

Development and Management of Teacher's
Resources in Higher Vocational and Technical
College

高职院校 教师资源开发与管理

张珍秀/著

国防科技大学出版社

以创建示范院校为契机 建设高水平的师资队伍

余国华
(代序)

近年来,党中央、国务院越来越重视高等职业教育的改革、建设和发展,近年来,颁布和实施了一系列有利于推动高等职业教育优质发展的政策和文件。从教育部公布的2006年全国教育事业统计公报中获悉:2006年,全国共有普通高等学校和成人高等学校2311所。其中,高职(专科)院校1147所;高职(专科)全日制在校生平均规模由上年的7666人提高到8148人,共计在校生934.6万。专任教师107.6万人(含本科院校其成教等),其中全日制高职院校专任教师达28.5万人,生师比为30.5:1。高职教育的发展占据我国高等教育的49.63%,近半壁江山,成为我国高等教育的重要组成部分,为我国社会主义现代化建设培养了大批人才。但是,由于,我国高职教育起步较晚,加之高职院校发展的历史原因,导致高职教育发展中存在规模与质量、外延与内涵之间许多不相协调的问题,尤其是教师队伍建设与高职教育的发展不相适应,主要体现在管理理念和管理模式上依然受到传统的计划经济条件下形成的人事管理、中专管理模式的影响较深,没有脱胎换骨,在教师队伍建设中存在数量不足、结构不合理、整体素质不高、高层次人才紧缺等严重问题,成为制约高职教育可持续发展的瓶颈,因此,高职教育的质量与党中央、国务院、社会各界对高等职业教育的期望值还存在着较大差距。

上述问题,引起了国内不少学者、专家的重视,进行了一些研究与探讨,也取得了不少研究成果,对促进我国高等职业教育健康发展起到了促进作用。但是,正如国内有的学者在研究中指出的那样,我国高职院校人才资源开发与管理工作研究起步较晚。相对而言,高职院校内部管理体制改革的滞后,原因是高职院校外部的竞争环境尚未真正形成,其内部缺乏改革的动力,不少高职院校还没有形成“能进能出,能上能下,能高能低”的竞争机制,还没有真正建立起“按需设岗、公开招聘、竞争上岗、优胜劣汰、聘约管理、从严考核”的用人机制和岗位聘任制度。特别是在高职院校教师资源的开发与管理方面依然存在浓厚的传统管理模式,在开发

与管理上只注重教师队伍建设的数量与结构建设,而忽视教师队伍的内涵发展的整体提高;只注重教师个体的开发与管理,忽视对教师团队的开发与管理;在开发内容上只注重教师队伍专业水平的提高;而忽视教师综合能力素质的开发与提高;在教师资源开发与管理中只注重形式,而忽视开发的结果运用中的实际水平;在对教师资源的管理中,缺乏以人为本的管理理念,对教师的管理依然存在浓厚的行政命令的色彩,缺乏柔性管理及人性化的管理理念等。总之,我国高职院校教师资源开发与管理是一个永恒的课题,需要不断研究、不断探索、不断完善,在实践中不断总结发展高等职业教育人力资源管理的理论。

本书作者在学校长期从事人力资源管理工作研究与实践,积累了丰富的素材和资料,在较为系统的归纳与分析之后,对高职院校教师资源开发与管理进行了较为全面和深入的总结,其中有不少的闪光点。作者通过对相关基本概念和理论基础的研究与分析,从理论上将高职院校教师视为一种资源对其开发与管理,进行专题研究,以求获得最佳资源优势的合理性开发与管理,并在与一般人力资源开发与管理理论的比较与借鉴中,提出符合高职院校教师资源开发与管理理论,这是对一般人力资源开发与管理理论的具体化和补充。本书编写的内容比较新颖,力求用现代人力资源开发与管理理论指导高职院校教师资源的开发与管理实践,反映当前高职院校教师资源开发与管理工作中的自身发展规律与特点,从最大限度地调动高职院校教师教育、教学、科研、服务社会的积极性和主动性、创造性出发,把以人为本的管理思想作为贯穿全书的主线。在编写中注重基本理论、基本概念、基本技能,做到定性与定量分析相结合、理论与实践相结合、普遍性与特殊性相结合、重点与一般相结合,突出了人力资源开发与管理在高职院校教师资源管理中的普遍性的原理,强化了人力资源开发与管理技能在高职院校教师资源开发与管理中的实用性和可操作性,力求比较全面地反映我国高职院校教师队伍建设的现状,并注意吸收国内外高职教育教师队伍建设的最新研究成果以及新理论和方法,为构建比较完整的高职院校教师资源开发与管理新模式,进行了积极而富有价值的探索。

