)
第二节 学科人才的考核与奖励·····	(384)

第七篇 高校人力投资会计核算

第一章 高校人力资源投资与成本会计·····	(397)
第一节 人力资源投资会计概述·····	(397)

第二节	人力资源教育投资的构成	(405)
第三节	人力资源投资会计与效益的核算	(408)
第四节	人力资源成本的概念与性质	(429)
第五节	历史成本下与重置成本下的计量模型	(431)
第六节	人力资源成本核算	(435)
第二章	人力资源价值计量与评估	(450)
第一节	人力资源价值计量	(450)
第二节	人力资源价值的货币性计量方法及改进	(453)
第三节	人力资源群体价值和个体价值之间差异的处理	(465)
第四节	人力资源是第一资源	(466)
第五节	合伙人价值的评估	(468)
第六节	人力资源价值的日常考核与年度评估	(473)
第七节	工资、成长机会与人力资源价值	(477)
第八节	人力资源价值评估实例分析	(480)
第三章	人力资源权益分配	(483)
第一节	按劳分配、按劳取酬与按生产要素分配	(483)
第二节	人力资产和人力资本	(487)
第三节	人力资源权益的确立	(489)
第四节	劳动者参与收益分配的方式	(491)
第五节	人力资本计量	(494)
第六节	人力资本参与收益分配	(499)
第四章	人力资源会计制度设计	(503)
第一节	人力资源会计设计的基本思路	(503)
第二节	传统会计向人力资源会计的过渡	(507)
第三节	人力资源会计的核算内容	(511)
第四节	人力资源会计科目	(513)
第五节	人力资源会计报告	(518)

第八篇 高校教育资本的规范与运作

第一章	教育资本的财政收入和财经背景	(523)
第一节	征 税	(524)
第二节	地方财政收入规划	(531)
第三节	州 - 地方财政的交互式特点	(533)
第四节	州财政规划	(533)
第二章	教育资本的积累与形成	(539)
第三章	教育资本经营战略规划和预算编制	(565)

第一节	学校系统预算编制的法律基础	(566)
第二节	预算编制的概念	(567)
第三节	更适合目前和将来的教育系统的预算编制理念	(568)
第四节	校本预算编制	(569)
第五节	规划、设计、预算和评估系统的演变	(582)
第六节	零基预算	(585)
第七节	几个预算编制概念	(588)
第八节	预算过程	(590)
第四章	教育资本固定资产与现金规划管理	(594)
第一节	综合战略规划	(594)
第二节	设备与装置的购置	(614)
第三节	指导与培训计划	(615)
第四节	需考虑的其他规划事项	(617)
第五节	投资现金的性质	(623)
第六节	现金流动	(623)
第七节	投资需要考虑的事项	(625)
第八节	债务管理	(641)
第五章	采购与分配规划管理	(643)
第一节	采购与分配	(643)
第二节	维护与运作	(667)

第九篇 高校教师的素质要求及其在职培训

第一章	高校教师基本素质要求	(701)
第一节	教师心理素质要求	(701)
第二节	教师道德素质要求	(724)
第二章	高校教师专业素质要求	(748)
第一节	口语能力	(748)
第二节	教师职业口语训练	(751)
第三节	主要教学环节的口语运用、口语艺术化	(755)
第四节	书写能力	(756)
第五节	钢笔字与粉笔字的书写	(759)
第六节	班级日常管理能力	(762)
第七节	学生日常管理技能	(763)
第八节	知识结构能力	(770)
第九节	教师知识结构的现状及发展	(774)
第十节	教学能力	(776)

第十一节 科研创新能力·····	(778)
第三章 高校教师资格制度及实施·····	(780)
第一节 教师资格制度的内涵及实施意义·····	(780)
第二节 教师资格的分类与适用范围·····	(785)
第三节 获得教师资格应具备的条件·····	(787)
第四节 教师资格的法定凭证·····	(789)
第五节 教师资格与职业的关系·····	(790)
第四章 高校教师的招聘与培训管理·····	(792)
第一节 教师招聘任用·····	(792)
第二节 教师培训管理·····	(801)
第三节 教师培训项目·····	(807)
第四节 教师培训方法·····	(810)

