

<<全球化时代的高校人力资源管理>>

图书基本信息

书名：<<全球化时代的高校人力资源管理>>

13位ISBN编号：9787560981536

10位ISBN编号：7560981534

出版时间：2012-7

出版时间：华中科技大学出版社

作者：陈敏，张俊超 编

页数：258

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问：<http://www.tushu007.com>

<<全球化时代的高校人力资源管理>>

前言

2010年7月9日—11日，中国高等教育学会院校研究分会第四届国际学术研讨会暨年会在苏州召开，此次会议主题是“全球化时代的高校人力资源管理”。

来自美国、日本、西班牙、加纳以及国内100多所高校的200多名高校领导和专家学者参加了会议。

该会议由中国高教学会院校研究分会和华中科技大学主办，西交利物浦大学承办。

本次研讨会抓住目前院校研究中需要解决的关键问题——全球化时代的高校人力资源管理议题，以案例研究的方式组织研讨，在介绍美国、日本、中国各类学校有关师资队伍管理案例的基础上，共同探讨基本规律。

研讨会形式活跃、学术氛围浓厚、内容充实、安排紧凑，取得了圆满成功。

教育部原副部长、中国高等教育学会会长周远清出席了开幕式，并以《中国高等教育又到了关键时刻》为题作了大会报告。

在梳理改革开放30年来中国高等教育发展的过程和趋势的基础上，远清同志指出：中国高等教育在经历了一个大改革、大发展和大提高的阶段后，现在又面临一个新的关键时刻。

在这样一个关键的时期，中国高等教育发展要抓住四个方面：(1)要将“做强”贯穿始终，努力建设高等教育强国；(2)改革是动力，继续改革高等教育的体制、机制、人才培养制度，以改革推动高等教育发展；(3)质量是核心，提高教育教学质量要有新招，特别要改变教学方法落后的状况；(4)提高教育国际化水平是关键，要开阔视野，面向世界，加大开放的力度，广泛开展国际交流。

远清同志充分肯定了院校研究学会的工作，并特别指出，院校研究是一个非常有潜力的领域，在促进我国高等教育健康发展方面应大有作为。

中国高教学会院校研究分会会长刘献君教授说，本次研讨会的召开，正值全国教育工作会议即将召开以及《国家中长期教育改革和发展规划纲要(2010—2020年)》(后文简称《纲要》)即将颁布之际，《纲要》指出：“教育是开发人才资源的主要途径”，“中国未来发展，中华民族伟大复兴，关键在人才，根本在教育。”

“发展教育，则要依靠高水平的教师。”

面对全球化的趋势，面对创新型国家、高等教育强国建设的新要求，面对科学技术的迅猛发展，面对市场化、大众化带来的种种新问题，如何重新认识高校师资队伍建设的新目标、新思路，提出新的战略措施，是大家面临的共同议题。

围绕这一主题，本次会议通过大会报告、中外学者对话、专题讨论以及个别交流等多种形式的深入研讨，与会专家们形成了以下观点和共识：高校师资队伍建设要有全球视野；要以有利于学生成长为根本目的；要符合学术职业的特点和规律；要建立多元化、差异性的教师队伍；要建立公正、公开、透明的管理制度。

一、高校师资队伍建设要有全球视野 香港城市大学副校长程星教授在分析全球化对于今天的大学意味着什么时，他说，“今天的毕业生必须具备‘世界公民’的素质方能在未来社会和职场中安身立命；‘学术界’不再以国家和大学为单位，因人才首先忠诚于专业而不是大学，人才的流动不仅在国内而且在国际，从人才的创造能力看，今天的大师未必是未来的大师；大学必须在区域以至全球范围内竞争；国际化大学成本高昂，最富有的大学都感到捉襟见肘；英文的强势置非英语地区大学于劣势地位；网络彻底改变传统知识传授方式”。

