

探讨卓越院校视域下 高职师资队伍建设成本控制分析

朱 雁

辽宁现代服务职业技术学院, 辽宁 沈阳 110064

摘要:在卓越院校视域下,对学校师资队伍的建设是作为整个院校非常重要的一个战略发展目标。那么,该怎么样去更加有效地实施学校师资队伍的建立,也是作为高职院校来讲,极需要面临的一个重要主题。本篇文章笔者主要是在卓越院校视域下,分析了高职院校整个师资方面的建设以及管理等展开了一系列的研究,并且针对国内以及国外在师资队伍建设方面的成本管理与控制做出了相应的分析与研究,从而提出了相关的应对策略,以供相关工作人员参考^[1]。

关键词:卓越院校;高职;师资队伍;建设;成本控制;研究

卓越院校和其他院校的区别之处,主要是在于学校的师资以及生源都是相对比较好的。主要是把该校所有实现教育部“卓越工程师教育培养计划”的专业学生集中在一起实施卓越工程师培养的机构。卓越院校在教师队伍建设的过程当中,主要是围绕着高职院校的师资力量建设,针对学校非常优秀、拔尖的人才以及教学团队建设等各个方面不断地加强师资队伍建设,并且针对各个方面提出了非常详细、具体的指标要求。为此,这就需要学校加大成本方面的投入,从而可以更快、更好地完成卓越院校的人才发展战略目标要求,还有学校整体的发展战略目标要求,这是非常有助于通过比较有限资金来完成学校教师队伍建设当中所产生的效益^[2],从而最大程度达到教师建设成本的减少,而这也正好是如今高职院校发展所面临的一个重要难题。

一、关于问题的提出

(一)在卓越院校视域下高职院校的成本意识比较淡薄

在如今卓越院校视域下,高职院校在建设师资队伍的过程当中,关于成本这一方面仍然还是面临着一些问题,主要有体现在以下几点当中:第一,我国目前所有的高职院校当中,还有一些高职院校是属于政府财政进行拨款的,为此,这就使得高职院校在财务压力这一方面还是比较少的,为

此,所面临的生存压力并不是特别突出。第二,由于高职院校是属于一种非营利性的特点,为此,教育资金在使用效益这一方面也呈现一种偏低的发展趋势,并且还形成了所谓的办学“成本最大化”的原则。第三,有一些高职院校由于都是一味地只会重视教育经费的投入以及支出这两项的管理,对于成本管理以及核算的部分,只是简单地实施了收入到支出再到结余的步骤,其成本管理与控制方面的意识是非常淡薄的。

(二)要以成本的视角来有效地评估高职教师队伍建设效益^[3]

从目前的状况来进行分析,高职院校在培养人才方面,其培养水平的评估通常只是一味地强调生均拨款、生均教学仪器设备值等数据。为此,只是单纯地重视专业发展的成绩,以及教师取得的相关成果等指标来实施的,那针对教师成果的取得以及成本方面投入中所产生的对应关系等并不是特别的重视,为此,普遍来讲,高职院校在成本这一方面的意识都是比较淡薄的。

二、在卓越视域下高职院校师资队伍建设成本国内以及国外的研究现状分析

(一)关于国外的研究现状分析

关于师资队伍建设成本控制这一理念,其实早在 20 世纪 70 年代末就已出现。当时美国学者乔治就开始把“战略”这一理念导入到美国高等教

基金项目:辽宁省教育厅 2019 年度科学研究经费项目《“双高计划”战略发展视域下高职教师队伍建设成本构成研究》(20191003)。

育行业当中,当时美国学者乔治更多地强调了从“战略”的角度出发为未来的思考发展进行考虑的,通过成本的有效管理来科学地指引高校在人才培养战略规划以及师资力量战略管理。在这之后,各国的学者们也开始把战略成本管理这一概念作为一个重要的理论框架以及研究视角来分析以及研究高校的实际运行。与此同时,学者们也开始采用战略成本管理概念针对高职,或者是社区学院的教师队伍建设展开了一个全方位的分析与探讨,然而,因为当时受到各种因素的限制^[4],为此,到了后期关于这一主题的研究与探讨也还是比较少的,当时的现状也是不容乐观的。

