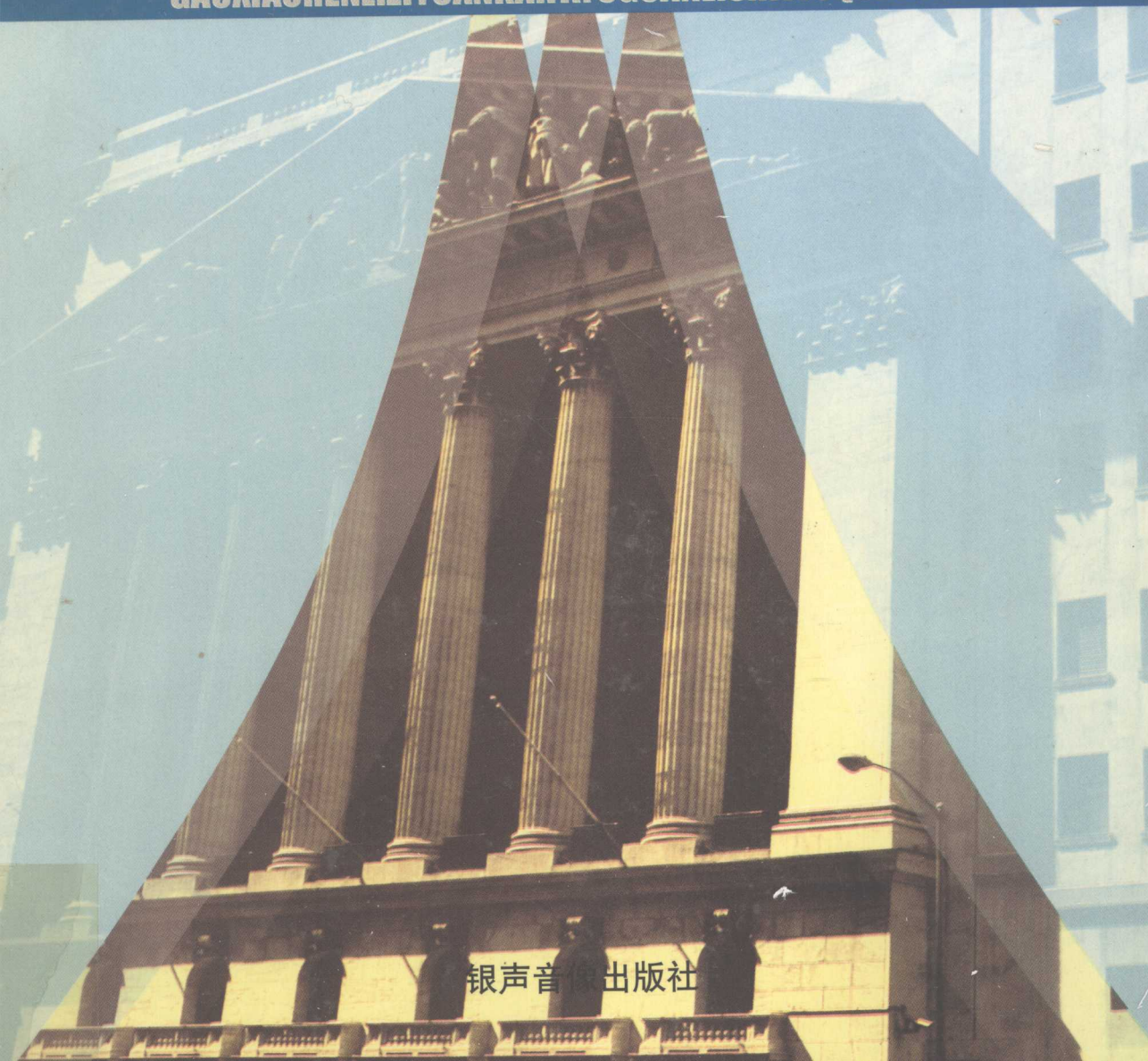


# 高校人力资源 开发与实务全书

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

(第四卷)

江苏工业学院图书馆  
藏书章

银声音像出版社

G647-23 / 1(4)

书 名	高校人力资源开发与管理实务全书
文本编著者	谭德忠
出版发行	银声音像出版社出版发行
光盘生产者	北京中联光盘有限公司
本 版 号	ISBN 7 - 88362 - 396 - 6
出版 时 间	2004 年 10 月
定 价	998.00 元(全四卷 + 1CD - ROM)

# 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)
<b>第二章</b>	<b>人力资源价值计量与评估</b>	<b>(450)</b>
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)
<b>第三章</b>	<b>人力资源权益分配</b>	<b>(483)</b>
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)
<b>第四章</b>	<b>人力资源会计制度设计</b>	<b>(503)</b>
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

<b>第一章</b>	<b>教育资本的财政收入和财经背景</b>	<b>(523)</b>
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)
<b>第二章</b>	<b>教育资本的积累与形成</b>	<b>(539)</b>
<b>第三章</b>	<b>教育资本经营战略规划和预算编制</b>	<b>(565)</b>

