



高职院校教师

人力资源管理

RENLI ZIYUAN GUANLI
GAOZHI YUANXIAO JIAOSHI

邹松建

著



电子科技大学出版社

高职院校教师

邹松建

著

人力资源管理

RENLI ZIYUAN GUANLI
GAOZHI YUANXIAO JIAOSHI



电子科技大学出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

高职院校教师人力资源管理 / 邹松建著. —成都: 电子科技大学出版社, 2009. 6

ISBN 978-7-5647-0181-9

I. 高… II. 邹… III. 高等学校: 技术学校—教师—劳动
动力资源—资源管理 IV. G715

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2009) 第 097244 号

高职院校教师人力资源管理

邹松建 著

-
- 出 版: 电子科技大学出版社 (成都市一环路东一段 159 号电子信息产
业大厦 邮编: 610051)
- 策划编辑: 朱 丹
- 责任编辑: 辜守义
- 主 页: www.uestcp.com.cn
- 电子邮箱: uestcp@uestcp.com.cn
- 发 行: 新华书店经销
- 印 刷: 电子科技大学出版社印刷厂
- 成品尺寸: 140mm×203mm 印张 7.625 字数 190 千字
- 版 次: 2009 年 6 月第一版
- 印 次: 2009 年 6 月第一次印刷
- 书 号: ISBN 978-7-5647-0181-9
- 定 价: 18.00 元
-

■ 版权所有 侵权必究 ■

- ◆ 本社发行部电话: 028-83202463; 本社邮购电话: 028-83208003。
- ◆ 本书如有缺页、破损、装订错误, 请寄回印刷厂调换。

前 言

加强师资队伍建设是高职院校全面提高教育教学质量的重中之重，而能否按人力资源管理的方式去改革人事分配和管理制度，是高职院校师资队伍建设和否适应人才培养模式改革的关键。

高职院校教师人力资源管理承担着对教师人力资源的招、用、留、激励等各个环节的管理任务，其目的就是通过高职院校管理者的价值引导和教师的自主管理，将学校预设的发展目标转化为教师个体的自觉意识和目标，调动和发挥教师个体的核心能力，以确保高职院校教育教学能及时得到所需要的教师人力资源，同时，为学校未来发展所需师资做好储备与开发，最终实现学校的管理目标。加强高职院校教师人力资源管理对提高高等职业教育教学质量，全面提升高职院校办学内涵，推进学校可持续发展，加快完成高等职业教育由外延式发展向内涵式发展转变具有重大的现实意义。

《教育部关于全面提高高等职业教育教学质量的若干意见》（教高[2006]16号）指出，“高等职业院校教师队伍建设要适应人才培养模式改革的需要，按照开放性和职业性的内在要求，根据国家人事分配制度改革的总体部署，改革人事分配和管理制度”。该文件准确抓住了我国高职院校师资队伍建设和否明显赶不上人才培养模式改革需要的客观现实，奏响了我国高职院校教师人力资源开发与管理的号角。作为一名从事职业教育的理论工作者和实践工作者，面对我国高职院校教师队伍建设现状与高职教育人才培养模式创新要求的不适应以及与国外职业教育师资队伍建设和水平之间的明显反差，心中总是涌起一种责任，那就是继续扎根

高等职业技术教育实践土壤，深入思考高职院校教师人力资源开发与管理，为全面提升高等职业教育的内涵发展略尽绵薄之力。撰写本书的初衷主要就是基于这种考虑。

本书在把握我国高职院校教师队伍建设现状的基础上，根据高职院校内涵发展尤其是其人才培养模式的特殊要求，从人力资源开发与管理视角，分别对高职院校教师人力资源规划、教师人力资源结构、双师型教师队伍建设、教师职称评审与聘任、教师评价、教师收入分配制度改革、教师职业生涯管理等内容做了比较全面的分析和阐述，同时对高职院校教师人力资源的招、用、留、激励等各个环节的管理提出了相应对策。

