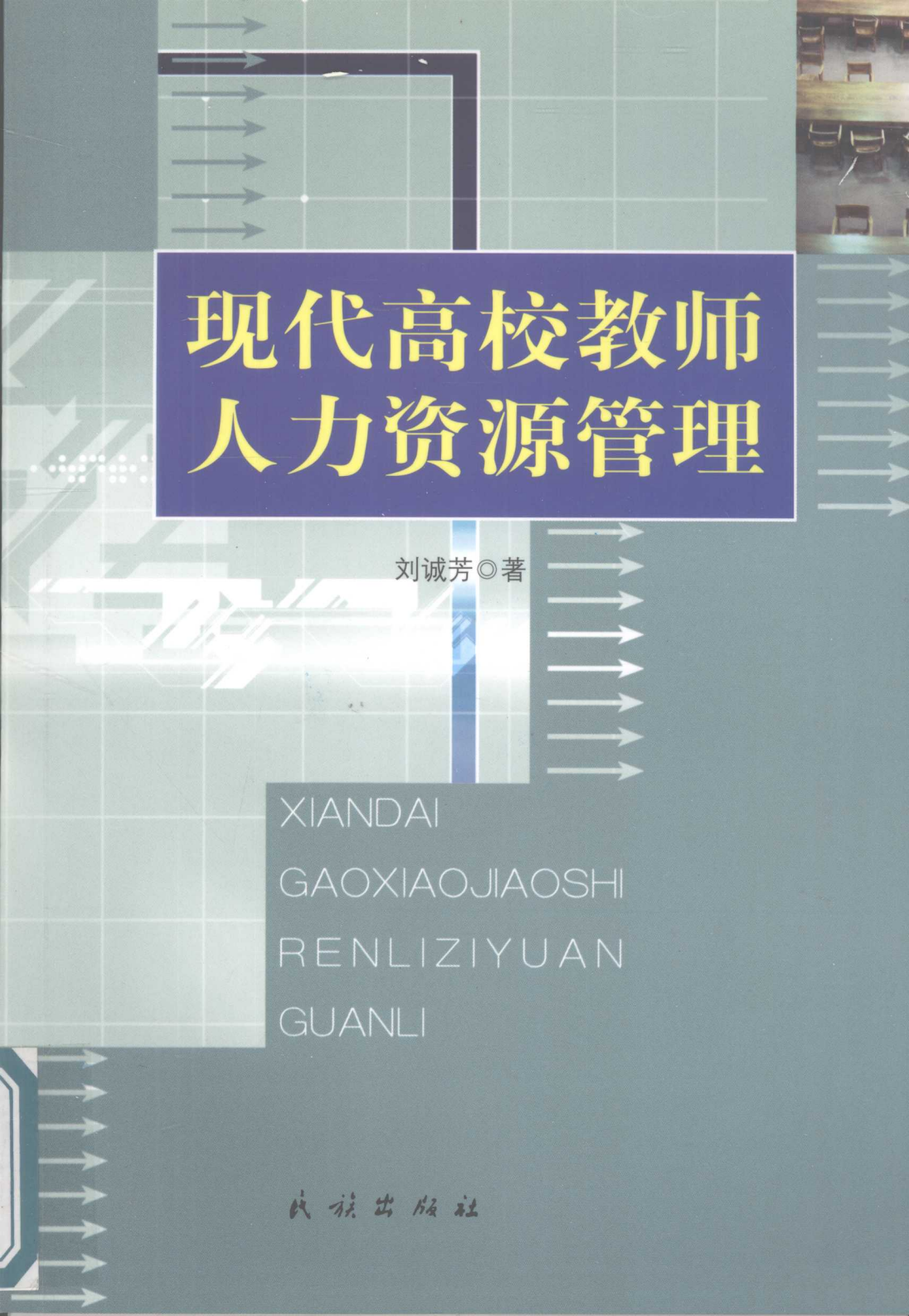




现代高校教师 人力资源管理

刘诚芳◎著

XIANDAI
GAOXIAOJIAOSHI
RENLI ZIYUAN
GUANLI

民族出版社

刘诚芳◎著

现代高校教师 人力资源管理

民族出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

现代高校教师人力资源管理 / 刘诚芳著. —北京: 民族出版社, 2007. 8

ISBN 978 - 7 - 105 - 08485 - 2

I. 现… II. 刘… III. 高等学校—教师—劳动力资源—资源管理 IV. G645. 1

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2007) 第 134877 号

民族出版社出版发行

(北京市和平里北街 14 号 邮编 100013)