2008年,是新中国的奥运之年。在我看来,也是本书作者人生中的奥运之年。受托作序,倍感荣幸,谨祝作者和读者在奥运之年和未来的岁月事业辉煌,幸福如意,共同为新中国的高职教育事业做出更多的贡献!

2008年3月23日于永州

目 录

第一章 高职院校教师资源开发与管理概论

第一节 教师资源开发与管理的理论基础·····	(1)
第二节 人力资源开发与管理的发展历程·····	(12)
第三节 人力资源开发与管理发展新趋势·····	(14)

第二章 教师资源与高等职业教育发展

第一节 教师在高职教育发展中的地位与作用·····	(20)
第二节 高职教育特征与特色教师队伍建设要求·····	(23)
第三节 高职院校教师资源开发与管理的现状·····	(26)
第四节 高职院校教师资源的特征及开发管理内容·····	(30)
第五节 高职院校教师资源开发与管理的模式·····	(36)

第三章 高职院校教师资源开发与规划概述

第一节 高职院校教师资源规划的理论基础·····	(47)
第二节 当前我国高职院校教师资源规划研究现状·····	(53)
第三节 高职院校人力资源规划编制的程序模式·····	(56)
第四节 高职院校教师资源需求预测及操作方法·····	(61)
第五节 高职院校专业设置与教师资源规划要求·····	(65)
第六节 高职院校教师职业生涯与教师资源规划管理·····	(67)

第四章 高职院校教师资源培养培训与管理

第一节 高职院校教师培养、培训的重要意义	(71)
第二节 高职院校教师培训的本质和特性	(73)
第三节 高职院校教师培养目的、原则、内容	(75)
第四节 高职院校教师职业核心能力建设	(81)
第五节 构建高职院校教师资源培训开发体系	(92)

第五章 高职院校教师招聘与管理

第一节 高职院校教师招聘的理论基础	(100)
第二节 教师招聘基本程序与操作方法	(103)

第六章 构建高职院校教师薪酬管理体系

第一节 教师薪酬管理概述	(112)
第二节 高职院校教师薪酬管理现状	(117)
第三节 高职院校战略性薪酬体系构成及内容	(120)

第七章 高职院校教师职务聘任制管理

第一节 高职院校教师聘任制概述	(125)
第二节 高职院校教师职务评聘管理现状	(134)
第三节 构建科学高效的高职院校教师职务聘任模式	(137)

第八章 高职院校教师绩效考核与管理

- 第一节 教师绩效考核理论基础····· (147)
- 第二节 高职院校教师绩效考核与管理现状····· (151)
- 第三节 构建高职院校教师绩效考核模式····· (153)

第九章 构建高职院校教师管理激励机制

- 第一节 激励理论概述····· (164)
- 第二节 高职院校教师激励的原则与方法····· (171)
- 第三节 高职院校优秀人才激励体系构建····· (176)
- 第四节 高职院校教师激励的误区及注意事项····· (180)

第十章 高职院校教师师德与素质建设

- 第一节 教师职业道德是教书育人的准则····· (184)
- 第二节 教师职业道德特征与社会功能····· (186)
- 第三节 教师职业道德的主要规范及内容要求····· (189)
- 第四节 高职院校教师师德与素质建设内容及实现途径····· (197)

