

<<中国教师聘任制>>

图书基本信息

书名：<<中国教师聘任制>>

13位ISBN编号：9787801897824

10位ISBN编号：780189782X

出版时间：2008-10

出版时间：中国人事出版社

作者：董克用 编

页数：279

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>

<<中国教师聘任制>>

前言

十年树木，百年树人，中国的教育有史以来就在树人的发展过程中起着举足轻重的作用，扮演着支撑中华民族灵魂的角色。

不管是在纵横捭阖的春秋战国，还是处于科技发达的当今时代，知识永远都是决定一切的力量，人才永远都是一个国家、一个民族最为宝贵的资源。

同时，对人才的竞争也永远是国家与国家、组织与组织进行综合实力比拼的一个永恒的主题。得之，则胜；不得，则亡。

知识、人才如此的重要，那么，知识、人才从哪里来？

很简单，从教育而来。

教育事业的状况决定着一个国家的公民素质和知识水平，进而决定着这个国家的人才状况和综合国力。

在世界科技迅猛发展的18、19世纪，中国曾从一个遥遥领先的世界强国，变成一个任人宰割，倍受欺凌的国家。

1949年，以毛泽东为首的中国共产党人带领中国人民推翻三座大山，建立起中华人民共和国，中国人民从此站起来了，中华民族历史翻开新的一页，新中国的各项社会主义建设事业也迈开了巨人的步伐。

然而，教育的落后不是一朝一夕所能赶超的。

在新中国成立后的50多年里，特别是改革开放30年来，中国在各方面的发展和实力的增长，尤其是经济的发展和实力的增长，取得了举世瞩目的成就。

也正是因为中国经济的发展，实力的增长，国际竞争力的增强，才使得我们更加清醒地看到知识、人才对经济发展，乃至对整个国家发展所起的极为重要的作用。

其中，肩负着传承知识、造就人才、发展科技、引领未来的教育更为关键。

但是，我国的教育状况与经济的发展及其对知识人才的需求，尤其是与国际教育产业竞争相比，差距还是很大的，特别是关系着整个教育体制的，最重要的教育人事管理制度，已经成为制约教育发展的瓶颈，例如，管理体制僵化被动、管理方法落后、招聘和考核指标缺乏科学性、学校组织架构行政化、学术风气不正等等。

这些问题已经制约了教师教学和科研水平的提高，阻碍着整个教育事业的发展和科技文化事业的进步。

从长远的观点看，也会影响到科教兴国战略的实施和中国的可持续发展。

<<中国教师聘任制>>

内容概要

现代学校人力资源管理制度视教师为学校发展的重要资源，注重教师人力资源的开发和动态管理。在文化层面上包括学校的理念、使命和发展愿景；在制度层面上包括学校的治理结构、教师招聘制度、任用制度、绩效管理制度、薪酬管理制度、培训制度、辞退制度等；在具体技术操作层面，包括职位分析、职位评价、绩效管理、薪酬管理等一系列先进的人力资源管理技术。文化、制度和技术层面共同构筑了现代学校人力资源管理制度，构成了一个环环相扣、浑然一体的现代学校人力资源管理体系。

教师聘任制不仅仅是聘任的问题，还涉及大学的基本理念和治理机制等一系列深层次的问题。诸如调整政府和学校的关系，赋予学校更多的办学自主权；崇尚学术自由，实现人本管理；促成教师职业化和教师人才市场的形成；完善教育法律制度和社会保障制度等构成在我国施行教师聘任的制度条件和环境因素。