第十篇 高校素质创新人才的培育与管理

第一章 创新人才的理论与实践·····	(819)
第一节 国外培养创新人才的思想及人才发展状况·····	(819)
第二节 中华民族的创新人才思想及人才发展状况·····	(833)
第三节 新中国培养创新人才的理论与实践·····	(850)
第四节 当代中华民族高素质创新人才概况及贡献·····	(867)
第二章 高素质创新人才的特征和成长的规律·····	(887)
第一节 高素质创新人才的特征·····	(887)
第二节 高素质创新人才的分类·····	(899)
第三节 不同领域高素质创新人才的基本特点·····	(912)
第四节 高素质创新人才的创新活动与创新方法·····	(938)
第五节 高素质创新人才的成长规律·····	(954)
第三章 高素质创新人才的加速培养·····	(972)
第一节 新世纪高素质创新人才争夺战·····	(972)
第二节 实施素质教育工程,提高创新人才的综合素质·····	(988)
第三节 积极稳妥地发展我国高等教育,造就大批高素质创新人才·····	(992)
第四节 实施高素质创新人才工程,提高创新人才层次·····	(993)
第五节 实施园丁工程,培养高素质创新性教师队伍·····	(996)
第六节 实施开放式远程教育工程,提高现有创新人才质量·····	(1000)
第四章 努力营造高素质创新人才脱颖而出的环境·····	(1005)
第一节 影响创新能力发挥的主要因素分析·····	(1005)
第二节 努力营造使年轻创新人才脱颖而出的社会机制和创新环境·····	(1008)
第三节 不断提高全民族的创新意识和创新能力·····	(1011)

第四节	实施优惠政策,保护知识产权	(1013)
第五节	坚持在实践中锻炼和培养高素质创新人才	(1016)
第六节	提供必要的物质条件和加大资金投入的力度	(1018)
第五章	高素质创新人才的选拔和任用	(1023)
第一节	正确把握高素质创新人才需求的发展趋势	(1023)
第二节	积极稳妥地改革用人制度	(1026)
第三节	高素质创新人才选拔和任用的条件及原则	(1028)
第四节	创新人才选拔任用的方式和方法	(1031)
第五节	实施创新人才的测评制度和激励制度	(1034)
第六节	高素质创新人才的领导艺术	(1037)

第十一篇 高校人力资源管理中的 法律伦理和政策问题

第一章	高校人力资源管理中的合同管理	(1043)
第二章	高校人力资源管理中的诉讼	(1046)
第三章	高校人力资源管理中的伦理问题	(1053)
第四章	高校人力资源政策的制定	(1057)

第十二篇 高校人力资源管理常用文案与表格

第一章	教学常用文案与表格	(1079)
第一节	课程表	(1079)
第二节	任课教师点名册	(1080)
第三节	任课教师课程小结	(1081)
第四节	考场安排表	(1082)
第五节	考试答题卡	(1083)
第六节	学生考试成绩登记表	(1084)
第七节	学生综合测成绩登记手册	(1085)
第八节	听课记录表	(1090)
第九节	试卷分析表	(1091)
第十节	教案表格	(1093)
第十一节	教研室活动记录表	(1094)
第十二节	教学科研进展情况月度综合表	(1095)
第十三节	大学教师月度考核综合表	(1096)
第十四节	专业技术人员年度考核登记表	(1097)

第十五节 教师参加会议考勤表	(1098)
第十六节 学校行政人员月度考勤综合表	(1099)
第十七节 学校行政人员考勤记录表	(1100)
第二章 高校管理规章制度	(1101)
第一节 高校校系组织机构管理规章制度	(1101)
第二节 高校校系教师队伍管理规章制度	(1111)
第三节 高校院系教学管理规章制度	(1149)
第四节 高校院系科研管理规章制度	(1211)
第五节 高校院系管理评估规章制度	(1283)
第三章 高校岗位规范	(1313)
第四章 科技文书写作与范例	(1364)
第一节 科技考察报告	(1364)
第二节 科技调查报告	(1377)
第三节 可行性研究报告	(1384)
第四节 科研计划报告	(1392)
第五节 科研进度报告	(1397)
第六节 科研成果报告	(1401)
第七节 科技论文	(1421)