(二) 关于国内的研究现状分析

1. 在卓越院校视域下高职院校师资队伍建设的现状分析

在我国高职院校师资队伍建设的过程当中,从高等职业教育行业进行分析,其中师资队伍建设也是这一个教育行业里非常热门的一个研究话题。我们可以从中国知网里输入“高职”“教师队伍”这两个关键词进行查找,从而进行分析,与这些话题相关的文章以及研究内容基本上都是围绕着重要意义、现状分析、面临的问题、分析得出的原因以及提出的相关策略等五个部分来进行探讨与分析,从而得出相关结论。从目前的研究范围来进行分析,关于教师队伍建设的整体开展性的研究内容就有达到227篇,而从某一个专业、科目类型的教师来实施以及研究的内容来看,则有达到了213篇,从高职院校教师的年龄结构来进行研究与分析就有达到82篇。

2. 目前关于高职院校战略成本管理研究现状分析

其实早在20世纪90年代初,在我国教育领域当中,有一些学者也开始对战略成本管理方面展开了相应的研究与分析,而关于这一个重要的研究主题,尽管当时已经在整个学术行业当中也引起了一定的关注度,并且在研究的过程当中,也取得了相应的成果,从而有在当时的各个级别,以及各种类型的期刊上都有公开发表出来。然而到了后面把战略成本管理的概念导入到高职院校时,关于高职所展开的研究与分析还是特别少的。因为其成本战略的管理以及研究主要是针对企业,而关于高校这一领域当中研究与分析还是少之又少的。在最近几年以来,在卓越院校视域下,由于高职院校开始面临着快速发展以及资金短缺的矛盾,还有教育资源竞争力大,以及教育品质一直在呈现直线下滑的问题,再加上科学发展与规模、品

质、结构、利益都出现不协调的问题。为此,面对问题的产生,陆陆续续有一些学者则把战略成本管理的理念导入到高职院校当中,针对这些专著以及文章展开整理。学者们在研究的过程当中可以从以下三个方面进行入手:第一,这是作为高职院校来讲,在展开战略成本管理中非常有必要,以及非常可行性的一项研究与分析;第二,积极运用战略成本管理理论的分析工具,就是价值链分析、战略定位分析、战略成本动因分析、作业成本法等方法来对高职院校教师队伍建设的成本管理展开深入的研究与探讨;第三,积极构建好高职院校的战略成本管理业绩评估体系,让各项考核工作得以科学化^[5]。

由此可见,在我国战略成本管理当中,有部分国内的学者对于战略成本管理方面的研究与分析大部分还是停留在企业这一模块当中,而对于高职院校来讲,其采用战略成本管理理念的研究与分析仍然还是少之又少的。而在查找关于高职院校战略成本管理理论下,针对教师队伍建设的成本控制方面的研究的文章也是非常少的,甚至可以说关于这方面的文章还是处在一个空白的状态之下。

三、在卓越院校视域下关于高职院校教师队伍建设的成本控制的相关策略

作为高职院校来讲,一定要从学校自身的战略目标发展进行出发,在展开师资队伍建设的成本控制的过程当中,可以通过目前我国的卓越高职院校的师资队伍建设的成本控制要求来作为一个重要参考依据,与此同时,学校的领导班子成员也要重视对战略成本理念知识的学习,深入成本控制意识,针对学校师资队伍建设的成本控制的各个影响因素展开进一步的探讨与分析,采用针对性的方式来进行,并且制定好各项有效的政策以及措施、战略方针等,以便可以成为学校特色性的、卓有成效的师资队伍成本控制的策略。通过相关的分析与研究,从而在卓越院校视域下^[6],针对高职院校教师队伍建设的成本控制方面提出了以下几点策略。

(一) 重视理论学习,精准掌握好高职院校教师队伍建设的成本影响因素

作为高职院校来讲,应该以理论学习为重点,为此,在建设教师队伍成本控制这一方面的工作当中,高职相关领导班子一定要重视对战略成本理论知识方面的学习,要全面考量到学校的整体战略发展,与此同时,也要与学校教师个人职业发展进行相互联系起来,充分明确好学校加强成本

管理的重要性以及必要性,了解整个师资队伍建设的成本构成是哪些,并且在高职院校构建师资队伍的过程当中,其建设成本管理要能够适用性的原则,并且要能够运用于实际当中,积极地引用高职教师队伍建设成本管理的内涵以及方法、路径等。充分把握好四个方面的影响因素,即优秀教师的导入、人才培养开发、教师适用以及教师替代等,精准地掌握好高职院校教师队伍建设成本的影响因素。