第十一章 高职院校“双师型”教师队伍建设与管理

- 第一节 高职教育“双师型”教师概述····· (207)
- 第二节 我国高职院校“双师型”教师队伍建设现状····· (210)
- 第三节 创建高职院校“双师型”教师培养体系····· (214)
- 第四节 高职院校“双师型”教师培养的途径····· (220)

第十二章 高职院校教师资源优化配置管理

第一节 教师资源优化配置的含义、特征与原则	(230)
第二节 高职院校教师资源优化配置模式设计与操作	(239)
第三节 高职院校教师团队建设优化途径	(246)
参考文献	(253)
后 记	(255)

第一章

高职院校教师资源开发与管理理论

第一节 教师资源开发与管理的理论基础

一、人力资源的含义与特征

(一) 人力资源的含义

按照现代经济学家的观点,广义地讲,人力资源是指智力正常的人;狭义地讲,人力资源是指能够推动社会和经济发展的、具有智力与体力劳动能力的劳动者。人力资源的最基本方面包括体力和智力,如果从现实的应用形态来看,则包括体力、智力、知识和技能四个方面。

(二) 人力资源的特征

1. 人力资源具有能动性

能动性是人力资源区别于其他资源的本质所在。其他资源在开发过程中,完全处于被动的地位;而人力资源在开发过程中,有自己的思维与情感,能对自身行为作出抉择,能够主动学习,能够自主地选择职业,能有意识、有目的地利用其他资源进行生产。更为重要的是,人力资源具有创造性思维的潜能,在人类活动中它既能创新观念、革新思想,又能创造新的生产工具,发明新的技术,推动人类社会和经济不断发展、不断进步。

2. 人力资源具有资本性

人力资源作为一种经济性资源,具有资本增值的属性。一方面,它是投资的结果,人力资源质量的高低,完全取决于投资的程度,这是因人的能力而获得的后天性;另一方面,在一定时期内,它能够不断地给投资者带来收益,这种收益不一定表现为货币形态,也可能以非货币的形式出现。同时,人力资源又不同于一般的资本。一般的实物资本普遍存在着收益递减的规律,而人力资本的使用体现了收益递增的规律,它的收益份额大大超过了自然资源和资本资源。

3. 人力资源具有时效性

人力资源存在于人的生命之中,而每个人都要经历少年期、青年期、中年期、老

年期,每个时期的人力资源可利用程度有所不同。同时,每个人都有其才能发挥的最佳期、最佳年龄段,如果未能在这一时期充分利用开发,就会导致人力资源的浪费。因此,对人力资源的开发与管理必须尊重人力资源的时效性,做到适时开发,及时利用。

4. 人力资源具有再生性

人力资源是一种再生资源,是“活”的资源。其再生,主要基于人口的再生产和劳动力的再生产,通过人口总体内个体的不断更替和“劳动力耗费、劳动力生产、劳动力再次耗费、劳动力再次生产”的过程得以实现。同时,知识与技能的陈旧、老化可以通过培训与再学习等手段得以更新。从这个意义说,人力资源具有自我更新、自我补偿、持续开发的特点。因此,在人力资源开发与管理之中要注重人的终身教育,加强后期的培训与开发。

5. 人力资源具有使用过程的磨损性

人力资源在使用过程中会出现有形磨损和无形磨损。例如:人自身的疾病与衰老就是有形磨损,知识与技能的老化就是无形磨损。同时,由于人力资源无形磨损的补偿比有形磨损的补偿难度大、费用高,加上无形磨损的速度越来越快,从而使得补偿的费用也越来越高。

6. 人力资源具有社会性

从本质上讲,人力资源是一种社会资源,应当归整个社会所有,而不仅仅属于某一具体的经济单位。因为,在现代高度社会化大生产的条件下,个人要通过一定的群体组织才能发挥作用,合理的群体组织结构有助于个人的成长和才能的发挥,而群体组织结构在很大程度上又取决于整个社会环境,社会环境又通过群体组织直接或间接地影响人力资源开发与管理。因此,这就要求在人力资源开发与管理当中,既要注重人与人、人与组织、人与社会的关系的协调,又要注重个人素质的提高与组织的团队建设。

