

XIAOBEN RENLIZIYUAN
GUOJIHUA GUANLI
CAOZUOZHINAN



校本人力资源 国际化管理操作指南

校本人力资源国际化 管理操作指南

本书编委会 编

(第一卷)

中国教育出版社

出版社: 中国教育出版社
发 行: 本社发行部
印 刷: 北京前程印刷厂
开 本: 1/16 印张: 76 字数: 1600 千字
版 次: 2005 年 9 月第 1 版 2005 年 9 月第 1 次印刷
印 数: 1 ~ 500 册
书 号: ISBN 988 - 98817 - 2 - 1

定 价: 860.00 元(精装三卷 + 1CD)

前 言

21 世纪是一个竞争激烈的世纪,世界各国在政治、经济、文化、信息、军事等领域展开了全方位的竞争,以维持或获得国家的竞争优势。国家的竞争实际上是人才的竞争,而人才竞争的本质是教育的竞争。正因为如此,世界范围内以国家为主体的教育改革此起彼伏。他们或加大教育的投资,或改革学校的管理和运行机制,或提升教师的专业能力和综合素质,其核心目的就是为了提高学校的教育效能,培养优质的人力资源,使国家拥有参与国际竞争的人力资本。

管理落后存在于中国社会各个层面,严重制约着中国的发展。提高中国教育管理水平。不仅是教育发展的需要,也是国家发展的需要,近 20 年来,尽管我国教育管理的知识状况有了较大改观,但一个不容乐观的现实是:我国教育管理的知识状况远远不能满足管理实践的需要和教育管理知识自身发展的需求,教育管理的知识状况亟待改善。对教育管理知识进行清理后不难发现,我国教育管理知识的规模偏小,结构失调,质量偏低,效益不高。教育管理知识的总量过小,高水平的基础理论研究和应用研究凤毛麟角。千人一面的研究范式和叙述方式依然故我,理论知识对实践变革的贡献并不显彰。

在传统意义上,人、财、物是学校的三大资源,随着时代的进步,信息开始以更为快捷的姿态闯入我们的生活,成为一种看不见的资源。与此同时,概念上的财与物也模糊了原有的人为差别,被宏观地概括为物质资源。在拥有越来越多“身外之物”的前提下,人的因素应该被置于何处,无疑成了我们不能回避的问题。教育管理绝不能见物不见人。没有人,世界将失去意义。与其他经济资源相比,人力资源具有鲜明的目的性、主观能动性和独特的创造能力。令人遗憾的是,在中国的学校管理实践中,将人作为“第一资源”还处在概念层面。教育组织以它后知后觉的一贯秉性缓慢地适应着这种从理念到实践的变化,以至于不少教育管理者依然把人看成为一种静止的、仅供掌控或利用的组织附属工具。在将人力资源的理念从概念向管理实践推进的今天,出版《校本人力资源国际化管理操作指南》一书,将国内外成熟、完备的教育人力资源管理理论和操作程序介绍给致力于教育管理的实践者和学习者无疑具有极强的现实意义。

在本书中,“人高于一切”的价值观被贯彻始终。凭借极具说服力的材料和数据,作者在反复强调三个主题:第一,人力资源管理不仅仅是人力资源管理部门的事,而且是每一位管理者的天然职责。基于管理对象的差异性和复杂性,教育管理者必须具有明确的人力资源管理理念和高超的管理技巧。第二,能否唤起员工的献身精神将是判断人力资

源管理是否成功的关键。对于缺乏外部竞争的教育系统而言,营造尊重人的管理氛围、调动员工的工作热情往往意义更大。第三,如同被视为一种管理科学一样,人力资源管理常常也被视为一门艺术。在机械操作的人事管理和富有道德感召力的人力资源管理之间存在天壤之别。

《校本人力资源国际化管理操作指南》在编写过程中,既借鉴了我国人力资源管理与开发的研究成果,也引用了西方人力资源管理和人力资本理论。

《校本人力资源国际化管理操作指南》立足全新的观点,选择贴近现代学校现实的事例,力求从一般现象中概括出事物的规律性,提炼出理论和方法,做到理论联系实际。因此,它具有现实性、时代性。内容较为丰富,具有可读性。观点鲜明、新颖。论证比较充分、有力、具有逻辑性。可操作性、适用性强。它既可以作为广大教育管理者,特别是从事学校管理的管理者的参考读本;也可以作为广大学校从事管理学教学的教师,特别是从事教育管理学的教师的参考书目;亦可以作为管理类大学生,特别是教育管理类的大学生和从事人力资源管理的人士参考用书。