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)



## 学生劳动制度

一、积极参加校内一切公益劳动，从实践中培养热爱劳动和热爱劳动人民的美德。坚持反对好逸恶劳、拈轻怕重、怕脏怕苦的错误思想。

二、劳动时听从指挥、服从安排，按质按量完成任务。

三、爱护劳动工具，爱惜劳动成果，坚决反对践踏庄稼、破坏工具、侵占劳动成果的错误行为。

四、劳动时，要加强团结友爱，发扬协作精神。

五、劳动时，注意安全。不搞危险操作，坚决杜绝事故发生。

## 劳动技术教育管理制度

一、必须坚持教学为主的原则，进行劳动技术教育，一定要正确处理教学与劳动的关系。生产劳动要为提高教学质量服务，不能冲击教学，更不能代替教学。

二、必须坚持自力更生的原则，创办生产基地和劳动场所，使师生的教育与生产劳动相结合，对学生进行劳动技术教育。

三、必须坚持思想领先的原则，在学校进行劳动技术教育，其目的是在生产劳动中育人，在育人的前提下进行生产劳动。这个指导思想，要成为学校进行劳动技术教育的先导。

四、必须坚持保证安全的原则。生产过程中的劳动保护，是各行各业必须采取的措施，与广大职工的切身利益息息相关，是非常重要的。在学校的生产劳动中保证安全的意义更为重要。在学生中进行劳动保护，不仅要严格操作规程，提供劳动保护用品，还要充分掌握学生在生产劳动中的心理状态和生理状态（学生的性别、年龄和体质特点），要及时地、有针对性地进行思想教育。在生产劳动中对学生实施劳动保护，保证安全，一方面要规定严格的管理制度，如不准学生参加危险性较大和有损健康的生产劳动，一般不组织学生参加夜班劳动，不搞劳动竞赛等等。另一方面，必须同时加强对学生的思想工作，适应学生的心理状态，给予强有力的引导。

## 劳动技术教育目标管理制度

一、要明确一个阶段劳动技术教育的基本要求和达到的指标。指标就是目标的具体化、数量化，要确定一个时期一项劳动技术教育在几个方面要达到的指标。

二、在学生思想品德方面达到的要求，包括劳动思想、劳动态度及相适应的行为表现。要明确在劳动技术教育过程中，对学生进行哪些理论教育和思想修养的教育。

三、在劳动技术教育中对专业知识的要求，并和专业学科教育结合，达到相应的具体标准。

四、学生在基本生产技术的基本原理和劳动技能方面掌握到相当程度。根据生产劳动的要求，掌握一般性的生产知识和劳动技能，培养学生的生产能力。

五、在一个阶段的生产劳动中，应明确产品质量、数量的要求和任务。

六、在管理过程中，对每个人的工作指标和生产指标要提出明确要求。管理者和教师在劳动技术教育过程中，对教育和管理工作方面每个人的任务及作用都要有明确的规定。不论对学生还是对教师，确定目标和指标都要从学校的实际出发，经过师生努力能够达到目标。严格要求，必须达到目标，绝不能松松垮垮。但也不能脱离实际的可能，制定出过高的目标，欲速则不达，教育效益和经济效益都不会好。

## 劳动技术教育计划管理制度

一、制定计划首先要以明确的目标和具体的指标为依据。计划的目的是任务是为了达到目标，实现指标。计划的开端要明确目标的内容、指标的质量和数量。

二、劳动技术教育计划，要规定达到目标和实现指标的时间安排与工作步骤。时间安排是计划的核心问题。通过时间的合理安排，能够明确合理的工作步骤，正确地处理生产劳动和教学的关系，稳定学校以教学为主的工作秩序。

三、制定计划要沟通信息渠道。包括社会的信息、家长信息、生产信息和学生方面的信息。掌握了信息，才能使计划保持对社会的适应性、对生产的适应性、对家长的可接受性以及学生实现计划的可能性。

四、计划要规定每个人（包括管理者、教师和学生）工作和学习的内容与要求。要把计划落实到人头，使每个人都明确自己要做什么，达到什么程度。

## 劳动技术教育组织管理制度

一、组织管理就是人的管理。人员的使用与人力的组合是组织管理的核心内容。就是解决如何把人力组织起来，如何充分发挥人在劳动中的个体力量，形成整体力量的问题。

二、对师生（主体是学生）的思想、心理与体力状况的了解和实际的掌握，是对劳动技术教育进行组织管理的基础。

三、根据教育和生产任务把学生组织起来。生产中的组织和教育组织最好一致。但在生产的实践中，往往是根据工种的要求，适应劳动形式，把生产力量重新组合起来。这种新的组合要有利于生产，有利于教学综合考虑。