二、人力资源开发的概述

所谓人力资源开发与管理,就是指采用科学的方法,对一定物力相结合的人力进行合理的培训、组织和调配,使人力、物力经常保持合理比例,同时对员工的思想、心理和行为进行恰当诱导、控制和协调,充分发挥他们的主观能动性,使人尽其才,事得其人,人事相宜,从而最大限度地实现组织的目标。

(一) 人力资源开发的含义

人力资源开发就是把人的智慧、知识、经验、技能、创造性、积极性当作一种资源加以发掘、培养、发展和利用的一系列活动,是一个复杂的系统工程。人力资源开发包括以下四方面含义:

- (1)开发的对象是人的智力、才能,即人的聪明才智。
- (2)人力资源开发要借助于教育培训、激发鼓励、科学管理等手段来进行。
- (3)人力资源开发活动是无止境的。
- (4)人力资源开发是一项复杂的系统工程。人既是开发的主体,又是被开发的客体。同时开发过程既受到主观因素的影响,又受到客观因素的影响。

(二)人力资源开发的目标

人力资源开发的目标:一是通过开发活动提高人的才能;二是通过开发活动增强人的活力或积极性。

(1)提高人的才能。才能是认识和改造世界的能力,它构成了人力资源的主要内容。

(2)增强人的活力。通过开发来增强人在工作中的活力,才能充分、合理地利用人力资源,提高人力资源的利用率。

(3)人力资源开发双重目标的关系。提高人的才能是人力资源开发的基础。人的才能的高低,决定人力资源存量的多寡;增强人的活力是人力资源开发的关键。有才能而没有活力,这种才能没有任何现实意义;有了活力就会自我开发潜力,提高才能。

(三)人力资源开发的特性

科学有效的人力资源开发必须把握人力资源的特性,采取针对性强的对策。实践与研究证明,人力资源开发有九大特性:

1. 不可剥夺性

人力资源存在于人体本身,是人的价值意义的内在储存和外在行为的表现,是同人的生命活力密不可分的,是同人的尊严与权益联系在一起的,所以不可剥夺、不能压取、不能骗取、不能夺取,只能在任用中通过良好的管理、政策、制度与技术方法使其自觉地运用与发挥。

2. 生物性

人是自然界中的高级动物,是生物体最复杂、最高级的存在形态。所以,人力资源的生物性符合自然界的运动规律,并且影响人的行为和结果。人力资源的生物性主要表现为生殖繁衍性、新陈代谢性、遗传基因性、自然环境的反应性、身体语言性以及与自然界的双向交流性。人力资源的生物性要求开发主体要注意满足人的自然需求,要注意工作条件和工作环境对人的身体与心理的影响,要建立有利于人们身心健康的劳动制度。

3. 社会性

人组成社会并成为社会发展的主体,不同的社会形态和时空、不同的文化背景

和国别、地域,都会反映和影响人们的价值观念、行为方式、思维方法。人力资源的社会性主要表现为信仰性、时代性、地域性、国别性、民族性、文化性、职业性、层级性、财富的占有性等。人力资源的社会性要求在开发过程中特别注意社会政治制度、国别政策、法律法规以及文化环境的影响,特别注意开发措施的人群针对性。

4. 时效性

人力资源的培训、储存、运用,是同人的生命年龄有直接关系的,不同年龄阶段,表现出不同的资源效力,这种不同既受自然属性的制约,又受社会属性的制约。时效性要求人力资源开发要抓住人的年龄最有利于职业要求的阶段并实施最有力的激励措施。不同职业人最佳开发年龄段是不同的,因此,针对不同职业人的年龄增长实施及时的开发对策是开发的正确选择。

5. 资本积累性

人力资源是人的体力、智力、知识、技术、能力、经验、信息、健康、关系的综合体,是靠不断地投资而形成的,是外界教育、培训、影响和自我学习努力的积累的结果。这种活的积累资本,提供了人力资源的反复开发性与不断增值性。因此,它为人力资源开发主体提供了对人力资源加大投资依据性。加大对人力资源的投资以增加其资本积累是现代人力资源开发的重要方向。

