

新时期高校人力资源 管理研究

梁丽君 著

光明日报出版社

新时期高校人力资源 管理研究

梁丽君 著

光明日报出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

新时期高校人力资源管理研究 / 梁丽君著. — 北京 :
光明日报出版社, 2015. 6
ISBN 978-7-5112-8711-3

I. ①新… II. ①梁… III. ①高等学校—人力资源管理—研究—中国 IV. ①G647. 23

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2015) 第 141186 号

新时期高校人力资源管理研究

著 者: 梁丽君

责任编辑: 曹美娜

责任校对: 李 霞

封面设计: 万洲传媒

责任印制: 曹 净

出版发行: 光明日报出版社

地 址: 北京市东城区珠市口东大街 5 号, 100062

电 话: 010-67078251 (咨询), 67078870 (发行), 67019571 (邮购)

传 真: 010-67078227, 67078255

网 址: <http://book.gmw.cn>

E-mail: gmcbs@gmw.cn caomeina@gmw.cn

法律顾问: 北京德恒律师事务所龚柳方律师

印 刷: 北京九州迅驰传媒文化有限公司

装 订: 北京九州迅驰传媒文化有限公司

本书如有破损、缺页、装订错误, 请与本社联系调换

开 本: 787mm×1092mm 1/16

字 数: 216 千字

印 张: 13.25

版 次: 2015 年 6 月第 1 版

印 次: 2015 年 6 月第 1 次印刷

书 号: ISBN 978-7-5112-8711-3

定 价: 25.00 元

前 言

人力资源管理是一门迅速发展的学科，是一门系统地研究微观组织人力资源的吸收、选拔、培训、使用、考评、激励等管理活动的客观规律和具体方法的科学。随着人类社会进入 21 世纪，迈向知识经济时代，高素质的人力资源已经成为高校非常重要的战略性资源。

自 1999 年高校扩招以来，我国高校及在校生数明显增加，高校规模发展异常迅速。随着我国社会经济的发展，我国高等教育发展迅速，高等学校的社会地位和运行环境发生了变化，高校不再是一般意义上的教学科研单位，它已成为社会生产力和生产关系的重要因素，以及国家创新体系和科教兴国的主力军，处于经济社会发展的基础地位。但高等教育的管理特别是人力资源管理却没有跟上时代的脚步，“高校决策者由于受到一定的政策限制，相应的高层次人才政策倾斜措施不得力，因而缺乏吸引力”。教师数量增长率明显低于高等教育规模的增长率，专职教师数量的缺乏问题突显；全国高校教师队伍的总体结构依然不尽合理：资深教授闲置而年轻教师负担过重、教学型教师过剩而科研型教师不足等；目前高校人才的流动尚未形成良性循环，存在一些单向的无序流动，在很大程度上限制了人才资源优势的充分发挥；相应的法律也不健全，从而限制人才资源的合理流动和有效配置，不能形成一个优化人才成长的环境。

通过高等教育人力资源的开发与研究，确定学校各类人员的合理比例结构，优化配置和使用人力资源，使教育人力资源发挥出最大的效益。区域类型的多样性与差异性决定了高等教育的多样性与差异性。因此，加强高校人力资源管理研究，是对不适应时代要求的旧制度进行全面的、整体的、本质的、深刻的变革，建立高校人力资源的良性发展机制，促进高校与社会经济协调

发展。

本书是作者在 2009 年参与北师大组织的教育部哲学社会科学研究重大课题攻关项目“我国教师社会与经济地位研究”（编号 05JZD00032）和山西省教育规划课题“山西省中小学教师社会经济地位研究”的研究中，发现教师在招聘、培训、管理、考评、激励方面存在许多问题，于是开始着手研究“高校教师管理”方面的内容。后来在参与张润平老师的山西省教育科学“十二五”规划课题“山西省高职院校辅导员职业倦怠研究”的过程中发现辅导员管理中存在的问题不少，同时也发现行政管理人员存在各种各样、形形色色的问题。于是研究就扩大到高校的人力资源管理。本书从高校人力资源的发展战略、资源培训与开发、招聘管理、绩效管理和薪酬管理几个方面来论述，力求在注重人力资源管理基本理论、构建相关理论体系的同时，强化人力资源管理方法技能的实际应用，突出理论思辨与高校管理实务的联系互动；力求在把握人力资源管理理论知识的基础上，为高校人力资源管理的研究提供可资借鉴的方法和技能。