《校本人力资源国际化管理操作指南》一书的问世,在以下的几个方面有所突破:

一是观念上的突破。传统的人事管理是一种静态管理,主要通过行政手段,对人进行有效控制;学校人力资源管理是一种动态管理,它把人看成是一种资源,通过满足人的需要来调动人的积极性,从而实现组织目标。这是两种不同的新旧管理观念,人力资源管理运用新的管理观念来管理人力资源,适应新时期学校人力资源的需要。

二是管理模式上的突破。传统的人事管理运用的是计划手段来管理学校人力资源;学校人力资源管理则通过市场来配制所需人力资源。前者采取的是封闭的方法,后者采用的是开放形式,二者是逆向的。

三是内容上的突破。《校本人力资源国际化管理操作指南》显著的特点就是“新”,力求反映现代学校实际。它选题新,与时俱进。观点新,不落俗套。材料新颖,案例典型。视角新,具有前瞻性。内容新,贴近现代学校实际,从重大事件中概括出带规律性的认识。理论新,借鉴了国内有关研究人力资源管理与开发的新成果和引用了西方有关人力资源管理和人力资本理论,结合我国学校实际,打破传统的人事管理模式,引进竞争机制,改变思想观念,接受市场配置学校人力资源与人力资本管理的新思维,主张从满足学校教职工个人独特的需要方面来实施管理,从而使学校人事管理走向新的运作方式。它与学校传统的人事管理形成鲜明的对照。

本书在编写过程中,遵循“以校为本、博采众长、融合提炼”的原则,借鉴现代人力资源开发与管理方面的研究成果和有益经验,并与我国的学校管理实践结合,力求使本书富有先进性、时代性和实用性。但由编著者的知识和经验的局限性,错误和疏漏之处在所难免,以上的目标可能很难全部达到,不禁汗颜。恳请广大专家、学者、学校管理者和读者批评指正。

本书在写作过程中,参考和借鉴了国内外许多学者的学术观点和实践经验,在此深表歉意和谢忱。

编 者

2005年8月

目 录

第一篇 校本人力资源国际化管理概述

第一章 新世纪中国教育国际化的现实与挑战	(3)
第一节 加入 WTO 对中国教育的影响	(3)
第二节 WTO 中与教育服务业有关的规则	(7)
第三节 WTO 对中国教育的影响	(10)
第四节 面向 WTO 的教育对策和建议	(15)
第二章 校本人力资源国际化管理导论	(22)
第一节 校本管理的含义与模式	(22)
第二节 校本管理运动沿革	(28)
第三节 现代人力资源开发与管理的理念与策略	(32)
第三章 学校人力资源国际化管理的组织结构与系统构建	(47)
第一节 校本人力资源开发与管理系统构建	(47)
第二节 美国学校人力资源管理的组织结构	(67)

第二篇 校本人力资源领导工作技能

第一章 激发人力资源潜能的领导	(79)
第一节 领导必备素质	(79)
第二节 领导的类型	(83)
第三节 领导与权力	(88)

第四节 质量领导	(95)
第五节 人力资源领导理论的新进展	(100)
第二章 提升人力资源潜能的文化型领导	(104)
第一节 文化型领导概述	(104)
第二节 有价值的学校文化	(108)
第三章 加强团队建设,充分开发人力资源潜能	(115)
第一节 工作授权和权力	(115)
第二节 校长在有效团队建设中的作用	(117)
第三节 问题解决与决策	(122)
第四节 评价团队绩效	(130)
第五节 成人学习与团队	(132)
第四章 学校人力资源领导沟通与人际关系	(134)
第一节 沟通过程	(134)
第二节 以说服和影响为目的的沟通	(138)
第三节 改善沟通的计划	(145)
第五章 学校人力资源领导冲突管理	(147)
第一节 概 论	(147)
第二节 冲突管理	(149)
第三节 解决冲突的技巧	(158)
第六章 人力资源领导变革	(161)
第一节 领导行为	(161)
第二节 不同的变革形式	(163)
第三节 伦理方面的问题	(168)
第四节 领导变革的方法	(169)
第五节 重新定义改组学校中的校长	(182)
第六节 过程咨询	(184)
第七节 调查反馈和战略计划	(185)

第三篇 建立卓越的学校文化

第一章 学校组织	(189)
第一节 组织的定义及类型	(189)
第二节 组织文化	(191)
第三节 组织原则的思考	(192)
第四节 学校系统的主要管理区分	(193)

第二章 校长领导五大动力资源	(196)
第一节 领导的能动资源范围	(197)
第二节 象征和文化动力资源的应用	(200)
第三章 学校文化:校长怎样影响、建立学校文化	(202)
第一节 组织文化的本质	(202)
第二节 创造、维护和改变组织文化	(204)
第三节 Z 理论	(208)
第四节 组织文化的类型学	(210)
第五节 组织氛围	(211)
第六节 学校环境的综合评价	(214)
第七节 衡量学校质量的特点	(215)
第四章 建立学习型学校	(216)
第一节 学习型学校设计:学校设计描述	(216)
第二节 五项修炼的应用	(220)
第三节 学习型学校:校长领导课程规划和发展	(229)

第四篇 校本人力资源国际化规划

第一章 校本人力资源规划概述	(245)
第一节 校本人力资源规划的定义和原则	(245)
第二节 校本人力资源规划的基本内容和程序	(247)
第二章 校本工作分析	(250)
第一节 校本工作分析的性质	(250)
第二节 校本工作分析实用方法	(253)
第三节 校本工作描述	(259)
第三章 校本人力资源的供求预测	(267)
第一节 校本人力资源需求预测的定义与方法	(267)
第二节 学校人力资源供给预测	(272)
第三节 人力资源需求评估	(276)
第四节 校本人力资源供求预测的典型步骤	(284)
第五节 战略性校本人力资源发展规划	(285)
第六节 学校人力资源岗位职责与工作说明书的异同	(287)
第四章 新时期人力资源规划方法	(300)
第一节 情况的差异	(300)
第二节 机构、组织和人	(303)

第三节	规划的社会政治范畴	(304)
第四节	规划的技术要求:数据	(306)
第五节	规划过程的各阶段	(311)
第六节	培训系统必要的适应性	(318)

第五篇 校本教师的招聘、选拔、留用、解雇和裁员

第一章	概 述	(325)
第一节	招聘员工	(325)
第二节	选拔员工	(328)
第三节	留用员工和解雇员工	(336)
第四节	降职、调职、裁员	(341)
第二章	校本教师招募理论和方法	(343)
第一节	校本教师招募的市场化和程序化	(343)
第二节	招募的制约因素与职业选择理论	(350)
第三节	招募的途径	(352)
第三章	甄 选	(365)
第一节	甄选步骤	(365)
第二节	制作申请表的原则	(373)
第三节	常用的人员甄选方法	(374)
第四节	甄选应注意的问题	(379)
第四章	校本教师岗位聘任制	(388)
第一节	我国人事制度改革	(388)
第二节	教职工岗位聘任的基本要求特点、原则、程序和方法	(390)
第三节	校本教师聘任中应注意的问题	(405)
第四节	实施学校教职工岗位聘任制必须处理好的体制关系	(407)
第五节	学校校长的聘任与管理	(420)
第六节	教师的聘任与使用	(428)
第七节	裁 员	(435)

第六篇 工作安置、入职与激励机制

第一章	工作安置与入职	(439)
第一节	安 置	(439)

第二节 入 职	(441)
第三节 新教师入职	(444)
第二章 校本教师激励机制	(472)
第一节 校本教师激励的基础知识	(472)
第二节 激励的基本理论	(478)
第三节 校本教师的货币性激励	(483)
第四节 校本教师的非货币性激励	(490)

第七篇 校本教师素质测评

第一章 基本理论	(497)
第一节 测评的客观基础	(497)
第二节 量化理论	(498)
第三节 人员分析	(501)
第二章 测评标准体系的建构	(512)
第一节 测评标准体系建构的基本依据	(512)
第二节 测评标准体系建构的基本原则	(515)
第三节 测评标准体系建构的基本方法	(518)
第四节 测评标准体系建构的步骤	(524)
第五节 测评标准体系建构的案例	(532)
第三章 学校人力资源素质测评范本	(535)

第八篇 校本学校人力资源国际化开发

第一章 学校人力资源开发技巧	(593)
第一节 学校人力资源开发概述	(593)
第二节 学校管理者内部合理流动	(598)
第三节 学校老年人力资源开发	(602)
第四节 学校人力资源开发分配律的选择	(606)

第二章 学校人力资本	(610)
第一节 学校人力资本存量	(610)
第二节 学校智力资本分配方式	(615)
第三节 学校教师智力资本的特点与核算方法	(618)
第四节 学校人力资本的定价方式	(621)
第五节 学校人力资本所有权问题的辨析	(625)
第三章 最大程度地发挥人力资源潜能	(629)
第一节 规划教师发展计划	(629)
第二节 持续改进和变革进程模型	(633)
第三节 评价教师的需求和员工发展计划	(636)
第四节 评价项目目标	(641)
第五节 形成性评价和终结性评价	(642)
第六节 评价工具	(642)
第四章 学校教职工个人独特的需要与管理	(646)
第一节 学校教职工个人独特的需要	(646)
第二节 激励是满足学校教职工个人独特的需要的管理手段	(653)
第三节 学校教职工个人的挫折防卫与管理	(657)
第五章 把教师培养成领导	(664)
第一节 领导型教师的需求	(664)
第二节 领导型教师的定义和角色	(664)
第三节 校长在培养领导型教师过程中的角色	(667)
第四节 教师领导才能的开发模型	(668)
第五节 校本管理学校和教师领导力培养	(670)

第九篇 校本教师绩效评价

第一章 校本教师绩效评价概述	(677)
第一节 校本绩效评价的含义与特点	(677)
第二节 校本绩效评价的作用和原则	(679)
第三节 校本教师绩效评价的程序	(681)
第四节 绩效指标和评价方法	(682)
第二章 建立评价系统和有效的评价模型	(695)
第一节 评价系统建立	(695)
第二节 建立有效的评价模型	(697)
第三章 校本绩效评价面谈	(702)

第一节 校本绩效评介面谈的作用	(702)
第二节 绩效评价面谈成功的关键要素	(702)
第四章 校本绩效评价的控制和应注意的问题	(705)
第一节 绩效评价的控制	(705)
第二节 评价中需要注意的一些问题	(710)
第五章 校本效能评价	(713)
第一节 学校效能模型	(713)
第二节 成功学校的特征	(714)
第三节 学校效能评价指标	(722)
第四节 校本效能评价的一般程序	(725)

第十篇 校本职业生涯管理

第一章 校本职业生涯管理概述	(729)
第一节 校本职业生涯管理的定义	(729)
第二节 校本职业生涯管理的特征和要素	(730)
第二章 教师职业生涯周期模型构建理论	(732)
第一节 教师职业生涯周期的早期观点	(732)
第二节 教师职业生涯周期模型	(738)
第三节 职业生涯周期的动态特征	(745)
第三章 校本职业生涯规划	(747)
第一节 个人职业发展阶段的界定	(747)
第二节 职业性向的确定	(748)
第三节 校本职业生涯设计策略	(766)
第四节 教师的职业通道	(769)
第五节 现代职业生涯的特征	(772)
第四章 教师职业生涯各阶段激励措施与支持体系	(777)
第一节 职前期教师支持体系与激励措施	(777)
第二节 职初期教师的激励措施与支持体系	(779)
第三节 能力建构期教师的激励措施与支持体系	(781)
第四节 热情与成长期教师的激励措施与支持体系	(784)
第五节 职业挫折期教师的支持体系	(787)
第六节 职业稳定期教师的激励措施与支持体系	(788)
第七节 职业消退期教师的激励措施与支持体系	(790)
第八节 职业离岗期教师的激励措施与支持体系	(793)

第十一篇 校本教师专业发展和评价

第一章 新世纪的教师	(797)
第一节 新教师的整体特征	(797)
第二节 优秀教师的基本特征	(800)
第二章 教师专业发展概论	(805)
第一节 专业发展的意义	(805)
第二节 教师专业发展的特性	(809)
第三节 专业发展模式及优劣势分析	(812)
第四节 专业发展实施设计	(816)
第五节 有效地专业发展原则	(818)
第三章 教师专业发展评价	(822)
第一节 评价的意义	(822)
第二节 如何把评价与其他相关活动区别开来	(824)
第三节 评价的主要模式	(826)
第四节 评价目的	(831)
第五节 评价标准	(834)
第四章 评价程序——怎样去评价	(845)
第一节 一般的评价程序	(845)
第二节 具体的评价方法和程序	(849)
第三节 设计评价需要考虑的事项	(850)
第五章 评价的设计过程	(852)
第六章 我国教师专业发展	(864)
第一节 教师素质存在的问题	(864)
第二节 教师专业发展方向	(866)
第三节 继续教育类型	(867)

第十二篇 校本教师培训

第一章 培训观念更新与培训模式变革	(871)
-------------------------	-------

第一节 更新培训观念	(871)
第二节 变革培训模式	(880)
第二章 校本教师培训	(891)
第一节 校本教师培训含义与发展	(891)
第二节 校本培训人员的角色和能力要求与培训需求评估	(894)
第三节 学习理论和培训项目设计	(898)
第四节 校本课程培训开发	(908)
第五节 校本培训方法的选择	(927)
第六节 培训成果转化与效果评估	(932)
第三章 师德与教师职业生成培训	(938)
第一节 遵守师德规范——师德修养的行为准则	(938)
第二节 师德与教师的心理素质	(946)
第三节 师德与教师的人际及自省智能	(964)
第四节 师德与教师的职业尊严	(971)
第五节 师德与教师的职业倦怠	(977)
第六节 师德与教师的心理健康	(994)
第七节 师德与师生的沟通	(1010)
第八节 师德与教师的爱岗敬业	(1017)
第四章 教师研究教育培训课题	(1031)

第十三篇 校本人力资源国际化管理相关教育法律法规

第一篇

校本人力资源国际化 管理概述

第一章 新世纪中国教育国际化的现实与挑战

第一节 加入 WTO 对中国教育的影响

当前有效的 WTO 协议文件是 1986 年~1994 年乌拉圭回合谈判的最终议定书《建立世界贸易组织协议》,共有 15 个条款和一个附则及附件目录,包括:(1)1994 年关税与贸易总协定(GATT);(2)农产品协议;(3)卫生和植物检疫措施实施协议;(4)纺织品服装协议;(5)贸易技术壁垒协议;(6)与贸易有关的投资措施协议;(7)反倾销协议;(8)海关估价协议;(9)装运前检验协议;(10)原产地规则协议;(11)进口许可证程序协议;(12)补贴和反补贴措施协议;(13)保障措施协议;(14)服务贸易协议(GATS);(15)与贸易有关的知识产权协议。其中,教育部门属于服务贸易协议(GATS)部分。1994 年乌拉圭回合把服务贸易作为三大新议题之一,我国政府代表自始至终参加了包括服务贸易在内的乌拉圭回合各项谈判,并在《服务贸易总协定》上签字承诺自己的义务。服务贸易已经成为国际贸易中的重要组成部分,教育服务的输入和输出也成为世界各国进行贸易的不可忽视的方式。研究中国加入世界贸易组织与教育的关系,具有未雨绸缪的战略意义。

一、WTO 要求成员国开放服务业市场

服务贸易的潜力是巨大的。20 世纪 90 年代以来,全球服务业总产值已突破 15 万亿美元,服务贸易额约占全球贸易额的 1/4。乌拉圭回合谈成的服务贸易总协定(GATS),要求成员方在非歧视原则基础上,逐步开放本国服务市场,对服务贸易执行与货物贸易同样的无歧视和无条件的最惠国待遇、国民待遇、透明度和逐步地降低贸易壁垒,开放银行、保险、运输、建筑、旅游、通讯、法律、会计、咨询、商业批发、零售等行业。世贸组织统计的服务行业多达 150 多种,都将属于开放范围。国际服务贸易已经成为国际竞争的新领域,而且在地理分布上存在不平衡性,已经进入服务社会的发达国家显然占据了比较明显的优势。并且,发达国家与发展中国家的国际服务贸易在结构上存在很大的差异性。世界上服务贸易最发达的美国,服务业产值占其 GDP 的 75%,新兴服务业比重也较大,在信息、银行、保险、咨询等行业遥遥领先,教育服务业也呈现出急剧增长的态势。而发展中国家仍然以旅游、劳工等传统服务业为主。就我国情况看,服务业不够发达。1998 年我国服务业产值占我国 GDP 的 32%。新兴服务业如金融业、保险业、会计事务所、律师事务所等中介机构中涉外服务业务虽然日见扩大。但是,这些涉外服务业不论规模或数量都无法与美国等发达国家相比,也不能适应 21 世纪我国经济社会发展的目标。而这些领域恰恰是最有发展前景、最关系到一国在国际贸易中的竞争力的行业。对