6. 激活性

激活是通过适当的对策来刺激使其活跃,使其处在兴奋状态。也就是说,当给予相当的刺激时,人就会觉悟、振奋、自强,甚至付出自己的一切。激活性为开发人力资源的激励机制建立提供了理论基础和实践依据。人力资源的激活可采取目标拉动、政策制度推动、教育启动、信息催动、榜样引动等办法。

7. 能动性

能动性是人的自然价值追求性的反映,是自我意识内力推动的结果,是人力资源的自主运动行为。能动性,来源于对事物的认识,是认识的外在表现与结果。能动性,有正向与负向之分,表现对社会的价值作用不同。人力资源开发对策应注意使被开发者产生正向能动,减少和避免负向能动。

8. 载体性

人是智力、知识、技术、能力、信息、经验、关系的活动的载体,人的大脑是上述资源信息的软件盘。上述资源因素是通过人这个载体而进行交流和传输使用的。人力资源的市场配置与流动基于这一特性的可行性,人才的稳定与吸引基于这一特性的可靠性与可能性。

9. 个体差异性

人力资源的个体差异性表现为性别、年龄、文化程度、专业、技能、价值观、兴趣、性格、智力、资历等。这种差异性为人力资源的不同运用方向、优劣区分、针对

性的开发奠定了基础,也为不同开发对策的提出提供了依据。研究差异性,找出规律性,是人力资源开发工作的重要任务。

把握人力资源九大特性并实施有效开发,是一个科学的实践过程,因此,首先要对人特别是职业人进行科学的分析认识;其次是深入研究职业环境和职业人的工作过程;其三是要在上述研究分析基础上,提供针对性的开发对策并运用不同的方式去推动实施。

(四)人力资源开发的要素

任何一项人力资源开发活动,都有它的开发主体、开发客体、开发对象、开发手段、开发方式和开发计划等要素。

(1)开发主体,即从事开发活动的领导者、计划者和组织者。

(2)开发客体,即接受人力资源开发的组织或个人,是开发活动的承受者。

(3)开发对象,是人力资源开发活动所指向上的素质与能力,包括体质、品性、知识、智力、技能等心理素质。

(4)开发手段,是指人力资源开发活动中所采用的工具与支持行为。

(5)开发方式,是指人力资源开发活动中对各种要素及其表现的组织形式。

(6)开发计划,是指人力资源开发活动实施前的准备工作与实施过程的书面描述。

(五)人力资源开发内容

对于人力资源开发,不同的组织代表不同的人力资源群体的利益,且有自己的宗旨、目标、职责和任务,因此,人力资源开发内容也不尽相同。

1. 能力与潜力开发

联合国教科文组织认为人力资源开发是针对人的能力与潜力的开发,其目的是培养、教育人的成长。主要包括四个方面:

(1)生存。即防御和保护自己。

(2)健康。即身体健康和心理健康。

(3)自主。即自身具有的选择的能力,没有依赖性,不受压抑。

(4)个性。即与他人沟通的能力,适应社会环境变化的能力。

2. 数量、质量和结构开发

(1)数量开发。是指高校通过招聘、引进、调动、任用、培训教育等开发形式,满足学校办学对人力资源数量上的需求。

(2)质量开发。主要是通过教育培训等各种有效形式,满足学校教育、教学、科研、管理、服务对人力资源质量的需求。

(3)结构开发。是指通过教育培训对学校现有的人力资源进行结构性开发,以满

足学校对各类人才数量、能力、素质的需求。结构开发主要有三种类型:一是教学型开发,是指对从事专业教学的教师,进行现代知识和专业技能的教育培训。二是管理型开发,主要是针对学校从事职能部门管理工作的现有职员现状,实施系统化、规范化的现代高校管理理论的教育培训。三是未来型开发,是以超前意识,对目前尚未实行,但发展趋势必然要掌握的现代化管理、新知识、新技能、新设备等方面人才的教育培训。