(二)把卓越院校的建设要求作为重要标准,严格控制好人才结构性的成本

高职教师队伍建设成本控制的过程当中,可以依据卓越院校的师资建设要求作为一个重要的参考标准,积极建立一支与学校战略发展相符合的教师队伍规模,在这一个环节当中,也要科学、合理地整合学校各个专业之间的平衡性,做好配优配强工作,要重视对专业师资人才队伍的建设,针对学校各个专业的师资队伍人员结构也要科学合理地配置好。针对一些学校去重点建设的专业师资人才,则可以采取优先引入优秀人才以及拔尖人才的方式。对于学校的各个专业的老师也要积极鼓励他们主动提升自身学历,对教师的学历以及学员结构实施积极的变革。不断地提升学校教师国际化的视野能力,针对目前学校的职称评定策略进行变革。不断地突出教学型、双师双能型教师职称评定,通过教师社会服务、企业实践等方式,来作为高职院校老师们进行评聘的一个重要依据。除此之外,也要积极构建教师发展协同创新机制,完成各个专业的融合发展^[7]。

(三)以高职院校战略发展为基础,构建学校特色的教师人力资源体系

作为高职院校来讲,在实施教师队伍建设成本控制的过程当中,应该要充分以高职院校战略发展作为基础,构建出学校特色的教师人力资源配置体系。为此,主要可以围绕以下几个方面来进行实施:第一,高职院校可以依据“十四五”发展规划作为一个重要的参考依据,通过学校的人力资源配置体系以及价值坐标体系作为重要依托,从而构建出学校独具特色的薪资福利体系,在这一个环节当中要把学校老师的实际薪酬收入作一个横向以及纵向的对比,不断地提升学校老师对工作的积极性。第二,要严格执行学校的岗位绩效改革方案,并且建立出符合学校特色的绩效考核体系以及人才评价方案,做好充分的调研工作,依据高职院校的特征,建设出具有特色的绩效考核体系以及评估机制。第三,要重点考量好学校

各个专业群以及特色专业的特征,充分考虑到高职院校教师专业的发展特征,针对一些重点条目的权重可以适当的加大化。

(四)严抓执行力建设,严格控制好各项执行性成本

在教师队伍建设成本控制的过程当中,其中也可以针对执行力建设这一方面的成本进行严抓,从而严格控制好各项执行性成本的支出。为此,这就要求高职院校需要针对学校的整体执行力建设进行规划,不断地提升高职院校的整体执行力,以便可以慢慢地形成一个科学合理的学生与老师的占比值,进而不断地加强高职院校整个师资人才队伍的整体应用能力。具体可以围绕以下几个方面来实施:第一,针对学校内容进行科学的统筹与规划,从而建立一套高效、畅通、平等、互信的协调体系。第二,也要积极地建立一套新型、科学、合理的合作分享体系,建设公平、公正、公信力极强的公开机制^[8]。第三,除了要做好各个体系的建立以及健全之外,与此同时,也要积极打造出一个温馨、和谐的工作环境以及生活氛围,大力提高教师对学校各项教学活动参与的积极性,以及提升老师对学校的满意度,不断地加强老师的归属感以及凝聚力。

总而言之,作为高职院校来讲,一定要致力于自身的发展战略,通过卓越高职院校的建设要求作为重要标准,认真学习战略成本理论,最终形成高职院校非常具有特色的、卓有成效的师资队伍建设成本控制模式。

参考文献

- [1] 岳永红,郭敬伟,刘亚朋.基于德国双元制师资培养模式的高职师资队伍建设思考[J].教育与职业,2019(17):73-77.
- [2] 张国明.产教融合下的高职师资队伍体制建设研究[J].科教文汇,2019(12):131-132.
- [3] 李欣颖,周岩.高职师资队伍建设的思考研究[J].湖北开放职业学院学报,2019(2):21-22.
- [4] 丁雄伟.产教融合下的高职师资队伍体制建设研究[J].教育教学论坛,2020(19):31-32.
- [5] 潘长宏.论深化产教融合下的高职师资队伍建设[J].牡丹江教育学院学报,2020(6):57-59.
- [6] 任林燕,张亦驰.基于战略人力资源管理的高职师资队伍建设研究[J].科教导刊,2020(34):85-86.
- [7] 周昕怡.加强师德师风建设培养新时代“四有”高职师资队伍[J].江西电力职业技术学院学报,2021,34(4):77-78.
- [8] 耿晓哲,郭冕,张颖.从校企合作角度谈高职师资队伍建设[J].大学:研究与管理,2021(5):32-35.