《中国教师聘任制》的内容以人力资源管理理论为主线，从理论分析和实践操作两个方面，为学校实施教师聘任制铺设了基本的理论框架和制度规范。

全书包括两大主要内容：一是理论分析，二是制度与方法。

其中，理论分析包括：第一章总论，主要介绍教师聘任制的基本框架和对我国实施教师聘任制改革进行的初步分析。

第二章教师聘任制的主体：学校和教师，分析了学校和教师的关系，教师聘任制下学校的重新定位以及教师人才市场分析。

第三章教师聘任制的模式构建，从借鉴国外教师聘任制的角度出发，分别对我国高校和中小学教师聘任制的模式进行了探索。

第四章教师聘任制运行的制度分析，介绍了与教师聘任制相配套的学校组织架构、法律制度和社会保障制度等。

制度与方法从教师的职能分析与招聘录用的第五章开始，主要包括中国学校教师素质模型，职位设置和职位分析以及高校教师招聘流程分析等。

第六章教师的绩效管理，包括教师考核的程序和机构设置研究，教师考核的内容、标准和方法。

第七章教师的薪酬体系，主要涉及教师的薪酬设计、薪酬制度等，同时还分析研究了教师的学习培训和晋升机制。

第八章教师聘任制合同的研究，内容有聘任制合同的管理环节和聘任争议的处理办法。

第九章教师聘任制环境分析，主要为教师聘任制推行所需要的制度环境提供一些探讨。

制度与办法部分还就国内教师聘任实施提出了具体操作性的方案，拟订了相关的政策措施。

<<中国教师聘任制>>

作者简介

董克用，现任中国人民大学公共管理学院院长、教授、博士生导师。
中国人民大学人力资源开发与管理研究中心主任。

享受政府特殊津贴。

曾任中国人民大学劳动人事学院院长多年。

曾先后赴美国、加拿大、欧盟（比利时）等国作高级访问学者。

2003年起，作为美国密执安大学福特公共政策学院客座教授每年用英文为该校研究生开设《中国体制改革中的经济政策》课程。

主要兼职：中国行政学会副会长、中国劳动学会副会长、中国人力资源开发研究会副会长、中国人才研究会副会长、教育部高等学校公共管理类学科专业教学指导委员会副主任委员、全国公共管理硕士（MPA）教育指导委员会委员、国际劳资关系学会（IIRA）会员、北京市第八届政府专家顾问人力资源专家；美国密执安大学、韩国忠南大学、首都经贸大学等国内外多所大学兼职教授；人力资源和社会保障部工资研究所、社会保障研究所等多个部委研究机构兼职研究员；太平洋经济合作组织人力资源开发与管理委员会（PECC-HRD）全国委员会委员；亚太经济合作组织（CHINA-HRD）专家

。

<<中国教师聘任制>>

书籍目录

前言第一章 总论第一节 教师聘任制的概念第二节 教师聘任制的主要内容第三节 学校人事制度的回顾第四节 教师聘任制改革第二章 教师聘任制的主体：学校和教师第一节 学校的重新定位第二节 教师职业的定位第三节 学校和教师的关系定位第四节 教师劳动力市场分析第三章 教师聘任制的模式构建第一节 发达国家大学教师聘任制第二节 我国高校教师聘任制模式的探索第三节 国外中小学教师任用模式第四节 我国中小学教师聘任制模式的探索第四章 教师聘任制运行的制度分析第一节 学校的治理结构研究第二节 与教师聘任制相配套的法律制度第三节 与教师聘任制相配套的社会保障制度第四节 教师聘任制的相关配套制度第五章 教师的职位分析与招聘录用第一节 教师的职位设置第二节 教师素质模型第三节 教师招聘流程分析第六章 教师的绩效管理第一节 教师聘任制与教师考核第二节 教师考核的关键要素第三节 教师绩效管理中的难点问题第七章 教师的薪酬体系第一节 教师薪酬设计状况第二节 教师的薪酬制度第三节 教师的薪酬管理第四节 教师的学习培训第五节 教师的职位晋升第八章 教师聘任制合同的研究第一节 聘任制合同的管理环节第二节 教师任期履职考核第三节 聘任合同争议处理第四节 教师聘任合同的法律分析第九章 教师聘任制环境分析第一节 我国教育人事制度的环境分析第二节 国外教师聘任制运行的环境分析第三节 教师聘任制所需的环境第四节 我国教师聘任制的环境建设参考文献后记附件一 高等学校教师聘任暂行办法（草拟）附件二 中小学教师聘任暂行办法（草拟）附件三 高等学校教师聘任合同争议处理暂行办法（草拟）

<<中国教师聘任制>>

章节摘录

第一章 总论 在现代社会，要实现预定的目标，既要有个人的努力，又要有制度的保证。如果将个人的作用与制度建设相比较，那么制度建设是更重要的因素。缺乏合理的制度，个人的努力可能付诸东流；而合理的制度会激励更多的人为既定的目标努力奋斗。一个社会的政治经济环境则构成人们选择和实施制度的约束条件。

改革开放以来，我国教育制度改革取得了很大成绩，教育事业得到很大发展。

但是，从总体上看，我国的教育事业还未能达到我们所期望的目标。

办好教育的基础在于有一支优秀的教师队伍，而一支优秀教师队伍的形成将需要有一个有效的、适用于市场经济条件的用人机制。

遗憾的是，我国教育人事管理制度长期以来没有摆脱计划经济的束缚。

教师社会经济地位不高、教师权益受到侵害、教学质量难以提高等现象都说明了现存的教师人事制度已不再适应科学发展观的需要，改革教师人事管理体制已迫在眉睫。

中国教师人事制度改革的方向就是在国家宏观调控下，让市场机制在教师资源配置中起到基础性作用，真正赋予学校应有的用人权和教师的职业选择权。

能实现这两权相结合的，只有教师聘任制。

教育的特殊性与教师职业的特殊性又决定了市场机制在教师资源配置方面的作用不完全等同于它在企业人力资源配置方面的作用。

学校运行的非营利性和教师的工作性质决定了市场和政府在教师人力资源配置中作用的范围和程度，能将市场机制和政府行为这两者有机地结合起来的用人制度只有教师聘任制。

教师聘任制作为市场经济条件下教育人事管理制度创新的产物，对我国教育人事管理制度改革具有里程碑的意义，是我国教育体制改革的关键，是21世纪在中国塑造世界一流教师队伍的关键，是中国教育水平进一步提高的关键。

这一改革也将对其他行业事业单位的人事制度改革产生深远的影响。

<<中国教师聘任制>>

编辑推荐

《中国教师聘任制》既容纳了课题的理论成果，也包括了研究提出的具体可行的政策建议和方案

。

<<中国教师聘任制>>

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>