(4)从人力资源开发理论体系的学术研究角度出发,人力资源开发的基本内容有:生理开发、心理开发、伦理开发、品德开发、智力开发、技能开发和环境开发。

(5)从人力资源开发空间形式出发,人力资源开发的基本内容确定为:行为开发、素质开发、组织开发、群体开发、个人开发、社会开发、区域开发和国际开发等多种形式。

(6)从人力资源开发与管理的時間角度出发,人力资源开发包括前期开发、使用开发和后期开发。

(六)人力资源开发的原则

1. 持续性开发的原则

(1)人力资源不同于一般的物质资源。当员工的积极性、自觉性、创造性被启发、调动之后,并不能永久保持下去,其职业生命周期是有限的。在其工作期间,有时会因为个人职业追求、个人价值未能如愿实现、个人生活遇到挫折、身体健康情况不佳等原因,导致员工的积极性、主动性、创造性受到挫伤与影响,这就需要重新调整,再次开发。

(2)人力资源具有无限的创造力。随着经济的发展和社會的进步,人力资源的劳动能力不断增强、发展和提高,人力资源蕴藏了无限的创造力和能力开发的空间。因此,人力资源具有不断开发的必要性与可能性。

(3)社会进步、时代发展的要求。在知识经济时代,知识爆炸、科学技术迅猛发展,促使竞争空前发展。随着科学技术日新月异的变化和信息技术的迅速发展,新产品层出不穷。因此,必须不断开发、培养、造就适应时代要求、掌握高新技术,具有现代创新管理理念和管理技能的高素质人力资源。

2. 普遍性开发的原则

高职院校人力资源开发的对象是学校全体教职員工,这一原则的实施,将普遍提高高校人力资源的整体水平,才能最大限度、最广泛地调动全校教职员工的积极性、主动性、智慧和潜能。

3. 重点开发的原则

对于高职院校来说,聚集着各类人才,但是在对人力资源普遍开发的基础上,还要突出重点性开发,即对学校的核心资源——教师资源进行重点开发。

4. 个性化原则

“人本管理”思想是高职院校教师资源开发与管理的重要指导思想,学校是为社会培养各类人才而存在的。现代高职院校人力资源管理不同于传统的人事管理,不是把教师视为高度同质的个体,而是把教师视为不同质的个体,注重教师的个性化发展。教师资源开发,特别是在对教师的教育培训开发和职业生涯设计开发中,要针对每个教师的不同具体情况,因人而异;必须基于个人发展需求的差别,尤其是职业需求和职业生涯发展的路径的差别,注重尊重每一个教师的意见和需要,实施个性化的开发管理。

5. 计划性原则

高职院校实施教师资源开发,必须要实施计划管理,防止盲目性、低效性、无效性或无序性。教师资源开发要做到有的放矢,保证教师资源有效开发。首先,要依据学校发展战略和总目标及其工作发展计划,来确定学校对教师资源(数量、质量、结构)的需求。同时,在对学校现有教师资源现状进行测评的基础上,掌握现有教师资源的数量、质量水平和构成状况。然后,将测评结果同学校办学目标任务对教师资源需求的预设值进行分析比较,找出差距,据此拟订教师资源开发计划,以保证学校发展计划和办学目标的顺利实现。

6. 心理开发的原则

心理开发是现代人力资源开发的新特点。在教师资源开发过程中,引入行为科学和心理学,对教师资源由“力的资源”开发走向“心理资源”的开发。

三、人力资源管理概念

(一)人力资源的管理的含义

人力资源管理,就是指运用现代化的科学方法,对与一定物力相结合的人力进行合理的培训、组织和调配,使人力、物力经常保持最佳比例,同时对人的思想、心理和行为进行恰当的诱导、控制和协调,充分发挥人的主观能动性,使人尽其才、事得其人、人事相宜,以实现组织目标。

根据定义,可以从两个方面来理解人力资源管理,即:

(1)对人力资源外在要素量的管理。对人力资源进行量的管理,就是根据人力和物力及其变化,对人力进行恰当的培训、组织和协调,使二者经常保持最佳比例和有机的结合,使人和物都充分发挥出最佳效应。