程星进一步指出，全球化导致游戏规则的改变，如：国界和人才市场的外围不再重叠；国际合作之于大学不再是特例而是常规；教授的角色，必须从知识传授者转变为知识创造者；市场规则与学术规则之间的分界线开始模糊；高水平的学生可以在全世界范围内择校，学生及其家长成为真正的上帝；对于大学的全球排名，高校既惹不起也躲不起。

其他与会代表在讨论中也通过一些事实说明，近30年来，全球化一方面扩大了各国高等教育的资源与市场，另一方面也造成了人才的全球性竞争。

全球化人才竞争导致人才流动性增强，组织忠诚度下降，人事管理难度加大。

同时形成了以竞争和流动为特色的人才金字塔，处于竞争金字塔不同层级的学校所获得的人才和所采用的管理模式差异较大。

<<全球化时代的高校人力资源管理>>

代表们认为,如何应对机遇与危机并存的全球化时代带给高校人力资源管理的挑战,成为我国乃至世界高校人力资源管理正在面临的重大问题。

华中科技大学教育科学研究院副院长沈红教授在对18个国家(地区)学术职业发展状况的调查数据进行分析的基础上,对大学教师队伍的结构、工作状况、队伍的稳定与变化以及大学教师对学术文化的判断进行了国别比较分析,指出各国在教师队伍的国际化方面改革趋同性明显,中国高校应大力加强国际合作研究以提高教师的学术交流水平。

重庆大学高教所蒋华林副所长也指出,要将国内高校师资队伍人才市场与国际师资队伍人才市场连通,面向全球配置教师资源,这是全球化形势下一流大学的人才战略。

二、高校师资队伍建设要以有利于学生成长为根本目的 刘献君教授从教育与办学的关系出发,论述了师资队伍建设的目的。

他认为,教育作为培养人的社会实践活动,与办学(即办学校)既有联系,又有区别。

师资队伍建设属于办学的范畴,办学是为了教育,“促进学生成长是学校一切工作的出发点和落脚点”(见《纲要》)。

但在当前的现实中,办学没有以学生成长为出发点,往往与教育脱节。

师资队伍建设一定要以有利于学生成长为根本出发点。

英国利物浦大学副校长、西交利物浦大学执行校长席西民教授,以西交利物浦大学为例,阐述了“以学生学习为中心”的师资队伍建设,提出:该校的愿景是“研究导向,独具特色,世界认可的中国大学”;学校的组织结构和管理行为要从“行政官位”走向“知识组织”;教师的学生观应将学生看成是“年轻的成年人”,而不仅仅是“孩子”;教师的教学观应从“知识传授”转向“素质能力的提升”。

华中科技大学赵炬明教授在谈到大学教师的学术自由与职业责任时,指出保证毕业生的质量是高等教育的第一优先目标,应教给学生如何在职场成功的课程,而不仅仅是教自己喜欢的东西。

学术自由是追求真理的方法而不是目的,过分强调学术自由而忽视职业责任,会造成对学术自由本身的误解。

代表们认为,师资队伍建设应从学生所处环境的变化、学生自身的变化和需要出发。

在师资队伍建设中,对教师应提出新的要求,如:具有国际视野和开放的心态;不仅要传授知识,更应重视知识的创造;要研究和懂得教育、教学规律;面对风险社会,要具备多种能力。