由于高职院校教师人力资源管理是一个全新的课题，工作范围广，研究内容庞杂，加之受到本人学识水平及创新能力的限制，书中有不妥之处，敬请专家学者批评指正。

在撰写本书过程中借鉴和参考了许多研究文献，在此，对这些作者我深表谢意。同时感谢娄底职业技术学院对本书的出版资助，感谢电子科技大学出版社所提供的支持和帮助。

编 者

二〇〇九年五月十五日

目 录

第一章 高职院校教师人力资源管理概述	1
第一节 人力资源与高职院校教师人力资源	1
一、高职院校教师人力资源相关概念的界定	1
二、高职院校教师人力资源的特征	4
第二节 高职院校教师人力资源管理的目标及原则	7
一、高职院校教师人力资源管理的含义	7
二、高职院校教师人力资源管理目标	8
三、高职院校人力资源管理基本原则	9
第三节 高职院校教师人力资源管理主要内容及意义	13
一、高职院校教师人力资源管理的主要内容	13
二、高职院校教师人力资源管理的重要意义	14
第四节 高职院校教师人力资源管理理论基础	16
一、现代人力资本理论	17
二、人本管理理论	17
三、人性假设理论	18
四、激励理论	20
第二章 高职院校教师人力资源建设规划	23
第一节 高职院校教师人力资源建设规划概述	23
一、高职院校教师人力资源建设规划的含义	23
二、高职院校教师人力资源建设规划的重要意义	27
三、高职院校教师人力资源建设规划的现状	29

第二节 高职院校教师人力资源建设规划程序与内容	29
一、高职院校教师人力资源建设规划程序	29
二、高职院校教师人力资源建设规划内容	32
第三节 高职院校教师人力资源建设规划原则与方法	35
一、高职院校教师人力资源建设规划原则	35
二、高职院校教师人力资源建设规划模式与方法	37
第三章 高职院校教师人力资源结构	41
第一节 高职院校教师人力资源结构概述	41
一、教师人力资源结构的概念	41
二、高职院校教师人力资源潜结构	42
三、高职院校教师人力资源显结构	43
第二节 高职院校教师人力资源结构的优化	47
一、高职院校教师人力资源结构优化的含义	47
二、优化高职院校教师人力资源结构的目标	48
三、优化高职院校教师人力资源结构的措施	53
第四章 高职院校双师型教师队伍建设	60
第一节 高职院校双师型教师队伍建设定位标准	60
一、高教性标准	60
二、职业性标准	61
三、区域性标准	61
四、多变性标准	62
第二节 高职院校教师素质要素	62
一、高职院校教师素质的法律规定	62
二、高职院校教师一般素质要素	64
三、高职院校教师队伍双师素质要素	71
第三节 高职院校双师素质教师的认定、考核与培养	74

一、双师素质教师的认定	74
二、双师素质教师的考核	77
三、双师素质教师的培养	79
四、湖南高职院校双师型教师队伍建设典型个案	85
个案一：永州职业技术学院（北院）	85
个案二：湖南生物机电职业技术学院	89
个案三：湖南铁道职业技术学院	90
第四节 国外高职教师队伍建设借鉴	92
一、国外高职教师队伍建设的实施情况	92
二、国外高职教师队伍建设的经验借鉴	93
第五章 高职院校教师职称的评审与聘任	99
第一节 高职院校教师职称的评审	99
一、高校职称评审制度的历史沿革	99
二、高校实行教师职称评审制度的重要意义	103
三、高职院校教师职称评审制度的改革	106
四、高职院校教师职称评审工作的实施步骤	110
第二节 高职院校教师的聘任	115
一、高校教师职务聘任制的发展历程	115
二、有关高校教师职务聘任制的几个基本概念	117
三、高校教师技术职务聘任制的模式变迁	120
四、高职院校教师职务聘任制的内容和意义	127
第三节 国外高校教师职务聘任制度	134
一、美国高校教师职务聘任制	134
二、德国高校教师职务聘任制	140
三、日本高校教师职务聘任制	141

第六章 高职院校教师评价	144
第一节 高职院校教师评价概述	144
一、教师评价的概念	144
二、教师评价的目的	145
三、教师评价的作用	146
四、高职院校教师评价的原则	148
五、高职院校教师评价的意义	151
第二节 高职院校教师评价制度选择	152
一、两种教师评价制度	152
二、发展性教师评价制度是高职院校的现实选择	156
第三节 高职院校教师评价指标体系	165
一、高职院校教师评价指标体系的设计原则	165
二、高职院校教师评价指标体系的设计内容	167
第四节 国外高校教师评价借鉴	176
一、美国高校教师评价方法综述	176
二、日本教师评价制度综述	179
三、英国的发展性教师评价制度综述	180
四、国外高校教师评价对我们的启示	182
第七章 高职院校教师收入分配制度改革	185
第一节 我国高校教师收入分配制度改革历史和现状	185
一、职务供给制与工资制共存阶段	185
二、统一的高等学校工资等级制度逐步建立阶段	186
三、职务等级工资制的形成以及逐步完善阶段	186
四、建立以职务工资为主要内容的结构工资制度阶段	187
五、建立符合事业单位特点的工资制度	188
六、建立岗位绩效工资制度	190