在本书的写作过程中，祁智同志给予了很大的帮助，做了大量的工作，比如体系的建立与完善、部分章节的写作及整个专著的修改等。由于作者时间、经验、水平有限，书中内容难免有不足之处，恳请读者批评指正，以便修改完善。

作者

2015 年 5 月

目 录

第一章 绪论	1
第一节 我国高校人力资源管理的理论分析	1
第二节 高校人力资源管理的重要性及其意义	5
第三节 我国高校人力资源管理的现状	13
第四节 新时期高校人力资源管理的特点	14
第二章 高校人力资源空间分布差异分析	20
第一节 高校人力资源空间分布理论	20
第二节 人力资源空间分布差异指数的分析与选择	22
第三节 高校人力资源空间分布差异的具体度量	23
第四节 空间分布（分省市）差异影响因素的计量分析	27
第五节 高校人力资源空间分布与人才预测	30
第三章 新时期中外高校人力资源管理模式比较研究	34
第一节 国外高校人力资源管理模式	34
第二节 我国高校人力资源管理模式	44
第四章 新时期高校加强人力资源稳定管理	65
第一节 高校人力资源流动	65
第二节 新形势下高校师资稳定管理的重要性	66
第三节 目前我国高校教师稳定管理模式问题诊断	69
第四节 推进高校教师稳定管理转型	74

第五章 新时期高校人力资源发展战略	81
第一节 高校人力资源发展战略	81
第二节 高校人力资源战略规划	86
第三节 高校人力资源战略实施	95
第四节 高校人力资源战略评估	100
第六章 新时期高校人力资源培训与开发	105
第一节 高校人力资源培训与开发理念	105
第二节 高校教学人员的培训与开发	113
第三节 高校管理人员的培训与开发	118
第七章 新时期高校人力资源招聘管理	124
第一节 高校人力资源招聘	124
第二节 高校人力资源的招聘流程与聘任制	129
第三节 高校人力资源招聘中的人才测评	139
第四节 新时期高校人力资源招聘中的问题及对策	142
第八章 新时期高校人力资源绩效管理	151
第一节 高校人力资源绩效管理	151
第二节 高校教学人员的绩效管理	159
第三节 高校管理人员的绩效管理	163
第四节 新时期高校人力资源绩效管理中的问题及对策	166
第九章 新时期高校人力资源的薪酬管理	172
第一节 高校人力资源薪酬管理分析	172
第二节 高校人力资源薪酬体系设计	181
第三节 国外高校人力资源薪酬管理现状	192
第四节 新时期高校人力资源薪酬管理中的问题及措施	196
参考文献	203

第一章 绪论

知识经济是以智力资源为首要依托的可持续发展经济，它的基本特征是集知识、信息、经济和产业的一体化。高校应该适应时代的发展，开发高校的优秀人才，实现人才集中性的优势，为高校有形和无形资产附加价值的实现开辟道路。本书以现代高校人力资源为主要研究对象，将理论分析和实证分析、定性分析和定量分析两大分析方法结合起来，对我国高校人力资源管理的现状进行了全面且深入的分析和探究，开拓出其自身的优势，并结合实际找出不足之处，提出相对合理的意见和建议，以便为各大高校人力资源管理提供一定的科学性依据，为高校人力资源管理体系的构建打下基础。

在国家实施“科教兴国，人才强国”战略的背景下，高校作为国家人才培养的主要基地，担负着国家发展兴旺的重要职责。要造就一批未来能担负国家重要使命的人才，首先要打造一支高素质、高效能的高校人力资源队伍，通过对高校人力资源的管理及开发、高校文化的塑造、制度的确立，建立完善的高校人力资源管理机制。只有这样才能更好地实现“科教兴国，人才强国”的战略，才能使高校发挥出它所应该具有的优势。为了更好地对高校人力资源进行管理，本章主要就高校人力资源管理的概念、职能、构成、重要性、现状以及特点等方面来进行分析，以明确我们在进行高校人力资源管理中的基本问题。