各种不同类型的学校,其定位不同,学生的培养目标不同,因而对教师的要求也不同。

师资队伍应从自己学校的需要出发。

三、师资队伍建设要符合学术职业的特点和规律 华东师范大学高教所所长阎光才教授,论述了学术精英与学校师资队伍管理中的“去行政化”问题。

他认为,在推动“去行政化”的道路上,首先需要特别关注如何重建我国学术共同体,使之不仅为内部学术成员所认同,也能够为社会和政府所信赖。

学术共同体的重建或完善,主要依赖于一个有学术影响力、有公信力和严肃学术规范的精英群体的形成,以及由学术精英所掌握的学会组织和学术交流制度的正常运作。

其实现关键在于要以学术系统内部的制度建设,来推动学术精英地位获得的合法性,来规范和保障学术精英权力和角色的正常发挥。

日本广岛大学山本真一教授在谈到高校学术人员管理时强调,教员招聘、解聘等行为必须通过教员会议后才能被执行;对所有申请学位、出版物等必须进行同行评议;对学术人员的惩处必须经过学术委员会的评议才能做出最终决定;学术人员必须遵守专业守则的道德标准;对具有卓越才能的教员,要为其提供优越的科研与教学环境,减少其承担的管理工作,提供比和其竞争的高校更高的薪金。

美国克莱蒙研究生院教务长冯毅教授在讲到该校师资管理问题时,指出该校对教师人事的资源投入占到学校总开支的50.1%,教师是通过各种专业委员会实现共同管理学校的,比如有教师执行委员会、学术标准委员会、平权多元委员会、任用职称委员会、教师科研委员会、纠纷评审委员会、机构审查委员会、提名选举委员会、预算审核委员会、毕业典礼委员会、投资委员会以及信息技术委员会等多种类型的教师委员会机构,教师们通过参加各种委员会参与学校管理以及保证自己的“学术自

<<全球化时代的高校人力资源管理>>

由”。

与会代表们在讨论中认为教师职业是学术职业，学术职业具有专业性、探索性、自主性和学科性，学术难以量化，学术成果外行难以评价，具有非透明性，因而学术管理难度很大。

教师聘任包括招聘、任用、考核、晋升、待遇等方面，是人力资源管理的核心和难点。

我国教师聘任中，存在不少问题，主要有：聘任没有从需要出发，与岗位脱节；没有建立“准入”制度；考核不是采用发展性评价；聘任合同中教师与学校权力、义务不对等；程序不公开、不透明；申诉制度不健全。

代表们认为，院校研究也要在学术职业背景下，研究、解决教师聘任中存在的种种问题，推进其健康发展。

四、建立多元化、差异性的教师队伍 明尼苏达大学主管人力资源的副校长Carol Carrier在报告中提出了师资管理的9条原则，即：(1)招聘、雇用并保留多元化的教学人才，为建设顶级研究型公立大学作贡献；(2)表彰那些为完成学校使命做出突出贡献并专注个人发展的教职人员；(3)招聘、雇用并保留多元化的员工人才，理解他们的工作对完成学校使命的重要贡献；(4)针对各种类型员工制定符合市场价值、富有竞争力的薪酬福利和人才管理模式；(5)选拔并支持那些能够塑造明尼苏达大学价值的领导者；(6)依据恰当的标准，定期评估各个岗位的绩效，并使用正式或非正式的表彰机制奖励表现杰出的员工；(7)鼓励并支持所有员工有责任心的行为以及员工的职业发展与进步；(8)确保每个员工都能够拥有一个充满尊重、包容，并能满足职业与个人需求的工作环境，并为实现这样的工作环境作出贡献；(9)通过最优原则、灵活性、透明度和责任感制定人力资源的政策、体系和方案，以此来提高所有教职员工的绩效。

这些原则集中体现其师资队伍建设中的多元化、差异化思想，这种思想得到了代表们的认同。

加州大学伯克利分校副校长助理Dennis D. Hengstle在报告中指出，在一个有限资源的时代，要想保持全面卓越的教师质量，对教师的聘用政策和实践就应该因教师类别不同而有所差别。

该校教师主要分为固定教师和临时教师两大类，前者包括终身教职和非终身教职，而且按职位和阶段又分为9级教授、5级副教授和6级助理教授等系列，每个系列的年度工资都存在差异；后者则包含短期聘任的讲师、临床教师、督导、访问教师、助手教师、功勋教师等类别。