第二节 高职院校教师收入分配制度设计影响因素及原则 ..	193
一、高职院校教师收入分配制度的影响因素	193
二、高职院校教师收入分配制度的原则	197
第三节 高职院校教师收入分配制度改革必要性及实施策略	198
一、高职院校实施教师收入分配制度改革的必要性	198
二、高职院校教师分配制度改革实施策略	201
第四节 国外高校教师收入分配制度借鉴	204
一、国外高校教师工资制度简介	204
二、美、日、德、印高校教师工资制度比较分析	207
三、国外高校教师工资制度的启示	208
第八章 高职院校教师职业生涯管理	211
第一节 教师职业生涯发展与管理概述	211
一、职业生涯概念及其特征	211
二、职业生涯规划的概念及其特征	212
三、教师职业生涯发展内涵及其特征	213
四、教师职业生涯规划及其要素	214
五、教师职业生涯管理内涵及其特征	216
第二节 高职院校对教师职业生涯管理的意义及内容	218
一、高职院校对教师职业生涯管理的意义	218
二、高职院校对教师职业生涯管理的主要内容	222
第三节 高职院校教师职业生涯管理对策	224
一、组织职业生涯管理对策	225
二、自我职业生涯管理对策	229
参考文献	231

第一章 高职院校教师人力资源管理概述

教师人力资源管理是高职院校人力资源管理中最重要的内容，它对于学校组织目标的实现、教育教学质量的全面提升以及整个民族素质的提高都具有重要意义。在高等职业技术教育快速发展的今天，在高职院校这样一个由外延式发展向内涵式发展转型的关键时期，打破传统的教师人事管理模式，采用科学的教师人力资源管理方式已成为时代的要求。

第一节 人力资源与高职院校教师人力资源

一、高职院校教师人力资源相关概念的界定

（一）高等职业技术教育（简称高职教育）

高职教育是一种建立在高中阶段教育基础上具有高等教育属性的、直接面向职业岗位群需要的职业技术教育类型，是为国家和地方经济社会发展培养适应生产、建设、管理、服务第一线需要的数以千百万计的高素质、高技能人才的一类新型教育，是以社会需求为导向的就业教育。它是我国高等教育的重要组成部分，也是我国职业技术教育的重要组成部分。20世纪90年代以来，随着我国经济建设、社会发展与我国加入世界贸易组织后经济结构、就业市场变化新趋势的出现，尤其是知识经济、新型工业化道路对劳动者的知识技能的要求进一步提高，社会对各类技能型人才需求越来越大，而传统的高等教育无法满足国民经济对数以千万计的高技能人才和

数以亿计的高素质劳动者的迫切需要。于是,一种旨在培养高素质技能型专门人才的新兴高等教育类型——高等职业教育便在我国应运而生并迅速崛起。1996年,我国颁布的《中华人民共和国职业教育法》提出“职业学校教育分为初等、中等、高等职业学校教育”,给职业教育划分了层次。1998年颁布的《中华人民共和国高等教育法》又规定“高等学校是指大学、独立设置的学校和高等专科学校,其中包括高等职业学校和成人高等学校”,明确界定了高职教育在我国的法律地位。高职教育具有鲜明的中国特色和时代特征,它既有高等教育的属性,又有职业教育的特色,肩负着培养大批量高素质高技能人才的使命,在我国加快现代化建设的人才培养中具有特别重要的地位和作用。为进一步落实《国务院关于大力发展职业教育的决定》精神,以科学发展观为指导,促进高等职业教育健康发展,《教育部关于全面提高高等职业教育教学质量的若干意见》(教高[2006]16号)提出:“高等职业教育作为高等教育发展中的一个类型,肩负着培养面向生产、建设、服务和管理第一线需要的高技能人才的使命,在我国加快推进社会主义现代化建设进程中具有不可替代的作用。要全面贯彻党的教育方针,以服务为宗旨,以就业为导向,走产学研结合发展道路,为社会主义现代化建设培养千百万高素质高技能型专门人才,为全面建设小康社会、构建社会主义和谐社会做出应有的贡献。”“要积极推行与生产劳动和社会实践相结合的学习模式,把工学结合作为高等职业教育人才培养模式改革的重要切入点,带动专业调整与建设,引导课程设置、教学内容和教学方法改革。”“要重视学生校内学习与实际工作的一致性,校内成绩考核与企业实践考核相结合,探索课堂与实习地点的一体化。”这进一步规范了高职教育的办学方向和人才培养模式。