第一节 高校人力资源管理的研究目的和意义

一、高校人力资源管理研究的目的

当今时代是经济社会，人力资源是社会的第一资源，而人力资源的管理工作有效开展对于经济发展和社会的进步意义重大。人才在经济时代有着独特的价值，现在经济增长需要人才来实现。而高校本身的核心竞争力就是其自身丰富的人力资源这一优势，这一核心竞争力决定着高校的发展水平。

高校在社会主义和谐社会建设中有着不可或缺的影响力，因其承担着培养

人才、服务经济的重大责任。高校的教学人员是为经济发展提供技术服务、咨询顾问及科技成果的重要角色。因此，在强调极力推进经济发展的同时，关注和研究高校的发展现状和现实问题，密切高校与经济发展的关系，为社会主义和谐社会的构建的一大动力。

全国各大高校人才的培养不仅优化就业人员的文化，提高就业人员素质，还适应了经济发展，满足时代的要求。各类大学毕业生虽然工作经验不丰富，但能把在大学所学到的知识带到工作中去，尤其是较多高校以培养实用性人才为目标，立足于经济和社会的发展趋势设定教学大纲，成为培养实用性人才的重要平台。他们成为当地经济发展的必需人才，推动了当地经济与社会的发展。

“进入 21 世纪，我国高等教育发展迅速。自高校扩招以来，我国高校及在校生数明显增加，2012 年全国有普通高校 2138 所，在校研究生 171.98 万人，比上年增加 7.40 万人，增长 4.50%，其中，在学博士生 28.38 万人，在学硕士生 143.60 万人；在校生 2391.32 万人，比上年增加 82.81 万人，增长 3.59%；毕业生 624.73 万人，比上年增加 16.58 万人，增长 2.73%。”目前，虽然我国高校发展比较快，然而高校管理者受到政策的限制，不能对人才政策进行大幅度调动，这就成为高校没有吸引人才的亮点，高校竞争力不强。高校在高等教育体系中有着特殊的战略地位，其人力资源更是发挥着重要作用。主要体现在以下几个方面：

（一）高校是人力资源的聚集地

截至 2012 年 4 月，我国有普通高校 2138 所（不包括一校两地办学的），在校大学生数为 2536.5647 万人。到 2013 年 6 月 21 日。全国普通高校共有 2198 所。其中部委所属高校 113，地方所属高校 2085 所。仅 2011 至 2013 年 3 年间全国高校毕业生就达 2040 万人。2012 年的统计数据表明，全国普通高校教职工人数为 226 万人，其中专任教师为 144 万人，2014 年全国高校拥有的“两院”院士超过 800 人。高校数量之大，那么高校的人力资源也占据了人力资源的很大一部分，对其进行有效的管理才能体现其数量之大所能体现出的优势。

（二）高校是提高劳动者素质的重要基地

高校教育的职责是为经济建设和社会发展培养相应的人才，而高校人力资

源又是培养劳动者的主要部分，劳动者的素质受到人力资源管理的直接影响。

（三）高校是社会政治秩序稳定的保障

稳定的政治需要高校的积极影响。高校和政治彼此间互相影响作用，高校中受社会动态而形成的思潮、舆论等反过来又将对人才的选拔和政治的稳定有所影响。稳定的社会政治又在一定程度上为年青一代的骨干培养相应的社会意识形态。

（四）高校是经济发展的有效动力

现在世界正在进行着很大的变革，教育成为国际间经济和综合国力竞争的一个重要表现。教育竞争力的核心是师资水平的高低。高校是塑造人才和人才供给的主体力量，是国建实行科教兴国战略的重要组成部分，是社会经济发展的强大动力源。因此，建立一支优秀水平的师资队伍是高校在社会主义建设中的重要任务。在经济发展的过程中，高校的作用在于：首先，为经济的发展提供人力、智力、技术、信息支持；其次，兴办科技产业，带动经济发展；最后，通过学生消费和基建投资直接拉动经济发展。

（五）高校是传承、更新和创造文化的主体

区域高校在推动区域文化建设中具有积极作用，“区域高校是本区域最大的文化教育产业集团，其本身就是区域文化建设的形象品牌。我们知道，对文化进行延续、整理和创新的主体实际上就是‘人’对文化所进行的一系列加工和发展，也就是区域高校的人力资源。”部属高校对区域以及整个国家的文化也起着积极的作用，它们一起构成了一个不断传承、更新、创造文化的主体。