[http: //www. mzcbs. com](http://www.mzcbs.com)

北京金若龙公司微机照排 北京市迪鑫印刷厂印刷

各地新华书店经销

2007 年 8 月第 1 版 2007 年 8 月北京第 1 次印刷

开本: 880 毫米×1230 毫米 1/32 印张: 8.5 字数: 232 千字

印数: 0001 - 1500 册 定价: 16.00 元

ISBN 978 - 7 - 105 - 08485 - 2 / G · 1631 (汉 763)

该书如有印装质量问题, 请与本社发行部联系退换
(汉文编辑一室电话: 64271909; 发行部电话: 64224782)

序

民族振兴，教育为本；教育振兴，教师为本。当今世界，国际竞争日趋激烈，人力资源越来越成为推动社会经济发展的战略性资源，高校教师人力资源越来越成为高校实现人才培养、科学研究和社会服务三大任务的战略性资源。从经济全球化和教育国际化的趋势来看，高水平的教师队伍已经成为一所大学综合实力的核心内容，成为一所大学品质的主要标志。如何建设一支高水平的教师队伍成为高等教育工作者关心的重要课题。

本书作者在高校专门从事教师队伍建设工作。一方面，他们比较熟悉高校教师队伍建设和管理的实际情况；另一方面，他们关注高等教育改革和发展的趋势与动态，特别关注高校教师队伍建设和管理的发展趋势、改革动态与存在的问题，并加以思考和研究。本书就是他们思考和研究的成果。

本书以现代人力资源管理理论为指导，探讨高校教师队伍建设；视教师为高校的第一人力资源，研究高校教师人力资源的配置、开发、调控、激励与使用，分析了高校教师人力资源的独特性，高校教师人力资源管理与一般人力资源管理的共性与个性；从现代人力资源管理理论的角度审视和研究高校教师队伍建设和管理的实际工作，强调理论研究与解决实际问题相结合，对解决高校教师队伍建设和管理中存在的问题提出了很好的对策、措施或建议。

现代人力资源管理理论强调：协调成员目标与组织目标的一致性，在实现组织目标的同时促进组织成员的自身发展。运用在高校教师队伍建设和管理实践中，这一理论体现为高校教师人力资源管理的制度建设、运行机制和管理理念要着力于提高教师队伍整体素质，不仅重视学校的发展，还要重视教师的职业发展，实现学校发展目标与教师个体发展目标的统一。这是本书主张的高校教师人力资源管理实践应当贯彻始终的重要思想。

本书密切关注高等教育改革与发展的现实，对高校内部管理体制、高校人事制度改革等重大问题加以思考。在高校教师队伍建设与管理的实践中，提出：首先，要根据高校实际情况合理确定学校的发展战略与目标，科学制定教师队伍建设规划。其次，加大内部管理体制、加强制度建设和创新。最后，努力加强大学文化建设，积极营造一种竞争有序、团结协作、不断追求真理的良好氛围。这些主张和观点对高校教师队伍建设与管理的实践将起一定的指导作用。

本书力图将国内外有关高校教师队伍建设的最新动态等内容包括进来。如对国家 2006 年有关高校等事业单位的收入分配改革政策做了评析和展望，对国外高校收入分配的特点做了相应的介绍；本书第十章等章节对西方发达国家有关继续教育的状况做了全面的介绍和分析。

本书作者还特别关注当前我国高校教师队伍呈现出年轻化态势的现状，以及如何加强培养青年教师的职业素质等问题。本书作者在学校领导的带领下，申报了四川省高等教育教学改革工程人才培养质量和教学改革重点项目——青年教师的职业素质培养的研究和实践，在实际工作中，他们不断探索青年教师培养的途径与方法。本书提出了“提高青年教师的素质是提高高校教师队伍整体素质和实现高校教师队伍可持续性发展的关键”的观点，在教师队伍的结构、教师评价考核体系的构建、教师素质的

培养、教师继续教育的策略选择等章节中无不体现出对青年教师培养的重视。这是本书的一大特色。

高等教育已经显现出国际化趋势，他山之石，可以攻玉。国外发达国家高校教师队伍建设和管理的成功经验和教训对我国高校教师队伍建设有着重要的启示作用。本书一些章节对这些成功经验和教训的介绍与分析略显不足，这是今后有待改进的地方。

掩卷之后，希望这本新著的问世，对高校教师队伍建设与管理工作有一定的指导和借鉴作用，也希望本书作者取得更多的研究成果。

李布武 书
2007.6.11.