(二) 人力资源

人力资源是指一个国家或地区的人口总体所具有的劳动能力的

总和, 或者说是指为该国家或地区创造物质财富和精神财富, 所具有从事智力劳动和体力劳动能力的人的总和。人力资源的概念在宏观意义上是以国家或地区为单位进行划分和计量的, 在微观意义上则是以部门和企事业单位为单位进行划分和计量的。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, 则包括人的体质、智力、知识和技能四个方面。

（三）高职院校人力资源

高职院校人力资源是指高职院校中, 为了高等职业教育事业的发展而从事教育工作以推动经济和社会发展的, 具有体质智力、知识和技能等经济价值的劳动者的总称。高职院校的人力资源既包括高职院校的管理人员、教研人员, 也包括服务人员和附属部门工作人员。在市场经济条件下, 高职院校的人力资源能够为各高职院校带来巨大的经济效益, 其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。作为一项宝贵而重要的资产, 它可以为市场提供劳务并创造赢利。对各个高职院校来说, 无论是充分发挥其社会功能, 还是其自身的健康可持续发展, 都必须而且只能依靠其所拥有的人力资源来进行。

（四）高职院校教师人力资源

高职院校教师人力资源是指高职院校内具有从事教学科研创新能力的人力资源总和。它蕴涵于教师的知识、技能、态度、经验以及创新思想中。它是高职院校内最能创造价值的人力资源, 它对提高高职院校教学质量、提升科研水平、全面提升高职院校的内涵建设、推动高职院校可持续发展起着至关重要的作用, 同时, 为国家经济社会的发展提供基础性的人力资源支撑。

二、高职院校教师人力资源的特征

（一）高职院校教师人力资源的一般性特征

高职院校教师人力资源是人力资源的一种，因此，它具备人力资源的一般特征。现代人力资源管理理论认为：人力资源是进行社会生产最基本的最重要的资源。与其他资源相比，它具有如下特征：

1. 能动性

能动性是人力资源区别于其他资源的本质所在。其他资源在被开发过程中，完全处于被动地位。人力资源则不同，它在被开发的过程中，有思维、有情感，能对自身行为做出抉择，能够主动学习与自主地选择职业，更重要的是人力资源能够发挥主观能动性，有目的、有意识地利用其他资源进行生产，推动社会和经济的发展。同时，人力资源具有创造性思维的潜能，能够在人类活动中发挥创造性作用，既能创新观念、革新思想，又能创造新的生产工具、发明新技术。高职院校教师人力资源管理及开发过程中，必须注重激发教师的主观能动性，加强教师对学校的忠诚度，充分发挥其主人翁精神，充分挖掘其潜能，不断促进教师的自身发展与提高。

2. 社会性

人处在一定的社会之中，人力资源的形成、配置、利用、开发是通过社会分工来完成的，是以社会的存在为前提条件的，人力资源的社会性，主要表现为人与人之间的交往及由此产生的千丝万缕的联系。人力资源开发的核心，在于提高个体的素质，因为每一个体素质的提高，必将形成高水平的整体人力资源质量。但是，在现代社会中，在高度社会化大生产的条件下，个体要通过一定的社会组织发挥作用，合理的社会组织结构有助于个体的成长及高效地发挥作用，社会组织结构在很大程度上又取决于社会环境。社会环境构成了人力资源的大背景，它通过社会组织直接或间接地影响人力资源开发。这就给人力资源管理提出了要求：既要注重人与人、人

与团体、人与社会的关系协调,又要注重组织中团队建设的重要性。因此必须要为高职院校教师营造一种积极进取、竞争有序、团队协作的良好发展氛围,注重教师团队建设,不断提升高职院校教师队伍的整体水平。

3. 时限性

时限性是指人力资源的形成与作用效率要受其生命周期的限制。作为生物有机体的个人,其生命是有周期的,具有劳动能力的生命是生命周期中的一部分,各个时期资源的利用程度也不相同。无论哪类人,都有其才能发挥的最佳期、最佳年龄段。如果其才能在这一时期未能得到充分的利用开发,就会导致人力资源的浪费。因此,人力资源的开发与管理必须尊重人力资源的时限性的特征,做到及时开发、及时利用、讲究时效,最大限度地保证人力资源的产出,延长其发挥作用的时间。对于高职院校教师来说,其成长也具有明显的阶段性特征,也同样要注意适时开发、及时利用、讲究时效的问题。