（六）高校自我发展与提升的需要

我国高校发展的重要战略就是要坚持“人才强校”。我国教师队伍的师资水平是与国外高校最大的差距。因此，在高校建设中，要以教师队伍为主，加强高校人力资源的管理，采取措施调动教师的积极性，开发他们的内在潜力。高素质的师资力量的建设，在高校的提升和发展中起到促进用。同时，要在高校规划和教师个性需求中找到切合点，尊重教师的思想和追求，为教师的发展提供一个好的平台。

二、高校人力资源管理研究的意义

面对现代高速发展的社会经济，高校的社会地位有了很大的变化，它由原

来的单纯校验单位转变成社会生产力和生产关系的重要因素，处于经济发展的基础性地位。

高校是培养和树立大学生人生观和世界观的基地，优秀大学生的塑造需要拥有一支强而有力师资队伍。教师不仅要传递知识和信息，还要在教学过程中树立学生的正确的价值观，培养现代化的“四有青年”。因此，高素质教师和强能力的管理者在高校教育中缺一不可。高效人力资关系着我国高层次人才的培养和利用，关系社会和国家的进步，其意义重大：

（一）促进高校教育教学科研等活动的顺利进行

高校人力资源是高校教学中各类资源中最重要的资源。教育管理这通过教职员工的组织、教育教学活动的管理、教职工关系的协调，从而使人力资源和其他教育要素结合在一起，优化配置，保证教学活动的有序进行。

（二）调动教职工的积极性，提高工作效率

高校人力资源的主体是人，社会上的人除了对衣食住行的物质需求，还有无形的需求，比如情感、尊严等。高校资源管理中要合理地把握对主体人员的需求动态，可以采取物质和精神激励法树立良好的教职工工作环境，提高教职工的工作积极性，增强其学习进取的精神，提高工作效率，不断研究新成果。

（三）建立科学的人力资源流动制度

人力资源流动制度是在法律的基础上确定工作年限。该制度是指可以自由流出和条件性准入。高校管理人员可以辞退和招聘员工的权利。流动制度是高校制度的重要内容。高校只要拥有优秀的员工就能培养出高级人才，如果一所高校缺乏人力资源，即便设备和属于一流的，也很难发挥其实用性效果。所以，开发高素质教职工是搞好教育的重中之重，而人力资源的管理则是开发高素质教职工的主要环节。

（四）减少劳动耗费，提高教职工工作效率

工作效率的提高来源于对教职工潜力和工作热情的开发，以此来提高教职工劳动技能水平。也就是说，比起往常同样的教育教学活动所需人员大大缩短。“一人能干多人活”的现象的出现不仅节约了消耗，降低了成本，同时也提高了工作效率。

第二节 我国高校人力资源管理研究综述

一、高校人力资源概念界定

“人力的最基本方面。包括体力和智力。如果从现实的应用形态来看，则包括体质、智力、知识和技能四方面。”人力资源可以简单定义为处在劳动年龄，已经或者尚未投入建设的人口的能力，即为能推动经济建设和社会进步的劳动者的能力。从宏观意义上人力资源的概念，主要是依据国家和地区进行单位划分和计量；人力资源从微观意义上的划分和计量则是依据相对较小的部门和企事业单位为划分单位的。

在新时代背景下，任何一个国家要实现高科技产业的发展，首先要发展知识经济，二发展知识经济的关键在于高校的知识教育。不仅如此，现代社会高校要真正做到与时俱进，成为经济时代的一面旗帜，就必须重要其内部的人力资源合理开发和有效利用。而高校人力资源本身就有不可多得的优势，如雨后春笋般持续不断的人才、源源不断的优秀科研成果。其实，实在点说，高校人力资源本身就是一种特殊的资源。这种资源具有独特的优势，因为它承载着培养整个社会优秀人力资源的希望，是社会人才的训练基地。