而教师的质量与水平就包含在不同类别教师的遴选过程中。

美国伊利诺伊州立大学终身教授林曾以风险社会理论为分析框架，在分析大量数据基础上，探讨了美国大学在应对经济困境和大学质量之间矛盾时采用的教师选拔实情，发现美国大学中兼职教师、尚无终身教职的全职教师以及获得终身教职的教师大约各占1/3。

其中，私立大学不仅雇用的兼职教师更多，终身教授的比例也相对低。

代表们在讨论中认为，教师聘任是多层次的、多元的；教师队伍结构应是多元的，既有专职的，又有兼职的，专职和兼职中又有多种类型，如全日制终身教职，全日制非终身教职，非全日制非终身教职等；教师的培养、待遇、晋升也应有差异，是多元的；同样，教师管理体制也应是多样的，如采用集群聘任、机会招聘等。

五、建立公正、公开、透明的教师管理制度 赵炬明教授通过分析和比较中美高校教师管理制度，归纳出了美国大学师资管理的5大共性特征。

程序化。

即制定完整的程序，先制定规则，再开始工作，并在执行过程中不断完善程序。

出现问题按规定解决，没有规定的先制定程序； 透明运作，严格执行程序； 民主参与。

80%的教师参加到各种管理委员会之中，以达到学者治学的目的； 民主参与的制度与文化支持；

保持行政权力与学术权力之间的均衡。

比如在教师的招聘过程中，必须坚持相关人士参与、利益相关者规避、严格保密、参与者之间的客观与透明、征求相关者的意见以及平等对待与平等机会等原则。

这些特点和原则在中国高校教师管理过程中或多或少的存在问题。

美国哥伦比亚大学副校长Roxie Smith详细介绍了该校教师获取终身教职的过程：在考验期的第一、三、五年对非终身聘任的教师进行全面的评审；学院会提前一个学年决定是否提交对终身职位候选人进行评审；终身职位候选人着手准备对自己的工作进行评述(包括教学、科研基金、社会服务)并且

<<全球化时代的高校人力资源管理>>

证明自己的学术生产力；系一级的评审——外部评委的评价信，常务评审委员会；校一级的评审——当前是临时评审委员会，不过正向常务评审委员会迈进；教务长或者校长这一级别进行审查；大学董事会正式通过。

代表们的共同感受是，美国大学教师管理，特别是聘任制度公正、公开、透明，值得我国高校借鉴。教师聘任是一个重要投资和组织建设决策，要从需要着手，建立完整、透明的招聘程序，找到最适合的教师，从而保证大学的教育质量。

在研讨会闭幕式上，中国高教学会院校研究分会会长刘献君教授总结说，本次研讨会，抓住了高校发展中需要解决的前沿问题，并结合案例进行研究和探讨，效果很好。

在中国高教学会的领导下，院校研究分会正扎扎实实地推进院校研究，在理论探索、方法培训、研究内容深化以及组织机构设置等方面做了一系列卓有成效的工作，今后一个阶段，要面对新情况、新问题，以《纲要》精神为指导，从五个方面进一步推进院校研究。