附录 高校人事改革与人力资源开发管理政策法规

教育部关于印发《高等学校“高层次创造性人才计划”实施方案》和有关实施办法的通知	(1513)
“长江学者和创新团队发展计划”长江学者聘任办法	(1519)
“长江学者和创新团队发展计划”创新团队支持办法	(1524)
“新世纪优秀人才支持计划”实施办法	(1527)
“青年骨干教师培养计划”实施办法	(1530)
深化高校人事分配制度改革高级研讨班上的讲话	(1533)
中华人民共和国高等教育法	(1558)
关于成立教师教育改革创新研究小组的通知	(1567)
教育部关于实施全国教师教育网络联盟计划的指导意见	(1568)
关于推荐报送教师教育工作经验交流材料的通知	(1574)
关于教师教育发展的十个观点	(1576)
师范教育司 2004 年工作要点	(1580)
教育部关于进一步加强基础教育新课程师资培训工作的指导意见	(1583)
关于成立“全国教师教育信息化专家委员会”的通知	(1587)
全国教师教育网络联盟”的新进展	(1589)

目 录

全国非师范院校教师教育工作研讨会会议综述	(1592)
大力开展基础教育新课程师资培训,为推进素质教育和基础教育新课程改革提 供高质量师资	(1596)
教育部办公厅关于成立全国教师教育课程资源专家委员会的通知	(1600)



第一篇
高校人力资源
开发与管理的概述

第一章 高校人力资源现状分析

第一节 高校人力资源定义

何谓人力资源？经济学家指出，人力资源（又称人力资本）是指一定范围内人口总体所具有的劳动能力的总和，它包括人的智力、知识、技能、精力、事业心、责任感、创新精神、创新能力以及人本身的健康状态等具有经济价值的资源。人力资源投资所产生的收益可以是社会的，也可以是个人的。它既有量的属性，又有质的规定性；它既有定量的，又有定性的；它既有有形的，又有无形的。其中定性的和定形的虽然无法定量计算，但其意义十分重大，万万不可忽视，因为它是劳动力数量与质量的高度统一。它的载体是一个个活生生的具体的个体，而只有这个具体的个体才会能动性地启动自身的人力资本，从而获得良好的经济效益和社会效益，这就是人力资源最显著的特点。西方发达国家经济发展的实践已经雄辩地证明了或正在证明着，人力资源（资本）投资无论大小与多少，其收益均要高于其它任何物质资本的收益率，无论法律上是否承认个人对人力资源的所有权，在现实生活中，个人总是实际控制着自身人力资源的主体。人力资源在形成过程中，必须要花费大量的人力、物力和财力的投资，如果投资越大，人力资源在市场经济活动中创造的经济价值和效应就越大，适其反者则越小或者将一无所有。在市场经济条件下，人力资源作为高校的一项宝贵而重要的资产，它能够给高校带来巨大的经济利益，它的成本或价值可以用货币来进行计量，可以为经济市场提供劳务，并创造赢利或赢余。如果它一旦被高校占有，就会形成高校的巨大人力资产，如果被企业占用，它就会形成企业的巨大人力资产，并带来巨大的经济利益。所以说，高校人力资源是一项宝贵而重要的人力资产，这种宝贵而重要的人力资产的巨大无比的威力是随着市场经济发展和社会的进步而逐渐显现出来的，谁能大量地占用，谁就能获得大的发展，并能在竞争日趋激烈的 21 世纪立于不败之地，谁迟占用，谁就迟发展，谁今天占用谁就拥有了现在。回顾历史，在社会发展的任何一个历史阶段都有一种生产

要素起着极其重要的推动作用，这就是任何资源无法代替的——人力资源。在封建社会里，最重要的生产要素是土地，后来随着美洲、非洲和澳洲大片土地的自由耕种和开发，土地的重要性才逐渐下降。在当时的历史背景下，人们发现并开始利用大量新的生产资料，这样以来，能够购买各种生产资料的资本就成为最难获得和不可替代的生产要素，而在现代西方发达国家中，由于投资机会越来越少，出现了储蓄大于投资的资本“过剩”现象，资本的地位也从此开始下降并让位给具有“专门知识”的高素质人才。至此，人所具有的人力资本及其价值才得到了前所未有的关注，并成为推动市场经济发展和社会文明进步的关键要素之一。