“高校资源包括人、财、物资源，而高校人力资源是高校资源中最精华的部分，它具有创造性、主动性，通常指以脑力劳动为主的劳动者。”高校人力资源可以分两大类定义，既是广义和狭义。所谓广义简而言之就是界定范围较为广泛，包括在职的、退休的和部分待业甚至的失业人员，这些具有劳动能力的社会成员的统称。而高校人力资源狭义的定义则相对范围就小了很多，指的存在于人民群众中，具有智力劳动和体力劳动，并且能够促进高等教育事业进步，社会经济发展的专门人才。狭义的高校人力资源包括劳动者的性别、年龄、专业等相关因素，并且涵盖了数量和质量两个主要方面。对于数量就不用多解释了，就是劳动者人数，而质量则是对劳动者的自身情况分析，如健康状况、受教育程度、学术技术水平、社会修养、专业素养等相关因素。教学人员即师资、管理人员和后勤服务人员三者形成一个三角阵势，这个阵势构成了高校人力资源的整个体系。然而本书所讨论的主要是前两个构成部分，即教学人

员和管理人员。

高校是培养人才的重要地方，也是人力资源最集中的地方，因此对高校人力资源进行合理的管理就是对整个人力资源事业的推进。人力资源管理是通过对人进行和合理的组织、培训及安排，并且结合科学的现代化方法使得人力和物力达到一定的比例，保持长期的平衡。与此同时，高效人力资源的建设针对人的思想和行为都会有效地进行引导，使其充分的发挥人的主观能动性，做到人尽其才，提高整个队伍的质量和数量，最终实现最好的目标，获得最大的收益。“也就是利用人力资源实现组织目标（Human Resource Management, HRM）”。

高校人力资源作整个资源中的组成部分，其自身建设的重要性可想而知。本书针对主要研究对象高校人力资源的定义是：各高校将在教育中不断积累和培养的人才既是人力资源，并将其安排在学校的工作或者活动中，在安排工作进行中要以激励和开发人力资源的潜在能力，从而做好高校的活动、职能及过程，为高校的发展铺平道路。从整体的角度上讲，高校人力资源主要指高校内部人力资源部门，针对人力的开发、配置和评价等环节进行管理分配的活动。从微观的角度来说，组织和规划高校不同级别的从业人员，规划的内容主要是招聘制度、人员流动及绩效考核等。高校人力资源既包括对人的智力开发，也有对人的思想文化的熏陶；既有人主观能动性能力的发挥，也有对人潜在能力的挖掘；既有预测和规划人力资源的能力，又有人力资源的培训和组织。总之，高校人力资源是高校对人力资源进行有效合理的开发、利用及管理的总称。本书主要从微观层面对高校人力资源管理进行分析。《中华人民共和国高等教育法》第十三条规定：“省、自治区、直辖市人民政府统筹协调本行政区域内的高等教育事业，管理主要为地方培养人才和国务院授权管理的高等学校。”目前的高等教育渐渐的呈现出区域化的结果，“高等教育地方化包括两层含义：其一是说高等教育要适应地方经济发展，为地方发展服务，使之成为地方的文化科学中心；其二是说高等教育管理权属于地方，并以地方财政拨款作为办学资金的主要来源”。

一流的高校必须有一流的管理，一流的管理是确保高质量教学与研究的一个必要条件。从某种意义上说，管理是事关高校兴衰成败的关键。

随着我国高等教育的快速发展、社会的不断发展，使兼具人才培养、科技服

务、教育文化服务等功能的高校,逐渐步入社会经济的中心,与经济社会的发展紧密相连。人才资源是高校第一资源。办学以人为本,教学以教师为主体。高校是汇聚人才、培养人才和利用人才的地方,整个社会的高校和谐发展 with 教育事业的可持续发展都深受人力资源的效率高低的影响。高校自身人才战略及其绩效状况关系高等教育事业发展、人才培养质量和知识创新水平,关系高校的办学绩效。在科学发展观指引下,依靠人才实现高校事业持续、健康、协调、快速发展的“人才强校”战略,日益成为高校的核心战略。