1. 探索中国特色院校研究的理论和方法 我国建设创新型国家、人才资源强国战略目标的实现，需要教育创新。

教育创新的主体在院校，因此院校研究具有更加重大的意义。

我们要根据我国高等学校发展的现实状况，中国的文化传统，院校研究的发展过程和特点，在近几年实践探索的基础上，努力探讨具有中国特色的院校研究理论和方法。

2. 以推进学校制度建设为院校研究专题研究的重点 我国高等教育经过大改革、大发展，现在进入大提高阶段。

根据《纲要》精神，我国高等教育发展，必须重视现代大学制度建设。

现代大学制度包括两个层面的制度：政府如何管理大学，即大学的他治(外部制度)；大学如何自我管理，即大学的自治(内部制度)。

院校研究在关注外部制度的同时，应着重研究大学内部制度，即高等学校制度建设。

制度是高校组织赖以存在和发展的基础，制度影响甚至决定人的全面发展，制度是社会变革和高校变革之间协调的中介，十分重要。

院校研究重点要在已有制度的基础上研究制度创新。

制度创新应以科学的大学理念为指导，针对制度建设中存在的突出问题，有利于推进学校的持续发展。

目前要特别重视人才培养制度、教师聘任制度、教学评价制度、科学决策制度等制度创新的研究。

3. 推进学校分析数据库的建设 我国高校业务数据库以宏观数据库为主，缺少中观、微观数据库的建设，分析数据库的建设始终是一个薄弱环节。

学校的分析数据库建设不好，一方面院校研究没有基础，另一方面地区、国家数据库的建设也成为“无源之水”。

这一工作虽然说了多年，但进展不大。

华中科技大学教科院决定成立一个由中国和美国院校研究人员共同参加的小组，开展实践建设和研讨工作。

4. 加强院校研究人员的培训 通过编写有关教材，组织小型研讨和培训班，就开展院校研究的一些关键问题，组织培训，以提高院校研究工作者的整体研究水平。

5. 加强院校研究的宣传和网络建设工作 今后一个阶段，华中科技大学院校研究中心将继续出版《中国院校研究案例集》，第3辑以“高等学校内部管理体制机制改革”为主题。

此外，将组织人员办好院校研究网站，为院校研究工作者搭建一个开放便捷的网络交流平台。

<<全球化时代的高校人力资源管理>>

内容概要

《第四届国际学术年会暨年会论文集：全球化时代的高校人力资源管理》收录的论文，是根据“全球化时代的高校人力资源管理”国际学术研讨会上的专家发言和参会代表提交的论文整理而成。论文围绕全球化时代世界一流大学和中国各类高校的师资管理问题展开，对我国高校适应全球化竞争，改变传统人力资源管理模式，增强核心竞争力具有一定的理论与现实指导意义。本书可供高校管理者 and 高等教育研究者阅读参考。

<<全球化时代的高校人力资源管理>>

书籍目录

美国大学教师管理研究赵炬明明尼苏达大学人力资源管理面临的机遇与挑战 Carol Carrier全球化时代哥伦比亚大学的教师管理过程 Roxie Smith在资源约束时代如何保持教师质量——加州大学伯克利分校教师概况 Dennis D. Hengstler高等教育全球化视野下的广岛大学学术人员管理 山本真一美国大学应对经济困境和大学质量之间的矛盾作出的艰难选择：兼职教授与教授终身制 林曾何谓一流？如何一流？

——全球化形势下中国大学的人才战略 程星亚努斯的隐喻：学术精英的角色与权力内涵分析 阎光才大学教师工作时间及其分配结构的影响因素——基于“学术职业变革中国调查”的实证研究 沈红 谷志远依托大学的国家实验室科研激励机制研究 刘皓 陈敏林不确定时代：大学教师职业的困惑与超越王保华全球化背景下高水平大学师资队伍建设的路径解析 蒋华林科技发展与高校学术团队建设 周玲网络信息环境下高校教师科研创新团队的建设 周丽平 李超 王颖美国威斯康星大学麦迪逊分校集群聘任模式剖析 项伟央 刘凡丰地方高校师资队伍建设的的问题与对策 周清明西部地方大学师资队伍建设：角色、困境、出路 刘子实北京大学两次人事制度变革的对比研究樊思北京市属高校教师队伍国际化的探索与实践——以北京石油化工学院为例 唐广军 刘瑛从谋生、职业到事业：教师发展与培养的的制度策略 赵敏 何云霞高职院校如何走好“双师型”师资之路 吴燕 张继龙论高校可持续发展的“教师自律”机制 陈何芳论大学学术职业的组织特性 王应密 张乐平 牟艳华论省属高校的科学定位与师资队伍建设的战略选择——以武汉纺织大学特色发展为例 刘戈 黄运平 张德科学术共同体的性别隔离——对一所研究型大学女教师叙说的分析 王珺中美博士生导师的角色偏差及其治理 赵立莹 李鸣放 刘冠高校学生学习行为与对教学满意度相关性分析——基于某省属高校的案例研究 刘忠浩 屈代洲 沈华后记