(2)对人力资源内在要素质的管理。主要是指采用现代化的科学方法,对人的思想、心理和行为进行有效的管理(包括对个体和群体的思想、心理和行为的协调、控制和管理),充分发挥人的主观能动性,以达到组织目标。

(二)人力资源管理的性质

马克思指出:“凡是直接生产过程具有社会结合过程的形态,而不是表现为独立生产者的孤立劳动的地方,都必然会产生监督劳动和指挥劳动,不过它具有二重性。”(马克思恩格斯全集,第25卷,431页)根据马克思的关于管理二重性的原理,人力资源管理与其他管理活动一样也具有二重性,即自然属性和社会属性。人力资源管理二重性是事物的两个方面,二者同处于人力资源管理活动的过程中,是不可分割、相辅相成的。

(1)人力资源管理的自然属性,是指人力资源管理在一切社会形态下都具有一样的共同性质,也即是它的普遍性。它具有社会生产力相联系的一面,只要是集体生产活动就需要对人力资源进行管理,它反映的是社会劳动过程本身的客观要求,它表现为在一切社会形态下,人力资源管理具有共同的管理职能,如计划、组织、指挥、协调、控制等。它体现在与生产力、科学技术的发展水平的制约,实现计划、组织、指挥、控制、协调等职能的具体形式、方法和手段的不同,其职能作用发挥的程度也不同,但是,就其职能本身而言,却是一切社会形态下对人力资源管理的共同要求。

(2)人力资源管理的社会属性,即与生产关系、社会制度相关的一面,表现为具有维护和巩固的生产关系,实现特定社会目的的监督职能。人力资源管理的社会属性,实际上是指人力资源管理的阶段性。它是不同社会形态下的特殊性,不同的社会、不同的阶级具有不同的人力资源管理的思想和原则,它体现着不同阶级的利益。在人力资源管理过程中,特别是在选人、用人的管理活动中,不同的社会制度,统治阶级都坚持选贤任能的原则。但是“贤”和“能”的标准是不同的,是具有阶级性的。在阶级社会里,人力资源管理是维护统治阶级的政治利益的,它是一项具有鲜明的阶级性的管理内容。

(3)人力资源管理的社会属性与自然属性的关系。首先,人力资源管理的社会属性和自然属性之间的关系是目的与手段的关系。社会属性体现的是管理的目的,自然属性体现的是管理手段。管理手段是为管理目的服务的,不同的社会制度下,尽管其管理手段相同,但都是为其管理目的服务的。也就是说,无论采取什么方法、手段进行人力资源管理,最终必然都是为统治阶级的利益服务的。因为任何一种管理思想、管理制度,都具有阶级性,要真正反映统治阶级的意志和要求,才能被统治阶级认可,从而作为一种管理的指导思想,贯彻于人力资源管理活动之中,作为国家政治制度的重要组成部分被确定下来并发挥作用。只有在这样的前提下,人力资源的自然属性和社会属性才能够同处于管理过程之中。

(三)人力资源管理的特点

1. 人力资源的普遍性

这是人力资源管理的一个突出的特点。可以说自从有了人类社会,有了集体生产劳动,就有了人力资源管理。物质生产是人类生存的基础,要进行生产就必须对人力资源进行管理,即人力资源管理从萌芽状态发展到今天管理的科学化、民主化、法制化,经历了漫长的历史过程。它随着社会历史的发展而发展,而且越来越显示出它的重要作用。从世界范围来看,所有国家都有自己的人力资源管理工作,人力资源管理与国家的发展紧密相连。在我国,上至国家机关,下至党、政、工、青、妇各种组织以及工、农、兵、学、商等各个系统、各行各业、各个层次,都建立了人力资源管理机构,开展人力资源管理活动。因此,人力资源管理是与人类社会的发展相伴的,人类要生存要发展,必须组织协调社会劳动过程中人与人、人与事、人与组织的关系,就必须要有人力资源管理,由此决定了人力资源管理的普遍性的特点。