实施“人才强校”战略,重点是做好教师队伍、管理队伍的建设工作。具体来说,就是在科学发展观的指引下,牢固树立以人为本的观念,树立人力资源开发与管理的意识,尊重人、关心人、帮助人、发展人,创设引进人才、稳定人才、使用人才的和谐环境,促进高校事业的发展。“尊重人”首要的是尊重知识、尊重人才,尤其要尊重教职工的人格个性、劳动特点、工作成果,进而寻求发挥其创造潜能的机制。激励理论在高校管理中的研究实践表明,科学设计和运用激励系统,有利于形成这样的良性循环:针对教职工个体需求特征——明确学校目标(产生对教职工个体努力的期望)——个人业绩评价(价值指导)——薪酬回报(价值实现,强化价值导向)——引发个体目标选择趋向高校事业目标。基于战略的高校人力资源绩效管理是高校战略性人力资源管理的重要内容,关系到高校、领导者、管理者及每位员工,通过将高校的战略目标逐级分解,并层层传递至各级部门及个体员工,通过对绩效管理结果的持续反馈和改进,使得部门及员工的绩效聚焦,共同支撑高校战略目标的实现。

“高校强化人力资源管理,对合理配置高校人力资源、加大人力资源开发力度、更充分地挖掘人的潜能、激发人的积极性和创造性、促进地方高等教育事业的发展均起着重要的作用。研究高校的人力资源管理,组建一支高素质的师资队伍和管理队伍,不仅是高校本身发展的需要,也是我国国家兴盛、经济发展和社会进步的必然要求。”

二、高校人力资源管理研究综述

关于我国学者对高校人力资源开发与管理这一课题的研究,我们就收集的资料可以看出,2000年以前的研究相对较少,2000年以后,此类研究是非常丰富的。这与高等教育改革发展的进程是密切相关的,随着高等教育规模的不

断扩大,人们开始从各个层面关注高等教育的发展,其中,高校的人力资源开发与管理问题也倍受研究者的关注。下面结合相关资料并融汇自己的思考,对学者的相关研究成果进行一个述评。

(一) 对高校人力资源开发与管理内涵的研究

1. 关于高校人力资源的内涵,有这样两种描述:第一种指从事教学、科研、管理和后勤服务等方面工作的教职员工总体所具有的劳动能力的总和。第二种指高校中具有劳动能力的在职职工的总称。其中包括具有较强研究能力、创造能力和管理能力的人才资源。

由于人力资源管理理论源自企业管理实践,所以在研究高等教育领域内的人力资源内涵时,大多数学者套用了企业人力资源的概念。从社会人力资源角度来看,两者存在着共性,但高校人力资源也有其特殊性。

2. 关于高校人力资源的构成,大致的观点认为包括以下五个部分,即管理人员、教研人员、服务人员、附属部门的工作人员与离退休人员,其中管理人员、教研人员是高校人力资源的主体。

3. 关于高校人力资源开发与管理的对象,在所收集的资料中,侧重高校教师资源开发与管理的研究很多,其中有专门文章涉及高校教师培训、教师激励机制、教师资源配置、师资流动等等。许多学者在研究高校人力资源开发与管理问题时将其等同于高校教师的开发与管理问题,片面强调教师队伍的开发与管理,而忽视了高校其他人力资源的重要价值。

(二) 对高校人力资源开发与管理实践的研究

针对高校人力资源开发与管理的问题与对策的研究成果很丰富。学者们的研究大体有这样几个视角:一是直接从高校人事管理中呈现的显性问题出发;二是从分析高校教职工的特点入手;(陈晶瑛 2003、王长远 2002、周学军 2001)三是从高校工作的特点分析入手;(黄勋敬 2001)四是从分析高校人力资源开发与管理的特点出发;(姜仁良 2005、古青 2004)五是国际比较研究。(李建忠 2001,刘永芳 2005、汪丞 2005、罗中枢 2004、徐晓忠等 2004)虽然不同学者的研究视角不同,但他们对高校人力资源开发与管理提出的问题与对策有许多相同之处,认为存在的问题主要包括以下几个方面:管理理念滞后、人力资源配置(总量、结构)不合理、激励不力、流动机制及绩效考核机制缺

失等。相关对策涉及高校应树立现代人力资源开发与管理理念；调整、优化高校人力资源结构，合理配置高校人力资源；致力于有效的绩效考核体系及合理的人才流动机制的建立等。（齐子萍，王景山 2005、陈蓉 2005、刘筋 2005、张建祥 2004、李志锋 2005，等等）