4. 再生性

人力资源具有再生性。它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,人的知识与技能陈旧、老化,也可以通过培训和再学习等手段得到更新。当然,人力资源的再生性除了遵守一般生物学规律之外,它还受人类意识的支配和自我更新及持续开发的影响,这就要求人力资源的开发与管理注重终身教育,加强后期的培训与开发。对于高职院校教师来说,由于高职院校教师和生产一线联系的直接性特点更强,受生产第一线的技术革新日新月异的影响更大,终身教育、终身学习等理念体现得更为明显。因此,不断通过学习与教育,补充和更新自己的知识体系,显得尤其重要。

5. 两重性

人力资源既是投资的结果, 又是创造财富的资源; 或者说, 它既是生产者, 又是消费者, 具有角色两重性。人力资源的投资来源于个人和社会两个方面, 包括教育培训、卫生健康等。人力资源质量的高低, 完全取决于投资的程度。人力资源投资是一种消费行为, 并且这种消费行为是必需的, 是先于人力资本收益的。人力资源的投资具高增值性, 无论从社会还是个人角度看, 都远远大于其他资源所产生的收益。这点对高职院校显得特别有意义, 高职院校可加强对教师的培养与培训, 以内培为主, 适度引进, 甚至使某些专业教师成长本土化, 这样有利于双师素质的培养, 从而提高整个双师型教师队伍建设水平。而且学校的培养与培训成本相对从外校或其他单位高薪挖取人才的成本要低得多。此外, 还能增强教师对学校的认同感和归属感, 这对稳定教师人才队伍具有积极意义。

(二) 高职院校教师人力资源的独特性

高职院校教师是一个特殊的社会群体, 高职院校教师人力资源除了上述的人力资源一般特征之外, 还具有其他人力资源所不具备的独特性。

1. 职业性特点

高等职业教育是与普通高等教育并立运行的并与之相区别的一类高等教育, 它直接面向生产、面向市场、面向生产第一线, 直接服务产品开发、应用技术研发, 直接产生经济效益。它为各行各业培养、培训高素质、高技能人才, 为各行各业的可持续发展直接提供技能型人力资源支撑。高职院校的教师人力资源必须符合职业性要求, 它要求高职院校教师应坚持在产学研活动中不断更新自己的知识结构, 不断充实、更新自己的人力资本。

2. 区域性特点

一般而言, 高职院校的设置大多是以区域为中心的, 以为区域

经济发展服务为价值取向,植根于区域经济社会发展规划和经济建设现实中,并同所服务地区的经济兴衰密切相关,区域经济的发展 and 产业结构的调整升级会直接导致新职业岗位(群)的诞生和旧的岗位(群)的消失,也会直接影响高职院校专业建设的发展方向。因此,高等职业教育主体专业的设置必须对接区域经济的产业结构变化的特点,要关注区域经济发展的主打方向和重点产业,努力形成自己的主打专业和重点发展专业,并在整个社会高职教育的专业布局中形成自己的特色和品牌。

3. 多变性特点

产业结构的调整,新兴产业的不断涌现,不仅要求高职院校设置的专业与之动态适应,也需要培养的人才不仅局限于掌握本专业的技能,同时要着重培养他们的职业迁移能力,以适应职业变化的需要。职业教育是直接服务于区域经济和地方经济的,区域经济的发展 and 产业结构的调整升级会直接导致新职业岗位(群)的诞生和旧的岗位(群)的消失。这种变化折射到高职院校教师队伍建设上,其显著影响就是昔日精心培育的双师型教师队伍的专业知识、技能、技术与相关职业素质会因职业岗位(群)的消失而过时,进而导致真正双师型教师的比例减少。因此,高职院校教师应适应这种人力资源多变性的特点,多与市场联系,多与企业联系,多了解生产第一线的技术变化,做到与时俱进。

第二节 高职院校教师人力资源管理的目标及原则

一、高职院校教师人力资源管理的含义

所谓管理,是指通过计划、组织、控制、指挥、协调等职能的发挥,充分调动和利用组织内的各种资源,协调组织内各个成员的行为,从而以尽量少的投入实现组织目标的活动或过程。管理作为提高组织资源效率的组织行为,包含着两个不同的层面:一是体现