四、要建立劳动技术教育的管理机构。在日常情况下，学校要有固定的管理劳动技术教育的机构。有的学校成立生产劳动处（科），有的在教务处或教导处设生产管理科或勤工俭学科（组），这要因校制宜。不论机构如何设置，它必须是管理教育和管理生产的统一机构。它具有在生产过程中达到教育目的和在教育过程中进行生产的双重职能。

五、机构设置要科学、要精简。各机构（包括教导处、总务处、团队组织、班主任和辅导员）都要将劳动技术教育纳入自己的工作范围，根据本职工作的职能，参加劳动技术教育的管理工作。各级、各类干部都要同心协力，对劳动技术教育齐抓共管。

## 劳动技术教育生产管理制度

一、要把劳动技术教育的目标和指标落实到生产计划中，把生产落实到学生的班组。以发挥整体力量，保证完成生产计划。班组也要有具体落实的生产执行计划。

二、确定每个师生在生产过程中的岗位责任制，包括管理责任、教学责任、生产责任。责任要和指标相结合，责任的规定必须明确、具体，要有质量与数量的要求，以便检查和监督。

三、要制定切实可行的规章制度。必须建立与健全生产操作规程、安全生产、质量检查、技术考核和设备管理等生产制度，并要严格执行。

四、要有经常的、准确的统计管理。掌握产量、产值、利润、消耗等情况，并且按

日、月、季、年生产进度进行统计，发出准确的统计报告，是生产管理的重要依据和手段，是科学管理的有效措施。

五、生产管理要严格财务制度。校办工厂和农场的财务管理要同行政财务管理分开，单独进行经费的预算、结算和经济核算，要独立账户，分别管理。

六、校办工厂、农场的物资保管也要和全校的物资保管分开。必须建立严格的保管制度，做到入库有手续，消耗有定额。要挑选思想好，守职尽责，铁面无私的人做保管员。

## 学生体育锻炼制度

一、统一安排的课外体育活动、早操、课间操、眼保健操和学校组织的各项体育竞赛，都得积极参加。

二、严格执行体育课常规。打预备铃，体育委员整队、清点人数，打上课铃后，向体育老师报告人数，下课时全班集合整队清查人数，由体育老师小结、宣布下课，不得早退。

三、上体育课时和进行各种体育锻炼时，全体学生必须做到快、静、齐、一切行动听指挥。

四、爱护体育器具，借用器材要严格履行借还手续，遗失或人为损坏器材者要照价赔偿。

五、参加体育锻炼时，既要刻苦，也要适量；既要勇敢顽强，也要小心谨慎，保证措施要坚决落实，危险动作不准单独做，严防体育事故发生。

## 健康教育制度

一、学校组建健康教育领导小组，定期召开会议，研究健康教育情况。

二、每学年学校制定健康教育计划，并注意及时总结经验，收集资料，充实健康教育档案。

三、健康教育课要列入课表，保证每生每两周上一节健康教育课。

四、《健康教育》做到在校生人手一册，统一使用省教育委员会编写的教材。

五、保健教师要认真备课，按时授课，及时批改作业，了解学生健康情况。



六、每学年要进行考核，成绩记入学籍簿，定期了解健康教育的情况。

## 课间活动制度

一、下课后要轻步走出教室，参加课间轻松愉快的活动，未经许可，不得进办公室，不在办公室周转喧哗，不随意串班。

二、值日生在预备铃之前，应主动认真地将黑板擦干净，把讲台整理好。

三、课间休息不追赶打闹、起哄、搬动桌椅、吃零食和乱写乱画。

四、课间应抓紧做好下节课的准备工作，预备铃响后迅速进入教室。

五、无特殊情况，不得随便出校。

## 校外活动管理制度

一、学生要通过参加各种社会调查活动，参加社会活动，进行社会调查，这是自我教育的良好方式。学生要求开放的思想是进步的思想，教师应该积极鼓励和支持。调查是科学研究的方法，是严肃认真的活动。事前要明确规定调查目的和调查对象，制定计划和工作步骤，广泛收集资料，客观分析资料，寻求科学规律，提出可靠的论证。

二、学生要通过各种参观访问活动，了解大自然，了解社会，了解祖国大好河山，了解新的建设成就，愿意发展新社交、新友谊。教师应该积极引导，尽可能满足学生要求，组织不同形式的参观、访问活动。组织得好，学生将受到深刻教育。例如：访问革命前辈、劳动模范、先进工作者等，可以培养学生具有先进的思想和开拓的精神及愿为社会主义建设献身的志向。

三、组织学生参加小组学习活动是很有意义的。既进行了德育，又发挥了个人特长。

四、夏令营活动是带季节性并有条件的活动，参加人数不要很多，但它的教育意义是很显著的。学校应该创造条件，积极组织。

五、旅游考察活动，学校在假期组织旅游活动很有意义，让学生欣赏祖国的自然风光和名胜古迹，激发起学生热爱祖国、并为祖国未来积极献身的精神。

六、组织课外、校外活动，应该有专门教师负责；必须保证安全；应该有领导有计划地进行；活动规模适宜小型分散。