目 录

第一章 绪论	(1)
第二章 高校教师人力资源管理	(10)
第一节 高校教师人力资源的涵义	(10)
一、高校教师人力资源的概念	(10)
二、高校教师人力资源的特征	(11)
三、高校教师的成长规律	(16)
第二节 高校教师人力资源管理的涵义	(17)
一、高校教师人力资源管理的概念	(17)
二、高校教师人力资源管理的功能	(20)
第三节 高校教师人力资源管理的分析	(23)
一、高校教师人力资源管理的重要性	(23)
二、高校文化建设	(25)
三、高校制度建设	(28)
四、加强高校教师人力资源管理的建议	(30)
第三章 高校教师队伍建设规划	(39)
第一节 高校教师队伍建设规划概述	(39)
一、高校教师队伍建设规划的涵义	(39)
二、高校教师队伍建设规划的重要意义	(41)

三、高校教师队伍建设规划的现状	(42)
第二节 高校教师队伍建设规划的程序与内容	(43)
一、高校教师队伍建设规划程序	(43)
二、高校教师队伍建设规划内容	(46)
第三节 高校教师队伍建设规划原则与方法	(49)
一、高校教师队伍建设规划原则	(49)
二、高校教师队伍建设规划模式与方法	(51)
第四章 高校教师队伍结构	(55)
第一节 高校教师队伍结构概述	(55)
一、高校教师队伍结构要素	(55)
二、高校教师队伍结构分析	(57)
第二节 高校教师队伍结构的优化	(65)
一、高校教师队伍结构优化的意义	(65)
二、优化教师队伍结构的目标	(66)
三、优化教师队伍结构的措施	(68)
四、优化教师队伍结构要处理好几个关系	(75)
第五章 高校教师素质	(77)
第一节 高校教师素质概述	(77)
一、教师素质的概念	(77)
二、高校教师素质构成的观点概述	(79)
三、高校教师素质的法律规定	(81)
第二节 高校教师素质结构分析	(83)
一、高校教师素质的组成部分	(83)
二、高校教师素质结构要素的作用	(92)
三、高校教师合理的素质结构的基本特点	(93)
第三节 高校教师素质的培养	(95)

一、培养和提高高校教师素质的意义	(95)
二、培养和提高高校教师素质的策略和行为	(99)
第六章 高校教师职称评审	(105)
第一节 职称评审制度概述	(105)
一、职称评审制度的历史沿革	(105)
二、高校实行教师职称评审制度的重要意义	(109)
第二节 高校教师职称评审工作的实施	(112)
一、准备阶段	(112)
二、申报阶段	(113)
三、业绩贡献公示阶段	(115)
四、评审阶段	(115)
第三节 高校教师职称评审制度的改革	(117)
一、职称评审工作存在的问题及原因分析	(117)
二、改革高校教师职称评审制度的建议	(121)
第七章 高校教师聘任	(125)
第一节 高校教师聘任制概述	(125)
一、高校教师聘任制的发展历程	(125)
二、高校教师聘任制的重要意义	(128)
第二节 高校教师聘任制解析	(130)
一、高校教师聘任制的内容	(130)
二、高校教师聘任制的模式	(134)
三、高校教师聘任制的内涵	(137)
第三节 高校教师聘任制的改革与发展	(138)
一、目前高校教师聘任制存在的问题	(139)
二、高校教师聘任制的改革建议	(143)
三、实施聘任制应处理好的几个关系	(148)