由于受传统观念的束缚，过去社会上曾一度出现过轻视教育而致使教职员尤其是高校的教职员待遇普遍偏低的现象，在人们的脑海里，似乎很难把高校教职员与经济价值联系起来，一直认为高校的教职员们是“坐吃山空”的“象牙塔”一族，不但不会为社会产生经济价值，反而每年还得从国家财政划拨的有限教育经费中用去一大部分，这不能不说与当时的人们所持有的这种观念密切相关。如果说以前这类现象的出现不足为怪或不具备关注高校教职员人力资本的经济环境和社会环境的话，那么我们现在倘若再不关注高校人力资本则是令人不可思议的悲哀事情了。随着市场经济的飞速发展，高校广大教职员的经济价值不仅体现在他们所培养的各种人才在社会经济发展中所创造的巨大的间接经济价值上，而且还体现在他们利用科技创新与实践相结合所创造出来的直接经济价值上。如世界最发达国家之一的美国的硅谷、日本的筑波，乃至我国台湾的新竹以及正在健康发展的北京的中关村等，它们的兴旺发达，就是高校广大教职员这一独特群体中那些一个个起了极其重要作用的人力资本的个体们，它们就是广大高校教职员们创造直接经济价值的真实体现。随着知识经济时代的到来，高校教职员工作为社会培养创新人才、为社会提供高新科学技术成果，已经成为责无旁贷的历史重任与义务，他们工作状态的好坏，将直接影响我国经济发展与社会文明进步的进程速度。惟其如此，高校及其高校的主管部门，必须而且应该给予高度的重视。

第二节 高校人力资源开发的现状分析

一、中国高校目前的人力资源构成基本是五个部分

管理人员、教研人员、服务人员、附属部门的工作人员与离退休人员。其中教研人

员是主体,管理人员是关键,服务人员与离退休人员是补充。教研人员中一般教学人员居多,满足于课程开设与知识传授的岗位工作需要;管理人员中一般的维持性的管理人员居多,缺乏管理思想与能力,满足于学校正常工作的运转;服务人员中文化素质不高,大都是教研人员与管理人员的家属与子女;对于离退休人员,有的认为是不用组织利用的富余人员,听任自由生活。

二、在高校全面转制的关键时刻,合并后的高校何以立足于经济建设的主战场,并合理、有效地开发人才资源,加快自身发展的步伐?

最近,我们集中时间对部分合并院校的人才开发现状进行了专题调查,结果发现高校人才开发中出现了诸多不可忽视的问题:一是部分高校一方面出现了“人才总量过甚但又紧缺”的现象,另一方面一些有较高建树的专业技术人才又在大量的流量;二是一方面出重金招聘学科带头人,另一方面却使得校内的部分高精尖人才大量闲置,使得一些部门或一些学科不同程度地存在着人才学非所用,或用非所长,或大材小用,或小才大用等不合理的现象。究其原因,除了部分高校内部管理体制存在着不合理的现象外,以下几个方面可能就是问题的关键所在:

(一) 重视“引进”,轻视“稳定”

不少合并高校的领导者们总是习惯地把眼光贪变地盯在引进外校“高学历”与“高职称”上,却严重地忽视了自身内部现有人才潜力的挖掘及其能量的释放等关键问题上。不少新近合并的院校特别是转制地方管理的院校,一边不惜血本(花费巨资)引进外才,一边自身的人才却在悄悄地大量外流,引起了人才队伍动荡,造成了一些专业技术人才“断层”现象,结果是紧缺的人才外引不进,自身的高层次人才内留不住,因而使得人才总量与实际需要的矛盾日渐突出。

(二) 重视人才“培养”,轻视人才“使用”

据调查的资料显示,有些合并院校往往一提到开发人才资源,就以为是对教师搞搞培训,或送几个人出去代培、委培,或引进几个高学历的研究生,至于如何合理地使用自己内部的人才,调动他们的积极性、创造性,优化人才资源配置,则心中无数,因而,不少合并院校出现了以下悖论现象:一方面在花费大量的人力、财力和物力引进外才,另一方面却使自己培养出来的人才挪作他用,即对一些专业技术人才定岗定责,不分职称高低,不论能力大小强弱,均采用“一锅煮”和“一刀切”的办法,使得一些具有较高技能的专业技术人才任务不饱满,甚至无事可做,更有甚者,有的则将一些高级