章节摘录

亚努斯的隐喻：学术精英的角色与权力内涵分析 阎光才 （华东师范大学高等教育研究所）

在古罗马神话中，有一位叫亚努斯的神，专司天门的启闭。

他有一个标志性的形象特征：两个面孔，一个朝前，一个朝后。

本文在此以该神话中的人物形象为破题，倒并不是拘泥于神话的本义，而是试图以之作为一种特殊的隐喻，来描述精英——一个处于分化的学术系统顶层的特殊群体，他们在学术体制运行中的角色及其权力内涵。

在目前有关高等教育和学术体制研究中，有太多的研究都涉及行政权力与学术权力关系问题，然而，往往令人困惑的是，且不说这两种权力在现实中是否存在严格区分，即使假定存在一个具体而不仅仅是抽象意义上的学术权力概念，那么，在现实中，如果要使得该概念具有可操作性，我们也总需要界定出一个在经验上可以把握的权力主体或者实体。

在本文看来，通过对“学术精英”群体特征分析，无疑对我们去真切地理解学术权力，这一权力主体的性质以及学术体制的运行机制，会提供一个富有启发性的视角，尤其在当前一个“去行政化”的语境中。

一、作为守门人的学术精英 在组织化的学术活动滥觞之前，学术纯属一种个人兴趣或偏好，因为它还远未成为社会公共生活中的核心领域，也不为社会利益和权力集团所特别关注，所以，那种带有自我探究性质的早期如古希腊时期的学者，尽管有时他们也不乏一些拥趸，但是，他们还谈不上是话语权力的把持者，也远未构成一个对外有着重要影响力、对内有严密纪律的群体。

追溯学术活动的历史，严格意义而言，学术精英群体的最初形成，还是与中世纪大学行会制度兴起有关，众所周知，大学最初起于行会，它的起源与“专门职业（profession）”几乎兴起于同一时间。

克劳斯（Elliott A.Krause）在研究“专业”（profession）产生的历史时认为，中世纪的行会是一个社会组织，所有行会的权力和控制模式都体现为四个维度：联盟（association）、工作场所（workplace）、市场（market）以及他们与政治机构（state）（应该包括世俗权力与宗教权力部门——笔者注）。

在他看来，联盟的权力是最为基础性的，它的内部的社会交往（sociation）关系是平等的，自我组织与自我管理是其基本原则，这也是在中世纪拉丁语中联盟又被称之为“universitas”的初始含义。

其中，联盟权力的最重要体现之一就是对新人的“进入”控制，即设置有关道德和伦理准则、技术训练（学徒期）门槛，等等。

中世纪的各种行会，在克劳斯看来，以机构的形式存在至今的大概也就只有学者行会——大学。

甚至到今天，几乎社会中所有其他领域的专业精英也都往往来自大学。

大学作为行会性质机构何以能够幸存下来？

克劳斯认为，其原因固然十分复杂，但其中最重要的因素是大学或者学者行会始终操持了它对成员资格、训练以及工作场所的控制权。

.....

编辑推荐

《国家中长期教育改革和发展规划纲要（2010—2020年）》指出：“中国未来发展，中华民族伟大复兴，关键在人才，根本在教育。

”发展教育，则要依靠高水平的教师。

面对全球化的趋势，面对创新型国家、高等教育强国建设的新要求，面对科学技术的迅猛发展，面对市场化、大众化带来的种种新问题，必须重新认识高校师资队伍建设的新目标、新思路，提出新的战略措施，高校师资队伍建设要有全球视野；要以有利于学生成长为根本目的；要符合学术职业的特点和规律；要建立多元化、差异性的教师队伍；要建立公正、公开、透明的管理制度。

版权说明

本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问:<http://www.tushu007.com>