第八章 高校教师评价	(151)
第一节 高校教师评价概述	(151)
一、教师评价的概念	(151)
二、教师评价的目的	(152)
三、教师评价的作用	(154)
四、高校教师评价的发展历程	(156)
第二节 高校教师评价的内容和方法	(163)
一、高校教师评价的内容	(163)
二、教师评价的种类与方法	(166)
第三节 奖惩性教师评价和发展性教师评价	(172)
一、奖惩性教师评价	(172)
二、发展性教师评价	(173)
三、整合奖惩性评价和发展性评价	(175)
第四节 构建科学的多元化的教师评价体系	(177)
一、高校教师评价存在的主要问题	(177)
二、构建科学的多元化的教师评价体系	(180)
第九章 高校教师收入分配	(188)
第一节 高校教师收入分配概述	(188)
一、高校教师收入分配改革的历程	(188)
二、高校教师收入分配的主要模式	(196)
三、国外高校教师收入分配制度概述	(200)
第二节 高校教师收入分配制度评析	(202)
一、国内高校教师收入分配制度存在的问题	(202)
二、国内高校教师收入分配制度问题的原因分析	(205)
第三节 高校教师收入分配与队伍建设	(207)
一、收入分配的功能导向	(207)
二、构建科学合理的收入分配体系	(208)

第十章 高校教师继续教育	(215)
第一节 高校教师继续教育概述	(215)
一、高校教师继续教育概念	(215)
二、高校教师继续教育的意义	(217)
三、我国高校教师继续教育的发展历程	(221)
第二节 我国高校教师继续教育现状	(224)
一、高校教师继续教育的形式和途径	(224)
二、高校教师对继续教育的理解	(226)
三、我国高校教师继续教育问题分析	(230)
第三节 改进高校教师继续教育	(231)
一、高校教师继续教育的目标和思路	(231)
二、高校教师继续教育的内容	(232)
三、改进高校教师继续教育的措施	(234)
第四节 高校教师专业化与高校教师继续教育	(237)
一、教师专业化概述	(237)
二、高校教师专业化的意义	(238)
三、促进高校教师专业化的对策	(241)
参考文献	(249)
后 记	(259)

第一章 绪 论

“国以才立，政以才治，业以才兴”。党中央在 2003 年年底召开的全国人才工作会议上，作出了实施人才强国战略的重大决策。高校作为人才培养的主要基地，集聚人才战略高地，承担着传承文明、培养人才、科技创新和社会服务的神圣使命，担负着“造就数以千万计的专门人才和一大批拔尖创新人才”的重大任务。同时，高校拥有丰富的人才资源，高校教师队伍是国家知识创新的重要力量和高层次人才队伍的重要组成部分，是实施科教兴国战略和人才强国战略的强大生力军和动力源，在我国全面建设小康社会和加快社会主义现代化建设进程中起着基础性、战略性作用。

高校应充分发挥学科综合和人才众多的优势，以培养高层次创造性人才和创新团队为重点，着眼于高校教师总量的增长和素质的提高，努力建设一支数量充足、结构合理、富有创新能力的教师队伍，从根本上提高我国高校在世界范围内的学术地位和竞争实力，更好地发挥国家基础研究和繁荣哲学社会科学的主力军、高新技术研究的重要方面军和科技成果转化的强大生力军的作用，为全面建设小康社会的目标提供坚强的智力支持和人才保证。总体来说，应做好以下几点。第一，建设富有创新能力的高层次创造性人才队伍，努力吸引、培养和造就一批具有国际水平的科学家和学科带头人。第二，大力建设创新平台，加强创新团

队建设。第三，抓紧培养和造就一大批具有创新能力和发展潜力的中青年学术带头人和学术骨干，形成可持续发展的优秀人才梯队。

如何才能实现这一目标呢？我们认为主要应从政府与高校两个方面着手，从政府的角度来看：

第一，各级政府应从全局的战略高度来认识加强高校教师队伍建设和重要性、紧迫性，把加强高校高层次人才队伍建设作为各级政府一项重大而紧迫的战略任务抓紧抓好。第二，政府各有关部门要加快人事制度改革，出台相关文件及配套政策，为高校全面推行岗位聘任制，进一步搞活校内用人机制做好制度保障工作。第三，应加快社会保障制度改革，解除高校聘任制改革的后顾之忧，为实现教师的合理流动打下坚实的基础。第四，应按照《教育法》和《高等教育法》等法律法规要求，进一步落实高校自主权，让其真正拥有办学、用人和分配等方面的内部管理权，为高校加快内部改革、加大制度创新创造良好的外部环境。第四，应加大对高校发展的经费投入。现行的财政拨款方式已远远不能满足高校发展的需要，更不能保障高等学校为参与国际、国内日益激烈的高层次人才市场竞争而提供具有外部竞争力的收入水平的实际需要。第五，要完善机制、体制和政策，使资源能够共享，使高层次人才更好地发挥作用，使科技成果通过完善的创新链真正成为现实生产力。

对于高校来说，高校要将教师队伍建设摆在学校工作的重要位置。要树立科学的发展观和人才观，坚持以人为本，把人才问题始终作为高校改革和发展的大事来抓，科学制定学校发展战略规划和教师队伍建设规划，大力推进人才强校战略的实施。要进一步解放思想、更新观念、创新机制、营造环境，促进优秀人才脱颖而出。

本书正是从高校自身的角度出发，探讨分析如何加强教师队

伍建设,以形成一支数量充足、结构合理、富有创新能力的教师队伍。我们认为高校要加强教师队伍建设,应以现代人力资源管理理论为指导,以学校发展战略和目标为导向,运用科学的原理、原则和方法,根据教师成长规律和特性,加强对教师人力资源的有效管理和开发,做到人尽其才、才尽其用。总的来说,应从以下几个方面着手。首先,要树立“以人为本,以师为尊,教学科研为中心”的观念,打破传统观念对教师人力资源开发的束缚与限制。其次,根据自身情况合理确定学校的发展战略与目标,科学制定教师队伍建设规划。再次,加大内部管理体制改革的力度,加强制度建设和创新。要健全人才规划和引进机制,强化高校内部的岗位聘任机制,构建科学的多元化的教师评价体系,加大教师绩效考核的力度,完善教师的培养和培训机制,建立科学合理的收入分配机制,进一步完善职称评审机制,建立一套适合高校自身情况的激励约束机制,以充分调动高校教师的积极性,激发他们的潜力和创造力。最后,要努力加强学校文化建设,积极营造一种有效竞争、团结协作、不断追求真理的良好氛围,努力构建人才辈出、人尽其才的良好校园环境。

本书共分十章,大体可分为三个部分。第一部分是第二章高校教师人力资源管理和第三章高校教师队伍建设规划,该部分主要从宏观上把握高校教师队伍建设的指导思想和原则。第二部分主要包括第四章高校教师队伍结构和第五章高校教师素质,该部分主要阐述高校教师队伍建设的目标,包括教师队伍结构目标与教师个体的职业素质目标。第三部分主要包括第六章高校教师职称评审、第七章高校教师聘任、第八章高校教师评价、第九章高校收入分配体系以及第十章高校教师继续教育,该部分主要分析论述要实现高校教师队伍建设的目标,应从职称评审、岗位聘任、绩效评价与考核以及收入分配等方面加强制度建设,以形成合理的导向与有效的约束,此外,还应通过组织培养和自我提高的方

式来实现教师个体素质的提高,从而保障整个教师队伍建设目标的实现。

下面将各章内容作一概述性介绍。

第二章论及高校教师人力资源管理,主要从现代人力资源管理的角度来探讨分析高校教师人力资源管理以及高校教师队伍建设,是全书的理论基础。笔者从定义高校教师人力资源和高校教师人力资源管理的概念着手,深入探讨了高校教师人力资源的独特性与高校教师的成长规律,认为高校教师人力资源管理的内涵就是运用科学的原理、原则和方法,根据高校教师的成长规律、特征及高校的任务和发展目标,对其所属的教师人力资源实施开发、调控、配置、优化等措施,以积极促成教师的自我提升与发展以及学校的发展。在此基础上,笔者借用新制度经济学的分析方法以及引入高校文化功能的分析,提出要加强高校教师人力资源管理及开发,调动高校教师的积极性,激发他们的潜能与创造力,引导他们不断求变创新,为此首先必须树立三个观念,即“以人为本”、“以师为尊”以及“教学科研为中心”的观念。在树立观念的基础上,必须加强制度建设和机制创新,要通过教师聘任、职称评审、收入分配、评价与考核以及继续教育等机制为教师营造一个能上能下、能进能出的公平竞争、团结协作的良好氛围,从而为实现教师的自我提升、学校的发展打下坚实的基础。