2. 综合性

人力资源是一门相当复杂的综合科学,需要综合考虑各种因素。人是最有丰富个性的,事物也是多种多样的,人和事随着客观情况的发展变化而不断变化,因此,人力资源管理工作是复杂而细微的工作。随着生产的社会化,社会生活的多样化、多层次化,人力资源管理越来越具有综合性,因此,做好人力资源管理工作就要综合考虑到各种因素的关系,如经济因素、政治因素、文化因素、组织因素、心理因素、民族因素、环境因素等等。人力资源管理涉及经济学、社会学、人类学、心理学、人才学、技术学、管理学等多门学科,是一门综合性科学。因此,要求从事人力资源管理工作者具备多种学科的丰富知识以及多方面的综合能力。

3. 实践性

人力资源管理的理论来源于实际生活中对人力资源的经验,是对这些经验的概括和总结,并反过来指导实践,接受实践的检验。人力资源管理成为一门科学,仅仅是最近二十几年的事情,它是现代社会化大生产高度发达、市场竞争全球化和白热化的产物,其主要理论诞生于发达国家。

4. 发展性

人们对客观规律的认识总要受一系列的主观条件的制约,不可能一次完成,需要一个漫长的认识过程。因此,各个学科都不是封闭的、停滞的体系,而是开放的、发展的认识体系。人力资源管理的理论来源大体分为三个发展阶段——古代的人事管理思想,科学管理思想,现代管理思想。

5. 民族性

人的行为深受其思想观念和感情的影响,而人的思想感情无不受民族文化的传统的制约,人力资源管理带有鲜明的民族特色。

6. 社会性

作为客观文化环境的一部分,社会制度是民族文化之外的另一重要因素。现代经济的社会化程度非常高,在影响劳动者的工作积极性和工作效率的诸因素中,生产关系(分配制度、领导方式、劳动关系、所有制关系)和意识形态是两个重要因素,而它们都与社会制度密切相关。

(四)人力资源管理的主要内容

1. 人力资源战略规划

人力资源战略规划是高职院校为适应内外环境的变化,依据高职院校总体发展战略,并充分考虑员工的期望而制定的高职院校人力资源开发与管理的纲领性长远规划。人力资源战略规划是高职院校人力资源开发与管理活动的重要指南,是高职院校发展战略的重要组成部分,也是高职院校发展战略实施的有效保障。

2. 人力资源管理的基础业务

岗位分析与岗位评价是高职院校人力资源管理的基础工作。岗位分析就是对高职院校所有工作岗位的特征和任职要求进行界定和说明,岗位分析的结果是形成每一个工作岗位的职位描述、任职资格要求、岗位业务规范;岗位评价是对高职院校各工作岗位的相对价值进行评估和判断,岗位评价的结果是形成高职院校不同工作岗位的工资体系。岗位分析和岗位评价就如一个产品的说明书和产品标价,使员工明明白白工作、清清楚楚拿钱。

3. 人力资源管理的核心业务

包括招聘、培训、绩效考核、薪酬管理。招聘是人力资源管理核心业务的首要环节,它是高职院校不断从组织外部吸纳人力资源的过程,它能保证组织源源不断的人力资源需求;培训是高职院校人力资源开发的重要手段,它包括对员工的知识、技能、心理素质等各方面的培训,它是高职院校提升员工素质的重要保障;绩效考核是指运用科学的方法和标准对员工完成工作数量、质量、效率及员工行为模式等方面的综合评价,从而进行相应的薪酬激励、人事晋升激励或者岗位调整,绩效考核是实施员工激励的重要基础;薪酬管理是高职院校人力资源管理的一个极为重要的方面,它主要包括薪酬制度与结构的设计、员工薪酬的计算与水平的调整、薪酬支付等内容,它是高职院校对员工实施物质激励的重要手段。

4. 人力资源管理的其他工作

高职院校人力资源管理还包括其他一些日常事务性业务内容,如人事统计、员工健康与安全、人事考勤、人事档案管理、员工合同管理等。

(五)人力资源管理的原则

在人力资源管理的系列活动中,要遵循如下原则: