

# 经济时代背景下本科院校教师人力资源管理问题 及创新路径研究

李晶晶

(湖南交通工程学院, 湖南 衡阳 421001)

**摘要:** 本科院校人力资源的内涵包括需求的多元性、成果的难测性和周期的持续性等。目前存在的问题是: 管理理念不先进、忽略个体的需求; 培训机制不健全、培训成效比较低; 绩效考核形式化、考核结果不全面。创新路径: 创新管理理念、实现以人为本; 制定培训计划、健全培训机制; 完善考核机制、做到客观公正。

**关键词:** 经济时代; 本科院校; 教师; 人力资源管理; 创新路径

## 一、内涵

### (一) 需求的多样性

通过各种引进渠道和内部培养措施, 本科院校拥有一定数量的高层次人才, 高素质、高学历、高职称的人才相对集中。受生活背景、社会环境和知识结构等不同因素的影响, 他们在学习和工作上比其他群体有更多的选择空间, 因此他们有着多样化的需求。本科学校的教师多样化需求主要分为两部分: 低层次需求和高层次需求。物质需求属于低层次需求, 如工资和福利。它们是本科教师安身立命的基础, 在一定程度上也反映了本科教师的个人价值和社会地位。精神需求属于高层次需求, 如学术研究、职称晋升等。大多数本科教师在向学生传授文化知识的同时, 也承担着一定的科研任务。他们在发展和变化中获得满足感和成就感。

### (二) 结果的不可预测性

本科教师的工作大致分为教学和科研两部分。在教学中, 本科教师的教学效果主要体现在学生培养的质量上, 而学生的发展过程不仅与学校教育有关, 还与家庭教育、社会环境和个人能力密切相关。因此, 很难科学地评价本科教师的教学效果。目前, 大多数本科院校采用学生、导师、教师三方评价的方式进行教学评价。结果会受到主观因素的影响, 不能完全科学合理地评价本科教师的教学效果。在科研方面, 本科教师的科研成果主要体现在项目和论文上。它们大多以完成的科研项目数、申请的专利数和发表的论文数作为评价科研成果的主要标准, 这是片面的。

### (三) 循环连续性

本科教师的成长不是一朝一夕的事, 而是一项长期的系统工程。进入新的本科院校后, 教师应接受一段时间的岗前培训和专家指导。无论是教学还是科研, 都需要进行长期的、持续的学习、研究、探索和实践。通过显性知识与隐性知识相互转化的良性循环, 如“理论知识”→“实践知识”→“理论知识”, 他们寻找教学科学研究的规律, 并用来指导自己的工作。部分本科教师仍需提高学历水平, 还需用3~5年时间开展在职、半全日制或全日制教育学习, 不断提高自身的学术水平和业务能力。骨干教师、专业带头人等优秀本科教师需要花费更多的时间和精力在本科教师群

体中脱颖而出, 成为其中的佼佼者, 成为社会人力资源激烈竞争的对象。

## 二、实用价值

### (一) 深化事业单位改革是时代的要求

随着市场经济体制的不断发展和完善, 过去事业单位采用的具有强烈计划经济特征的传统人事制度已不适应时代的发展。长期以来, 国家制定出台了有关人事制度改革的文件, 为事业单位人事制度改革指明了发展方向, 如打破终身聘用制, 建立以用工制度为基础的科学合理的用工制度, 建立能上能下、能进能出的用人机制, 在培训激励、考核考核、实施监督等方面下功夫。作为事业单位的一员, 本科院校人事制度改革势在必行, 加强人力资源管理是其重要体现。

### (二) 是提高办学能力的重要环节

本科院校的办学能力受办学资金、教学设备、生源水平、物理环境等诸多因素的影响, 教师水平也是一个重要因素。高绩效办学能力与高素质教师水平之间存在着密切的正相关关系, 特别是在本科院校竞争日益激烈的情况下, 要走“以质取胜、以特色取胜”的发展道路, 要建设一支高素质的专业教师队伍, 有效的本科教师人力资源管理。科学合理的人力资源管理可以促进教师专业发展, 提高教学效果, 营造和谐积极向上的校园文化氛围, 进而促进本科院校的全面发展, 如获得稳定的生源、人才培养、人才培养等, 增强价值认同感, 提高本科院校的良好声誉, 为本科院校的稳步发展打下坚实的基础, 促进本科院校在市场经济竞争中占据上风。

### (三) 是促进教师专业发展的重要措施

对本科教师进行有效的人力资源管理, 可以发现本科教师潜藏的潜能, 为其充分发挥潜能创造机会; 了解教师结构现状, 优化教师配置; 为本科教师提供学习和培训机会, 促进本科教师的可持续发展; 能够科学合理地评价本科教师的工作能力、教学质量和科研绩效, 建立优胜劣汰的竞争激励机制; 它可以培养本科教师的自主学习意识、集体意识和反思意识, 并将其付诸实践, 培养其终身学习能力。总之, 有效的本科教师人力资源管理可以