（三）研究视野及研究方法

从学者的研究视野来看，大体有这样三类：一类是立足于我国高等教育领域的宏观研究，也有少数学者针对民办高校的人力资源开发与管理进行了分类研究；第二类是区域研究，针对某一地区高校人力资源开发与管理进行研究。（王菲，赵建新 2004、周学军 2001、冯继红，李彬 2004）还有一类是国际比较研究，此类研究主要集中于对国外相关国家的高校人力资源开发与管理状况的调查及现状的描述。前两类研究涉及范围不同，但所揭示的问题却存在着很大的共性，只是不同的区域，问题的侧重点与程度不一。这给本研究关注宏观大环境中的普遍存在的问题带来了一定启发。而对国外高校人力资源开发与管理相关状况的调查对本书的对策研究有一定的借鉴意义。

从研究的方法来看，大部分研究都是侧重于理论研究，也有少量的学者针对某一地区高校人力资源开发与管理的现状进行了实证研究，但此类研究较少。

综览学者们已有的研究，取得的成果是值得肯定的，其中最显著的一点就是研究思路的转变，即从注重对高等教育系统内物和事的研究，转变到强调对人的研究。但这些研究也存在着以下一些不足：（1）对高校人力资源开发与管理对象的理解比较片面，忽视了高校除师资以外，学生人力资源及社会其他可利用人力资源开发的价值；（2）对人力资源开发与人力资源管理关系分析不够透彻，侧重于高校微观层面人力资源管理研究，对人力资源开发研究不够；（3）现状研究侧重显性问题的分析，缺乏对问题产生根源的探究；（4）缺乏对相关制度及机制的研究。这些不足给本书的研究留下了一定的空间。

三、高校人力资源的构成

不同的高校由于其学科建设的重点有所区别，所以其人力资源的构成也就存在一定差异，但基本构成部分还是大同小异的。一般认为高校的人力资源由

三个部分构成：教学人员、管理人员与后勤人员。本书讨论的人力资源管理的主要内容是师资队伍和管理人员的管理，尤以师资队伍管理为主要论述对象。

（一）教学人员

高校人事管理是其内部管理体系的重要组成部分，并对整个管理体系起到基础性的作用，因此，具有十分重要的意义。

在高校教职工整体队伍中，教学人员具有重要的地位。高校教学人员是办学的主体力量，在教学、科研以及社会服务中起着极其重要的作用。因此，高校在人事管理工作中，要把握教学人员管理这个重点，要通过各种办法和措施，来建设一支符合高校发展需要的高水平的师资队伍。从广义上讲，凡是将知识、技能传授给别人的人均可称为教师。从狭义上讲，教学人员即教师，教师指的是学校和其他教育机构的教师。高校的教师主要职责是教书育人，同时需要积极地参与科学研究，当然以教学为工作中心任务。一般教学人员主要负责传授知识、培养学生技能和开发学生思维等，实现育人的目的。而科研也是高校人员的另一项重任。针对教学的实际经验进行思维综合性分析和研究，科研是高校教学可持续发展的基础。

教学人员作为高校人力资源管理的一部分，其重要性可想而知。因此，其管理内容与人事管理的基本内容具有许多共同点。高校教学人员管理内容可分为师资的补充、引进与聘用、职评与聘任、培养与培训、考核与奖惩、工资与津贴、退休与社会保障等基本内容。

（二）管理人员

高校的根本任务是为国家培养大批人才，教学工作是学校的中心工作，但管理工作也是学校各项工作的一个非常重要的组成部分，对学校的各项工作包括教学工作都起到了决策、规划、组织、指挥、控制和协调作用。要提高高校的管理工作水平和教学质量，离不开高素质的管理人员。培养和造就一支政治思想素质好、业务能力强、与时俱进、开拓创新的高校管理队伍是高校主动适应这一战略要求、又好又快发展的重要内容。

现阶段社会经济的蓬勃发展以及人才竞争越来越激烈，对培养高级人才的各大高校提出了更多的挑战和机遇，同时也对管理人员提出了更高的素质要求。学校要拥有一支政治强、业务精、作风好、纪律严明的管理人员队伍，这