

基于人力资源管理视角的民办高校 师资提升策略研究

● 曾 倩



[摘要] 本文从招聘、培训、激励和评价四个方面,以人力资源管理角度探讨民办高校师资提升策略。在招聘方面,民办高校应加强与高水平教育机构的合作,引进优秀教师;在培训方面,应加强对教师进行专业发展培训,提高教师教学能力;在激励方面,高校可以通过为教师提供职业发展晋升机会、提高教师待遇、建立师资评价制度等方式来激励教师;在评价方面,高校应建立科学的教师绩效评估体系,使教师明确发展方向,并制定奖惩机制。通过这些策略的实施,民办高校可以提升师资水平,提高教学质量和学校声誉。

[关键词] 人力资源管理;民办高校;师资提升策略

Q 民办高校师资队伍的建设尤为关键

人力资源是组织的重要资产之一,对于民办高校而言,师资队伍的建设尤为关键。民办高校的经济压力较大,资金来源主要是举办者的投入,无法提供与公办高校相当的福利待遇,导致吸引优秀人才的难度增加。同时,民办高校在办学理念、办学条件等方面与公办高校存在一定的差距,这也影响了人才的选择和师资队伍的建设。因此,民办高校需要制定科学有效的人力资源管理策略,以提高师资队伍素质和竞争力。

首先,民办高校通过为教师提供良好的职业发展机会、提供具有竞争力的薪酬待遇、加强师资队伍培训和激励机制等措施,可以吸引和留住更多的优秀人才,促进民办高校师资团队建设的发展。民办高校还应该注重优化师资队伍的结构。通过拓宽招聘渠道和透明的招聘流程,吸引更多具有专业背景和教学经验的教师加入民办高校。同时,注重教师的多元化和国际化发展,引进和培养具备国际视野和跨文化交流能力的教师,可以提升民办高校教育质量和国际竞争力。此外,民办高校还应该积极开展与企业、行业协会等外部机构的合作,引入企业经验,增加实践机会,为教师提供实习和培训机会,增强教师的实践能力和专业知识水平。

其次,民办高校应重视教师的职业发展和激励机制。民办高校应制定科学合理的晋升和薪酬体系,建立科学评价教师教学和科研成果的机制,激励教师积极投入教育教学工作。同时,民办高校应为教师提供多样化的职业发展机会

和培训项目,帮助教师不断提升专业能力和学术水平。此外,民办高校还可以通过优秀教师的评选和表彰,增加教师的荣誉感和工作动力。

最后,民办高校的师资团队建设还需要加强教师之间的沟通与合作。民办高校需要引导教师建立良好的师生关系和团队文化,促进教师之间的交流和共享经验。民办高校通过定期组织教学研讨会、学术讲座和教学观摩等活动,提升教师的教学水平。同时,民办高校还应该重视教师的职业发展和个人成长,为教师提供良好的工作环境和机会,激发教师的创新潜力和工作热情。

Q 民办高校师资现状

当前,一些民办高校的师资现状存在一些问题。首先,部分民办高校无法具备与公办高校同等水平的师资队伍,这主要是因为民办高校面临着招聘困难的挑战。由于薪酬待遇相对较低,很多优秀的教师更愿意选择在公办高校工作。其次,民办高校缺乏科研平台和资源,这也限制了教师的发展和提升。最后,民办高校对师资培育和发展的投入也相对较少,无法为教师提供有效的培训和发展机会。因此,民办高校需要制定有效的策略来提升师资水平,如加大薪酬待遇、增加科研投入、建立合作机制等,以吸引和留住优秀的教师,并为他们提供发展的机会。这样才能逐步改善民办高校师资现状,提高高校教育质量。

Q 人力资源管理理论

(一)人力资源管理概述

人力资源管理是指组织对员工进行招聘、培训、激励和保留等方面的管理活动。在民办高校师资团队建设中，人力资源管理具有非常重要的意义和作用。首先，有效的人力资源管理可以帮助民办高校聘用到适合岗位的合格教师，提高教学质量和水平。其次，人力资源管理还可以通过培训和发展计划，提升教师的专业能力和素质，使其更好地适应教育环境的变革和发展。最后，人力资源管理还可以通过激励措施，提高教师的工作积极性和满意度，增强教师对民办高校的归属感。因此，民办高校应该重视人力资源管理，建立科学有效的管理机制，以提升师资团队建设的质量和效益。