第三章论及高校教师队伍建设规划,主要是从高校教师队伍建设的总体指导思想出发,探讨分析高校教师队伍建设。高校教师队伍建设规划是以学校总体发展战略为指导,按照学科建设目标的要求,分析教师队伍的现状,预测高校发展环境的变化及教师供给与需求状况,制定相应的教师队伍规划,包括短期、中期以及长期规划。高校教师队伍建设规划是高校战略规划的一个子规划,是高校战略规划的中心内容,是实现学校战略目标的重要

保证,是保障学校可持续性发展的重要手段。在深入分析高校教师队伍建设规划的重要意义以及当前教师队伍规划存在的不足和问题的基础上,探讨高校教师队伍建设规划的程序和主要内容。一份科学合理的高校教师队伍建设规划应主要包括教师队伍现状分析,教师队伍建设规划的指导思想与发展目标,以及教师队伍建设规划的工作重点和政策措施等内容。为了能更好地制定高校教师队伍建设规划,更好地指导高校教师队伍建设的实践,笔者重点阐述了高校教师队伍建设规划应遵循的原则和采取的主要方法,认为高校教师队伍建设规划应遵循服务学校战略原则、以人为本原则、可持续发展原则、程序规范原则以及前瞻性和可操作性原则,应采取合理性模式、互动性模式或 SWOT 分析方法。

第四章论及高校教师队伍结构,主要对教师队伍结构的构成要素进行分析,并提出优化教师队伍结构的措施。结构优化的教师队伍是高校教师人力资源配置所追求的目标,具有保障教师队伍可持续性发展的重要意义。教师队伍结构包括显结构和潜结构,其中教师队伍的显结构主要是指教师队伍的年龄结构、学历结构、职务结构、学缘结构和专业结构等,这是高校教师队伍结构中既显而易见又可具体量化的基本要素。本章通过数据统计分析,特别指出,在我国年轻教师已成为高校教师队伍的主体,与社会老龄化的情况相反,高校教师队伍呈现出年轻化态势,这一结论成为后续章节提出“重视提高青年教师的素质是提高教师队伍整体素质的关键”的论点的科学性依据。本章从以下五个方面论述了优化教师队伍的措施:做好规划,指导教师队伍建设工作;建设富有创新能力的高层次人才队伍;加强以青年教师为重点的培养工作,全面提高教师的素质水平;多元化补充教师,改善教师队伍学缘结构;整合人才资源,实行专兼职结合、开放的教师选用模式等。

第五章论及高校教师素质,提出教师队伍的思想政治素质、

专业素质、创新素质、人文素质和心理素质等潜结构要素，是高校教师队伍结构中既实际存在又不可具体准确量化的重要要素，体现了教师队伍质量的实质内容。本章论述了思想政治素质、专业素质、创新素质、人文素质和心理素质的涵义及其作用。对于培养和提高教师素质的策略和行为，从三个方面来分析：高等教育行政主管部门要为教师素质的培养和提高，从宏观层面上做好制度建设和制度保障工作，要认真实施教师资格制度和教师聘任制度，严格把好高校教师的“入口关”，实施制度化的继续教育且不断丰富、完善和创新高校教师继续教育形式；在学校培养和提高教师素质的策略和行为中，首先强调师德建设是培养和提高教师素质的首要工作，其次从学校制度建设和校园文化建设上支持和鼓励教师不断提高修养和素质，制定着力于人才资源开发的教师队伍建设政策，营造积极向上、教书育人、团结合作的校园文化和潜心钻研、严谨治学、开拓创新的学术氛围，还要着重提高青年教师的素质；从教师本人来说，意识到素质提高对学校发展和教师职业发展的重要性，树立自我提高的意识和终身学习的理念并付诸实践，是教师自我提高素质的策略和行为。

第六章论及高校教师职称评审。高校教师的职称评审制度是在新中国成立后，在计划经济体制背景下建立和发展起来的高校教师人力资源管理制度，它的存在、发展和改革在高校人事制度改革的进程中具有重要的现实意义。本章就高校教师的职称评审制度的建立、发展和改革的历史进程进行了详细的分析和论述，通过深刻的探讨、研究和总结，进一步认识到，高校教师职称评审制度虽然由于种种原因，其制度本身存在一些问题和弊端，但在一定历史时期背景下，它是落实知识分子政策和维护学校稳定的重要手段，对于有效地稳定和发展高校的教师队伍，充分调动广大教师的积极性和创造性，促进高校的制度建设和人才培养，激励优秀人才脱颖而出和加强高校教师的人力资源管理都起到了