为本科教师的专业发展提供空间或平台,有助于提高本科院校的办学能力。

### 三、存在的问题

#### (一) 管理理念不先进,忽视个人需求

一些高校在对本科教师进行人力资源管理时,仍然采用传统的人事管理方法,主要是对本科教师进行计划、组织、控制和协调的工作过程。它的管理对象是“物质”而不是“本科教师”,缺乏“思想标准”的概念,没有认识到本科教师是本科院校的重要生产力,存在着人力资源管理体系不完善、人力资源管理体系不完善、管理体制不健全、管理体制不健全等问题,管理程序不规范,管理方法不合理。特别是忽视了本科教师的个性化需求,没有按照本科院校的办学特点开发本科教师的人力资源,导致本科教师的素质与社会发展和时代进步不相适应,教师的技能不能满足社会的需要。

#### (二) 培训机制不完善,培训效果较低

目前,大多数本科院校在本科师资培训方面取得了一定的成绩,但仍存在培训机构不足、缺乏长期师资培训计划、未能处理好“全面”与“重点”“紧迫”与“长远”的关系等问题。在培训过程中,由于本科教师的培训和发展有限,导致人力资源的无形消耗,培训内容没有针对性,大多注重理论而不是实践,培训手段陈旧。虽然培训形式多样化,但只有少数本科教师能够享受到这些培训机会,而更多的普通本科教师很难获得培训机会,这无法满足本科教师综合培训的巨大需求。

#### (三) 绩效考核形式化,考核结果不全面

本科院校的人力资源管理体系还不完善,绩效考核还存在许多问题。首先,在对本科教师进行考核时,只把教学工作量作为考核评价的重要指标,而忽视了本科教师的教学质量和个人素质。其次本科教师的教学质量难以量化,考核指标不明确。多数采用学生、导师、教师三方评估,容易形成形式主义,评估结果的可靠性和准确性不高。此外,大多数本科院校根据本科教师的教学工作量支付工资,因此绩效考核的激励作用很小。科研成果评价多以完成的科研项目数、申请的专利数和发表的论文数作为科研成果的主要评价标准,具有一定的片面性。

### 四、创新路径

#### (一) 创新管理理念,实现以人为本

本科院校应树立正确的人力资源管理理念,真正实现发展本科教师人力资源开发的巨大价值,以本科教师的利益为管理出发点,掌握管理主动权,了解本科教师的工作,激发其工作积极性。同时,本科教师的人力资源管理应纳入本科院校的长远规划,并注重在日常工作中的具体落实。人事部门除负责人才引进、教师考核和岗位分配外,还应配合教务处和专业部门,更好更快地创新本科教师人力资源管理,实现以人为本,规范化管理与人性化相结合。本科院校要采取多种措施,增强本科教师对本科院校的归属感,营造政策宽松、机制健全、关系和谐、有利于个人

发展的环境,真正留住人的感情和事业,有效激发本科教师的工作积极性。

#### (二) 制定培训计划,完善培训机制

本科院校可以根据本科教师的现状和学校发展的需要,在收集、整理本科教师培训意向、分析培训需求的基础上,制定科学、合理、规范、可操作的培训计划,按照教材进行培训,明确培训的层次、形式和时间,建立健全培训机制。比如,对于刚入校的本科新教师,要注重岗前培训,让他们了解本科教育的特点和要求,了解本科教师的工作内容,掌握本科教育的基本知识和教学方法,通过“推陈出新”和“一对一配对”,培养学生的专业技能和教学能力,提高工作能力。对于骨干教师或专业带头人,可以通过学术讨论和项目研究,使他们及时掌握专业学科发展的最新信息,及时优化专业知识结构,有效提高教学能力和科研水平。本科院校在建立和完善培训机制时,应考虑校外培训与校内培训相结合,邀请知名专家、学者、工匠进入学校,通过专题讲座、项目合作等方式获取相关的先进方法和思路。本科院校还应重视自主培训,引导本科教师利用自己的业务时间进行网络培训和教学反思,有效弥补自身的专业不足。

#### (三) 完善考核机制,做到客观公正

本科院校应遵循客观公正的原则,科学合理地设计考核机制,使之符合本科院校的总体目标和工作方向,体现本科教师工作的普遍性和特殊性,客观反映本科教师的基本情况,采用“定量+定性”的考核方法,全面考核本科教师的工作绩效。在选择评价指标时,要注意指标的针对性。在考核中,要区分和关注本科教师的岗位、学科、职称,选择差异化的考核指标,提高考核的准确性,确保考核指标与本科教师的工作职责相匹配。考核结果要与分配制度挂钩,努力实现“多劳多得”的目标,进一步激发本科教师的工作积极性。

#### 参考文献:

- [1] 孙晓云.能力素质模型在企业人力资源管理中的应用研究[J].湖南邮电职业技术学院学报,2019(4):85-87.
- [2] 殷蕾,许放.本科教师培训实效评估指标体系构建研究[J].中国高教研究,2018(10):98-103.
- [3] 王振东.高校教师人力资源管理中能力提升与“激励”对策巧妙应用的思考[J].教育现代化,2019,6(41):66-68,74.
- [4] 关兆新.高校人力资源绩效管理体的构建探讨[J].经贸实践,2018(10):268.
- [5] 王加青.核心竞争力视角下的高校教师人力资源管理创新[J].管理观察,2017(6):135-137.
- [6] 邱磊.校企合作中的本科院校教师人力资源管理[J].中国人力资源开发,2018(11):107-109.

作者简介:李晶晶(1993-),湖南平江人,本科,助教,研究方向:人力资源管理。