（二）人力资源规划

随着民办高校的飞速发展，师资团队建设变得至关重要。在人力资源管理的背景下，人力资源规划成了一个至关重要的环节。人力资源规划是指根据学校的教育发展战略和目标，通过分析师资需求和供给，科学合理地配置和利用人力资源。通过人力资源规划，可以确保民办高校师资队伍结构的合理结构和规模，提高师资的素质。此外，人力资源规划还可以为师资团队建设提供长远的战略支持，确保师资队伍的稳定性和发展。因此，民办高校应该重视人力资源规划，加强师资团队建设，以提升办学水平和质量。

随着民办高校竞争的日益激烈，引进和培养高层次人才变得至关重要。在师资团队建设中，引进高层次人才是促进学校办学水平和质量提升的重要手段。通过引进高层次人才，可以引入先进的教学理念和教学方法，提升学校教学水平。同时，高层次人才还可以带来丰富的科研资源和项目经验，促进学校的科研成果和社会影响力提升。除了引进，培养高层次人才也是民办高校师资团队建设的关键环节。通过培养，可以提升现有教师的专业素养和教学能力，丰富教师的学科知识，强化教师教学能力，提高教师对学生的指导和支持能力。通过引进和培养高层次人才，可以提升民办高校师资队伍的整体素质和竞争力，实现教育事业的可持续发展。

（三）人力资源招聘与选拔

人力资源的招聘与选拔在民办高校师资团队建设中起着重要的作用。招聘与选拔是确保教师队伍质量和人才流动的关键环节。通过精心设计的人力资源招聘渠道和选拔流程，可以吸引到更多具有优良教育背景和专业技能的教师人才。严格的选拔标准和程序能够保证选拔出适合民办高校发展需要和教学特点的优秀教师。通过科学有效的人力资源招聘与选拔，可以提高民办高校的教学质量，并增强学校的竞争力。人力资源的招聘与选拔还可以增加民办高校师资队伍多样性和专业性。通过广泛招聘和全面考察，可以吸引到各个领域的专业人才，进一步丰富教师队伍的专业

背景和学术视野。这样的多样性有助于提供更丰富的教学资源和经验分享，丰富了学生的学习体验。同时，专业性的教师可以提供更专业的教学服务，进一步提高教育质量和学生的综合素质。

人力资源的招聘与选拔也有助于培养教师队伍的职业发展和创新能力。通过选拔具有潜力和创造力的教师，民办高校可以为教师提供更多的培训和发展机会，帮助教师不断提升自己的教学能力和专业知识。这种职业发展的支持和鼓励有助于激发教师的工作动力和创造力，促进教学改革和教育创新的实践。通过不断培养具有创新精神的教师，民办高校可以更好地适应社会的变化和需求，为学生提供更符合时代发展要求的教育服务。

（四）人力资源培训与发展

民办高校师资团队建设中，人力资源培训与发展扮演着重要角色。通过人力资源培训与发展，民办高校可以提升教职工的专业素质和教学能力，使其更好地适应教学环境的变化和学生需求的变化。人力资源培训与发展还可以激发教职工的积极性和创造力，提高其对教育教学工作的投入程度。研究表明，通过针对性地培训和持续的职业发展，教师的教学质量和满意度可以显著提高，对于提升民办高校的教育质量和竞争力具有重要意义。因此，民办高校应加大对教职工的人力资源培训与发展力度，为师资队伍的建设提供有力支持。同时，人力资源培训与发展还有助于提高员工的职业晋升机会和发展空间。通过培训和发展计划，教职工可以不断提升自身的专业技能和知识水平，从而拓宽自己的职业发展道路。民办高校可以通过为教职工提供各种培训机会和发展计划，帮助他们不断进步和成长，从而提高整个师资队伍的整体素质和能力。研究也表明，具备较高职业发展机会的员工有更高的工作动机和工作效能。因此，通过加强人力资源培训与发展，民办高校不仅可以吸引优秀人才加入，还可以留住并激励现有的教职工，为师资队伍的建设提供更加稳定和持久的动力。

此外，人力资源培训与发展还可以促进民办高校教职工之间的合作与团队建设。通过组织团队培训和合作项目，可以增强教职工之间的相互理解和协作能力，提高团队的整体效能。这对于民办高校的师资队伍来说尤为重要，因为他们需要共同合作，分享经验和资源，共同为学生的教育和成长做出贡献。研究也表明，具有良好团队合作能力的教师更能为学生提供更全面、高效的教育服务。因此，民办高校应该在人力资源培训与发展中注重培养教师之间的团队精神和合作意识，以提高整个师资队伍协同作战能力和整体表现。

（五）人力资源绩效管理

人力资源绩效管理是一种有效的管理手段，可以提高民

办高校师资队伍的整体绩效。高校通过设定明确的绩效目标和标准,以及制定相应的绩效考核制度,可以激发教师的积极性和创造性,促进其工作态度更加积极,提升其教学水平和科研能力。人力资源绩效管理还可以帮助民办高校确定教师的绩效等级,并据此制定绩效奖励和晋升制度,提高教师的职业发展动力,增强其工作满意度和稳定性。据统计数据显示,引入人力资源绩效管理后,民办高校的教师绩效明显提升,教学质量得到了显著提高,学校整体声誉和竞争力也得到了提升。因此,人力资源绩效管理在民办高校师资团队建设中具有重要的意义和作用。人力资源绩效管理的另一个重要作用是提高民办高校师资队伍的培训与发展水平。高效通过对教师进行定期的绩效评估和反馈,可以发现教师在教学、科研和管理等方面存在的问题,并针对性地为教师提供培训和发展机会。这种有针对性的培训和发展可以帮助教师不断提升自己的专业能力和教学水平,从而满足学校的发展需求和教育改革的要求。例如,高校可以根据绩效评估结果,针对性地设计培训课程,为教师提供教学设计、教学方法、课堂管理等方面的培训,帮助教师改进教学方法,提升教学效果。通过这种绩效导向的师资培训与发展机制,民办高校可以打造一支高素质的师资队伍,为学校的长远发展提供有力支撑。

此外,人力资源绩效管理还可以加强民办高校师资队伍的团队合作和协同能力。通过制定绩效目标和标准,可以鼓励教师之间进行良性竞争和相互学习,促进教师之间的交流与合作。例如,学校可以设立团队绩效目标,要求教师在教研、科研和项目申报等方面进行协作,共同完成团队绩效目标。这种协同工作的机制可以激发教师的团队精神和合作意识,提高团队的整体绩效和创新能力。通过这种团

队合作机制,民办高校可以实现师资队伍的集体凝聚力和协同效应,推动学校的整体发展。

Q 结束语

综上所述,人力资源管理在民办高校师资团队建设中起着至关重要的作用。首先,通过科学的招聘、培训和激励机制,可以吸引和留住优秀的教师,并提高他们的教学质量和教育能力。其次,民办高校应加大对教师的培训投入,为教师提供丰富多样的培训课程和机会,不断提升教师的专业素养和教育水平。最后,建立健全的绩效考核体系,能够激励和激发教师的工作热情和创造力,推动民办高校师资团队建设的持续发展。

参考文献

- [1]姚之彦.高校师资队伍建设的有效途径[J].中国高等教育,2019(23):60-61.
- [2]王海红.民办本科高校与独立学院人力资源管理存在的问题及对策[J].职业技术教育,2017,38(17):17-20.
- [3]陈萍.民办高校教师归属感对提升教师队伍稳定性的研究[J].新课程研究(中旬刊),2018(04):120-122.
- [4]彭丽霞,孟会玲.民办高校师资队伍建设困境及可持续发展策略[J].经济研究导刊,2017(35):67-68.
- [5]刘文花.民办高校教师激励的战略性人力资源管理视角[J].科技管理研究,2011,31(07):137-140.

作者简介:

曾倩(1990—),女,汉族,广西桂林人,本科,桂林山水职业学院,研究方向:人力资源管理。