

学校编码: 10384

分类号_____密级_____

学号: 13920101150367

UDC_____

厦 门 大 学

硕 士 学 位 论 文

民办高校辅导员人力资源管理分析

——以厦门理工学院软件工程学院为例

Analysis of Human Resources Management of Private
College Counselors: Taking Xiamen University of
Technology Software Engineering Institute as an example

陈 盛

指导教师姓名: 林东海讲师

专 业 名 称: 公共管理(MPA)

论文提交日期: 2013年5月

论文答辩时间: 2013年 月

学位授予日期: 2013年 月

答辩委员会主席: _____

评 阅 人: _____

2013年5月

厦门大学学位论文原创性声明

本人呈交的学位论文是本人在导师指导下，独立完成的研究成果。本人在论文写作中参考其他个人或集体已经发表的研究成果，均在文中以适当方式明确标明，并符合法律规范和《厦门大学研究生学术活动规范（试行）》。

另外，该学位论文为（）课题（组）的研究成果，获得（）课题（组）经费或实验室的资助，在（）实验室完成。（请在以上括号内填写课题或课题组负责人或实验室名称，未有此项声明内容的，可以不作特别声明。）

声明人（签名）：

年 月 日

厦门大学学位论文著作权使用声明

本人同意厦门大学根据《中华人民共和国学位条例暂行实施办法》等规定保留和使用此学位论文，并向主管部门或其指定机构送交学位论文（包括纸质版和电子版），允许学位论文进入厦门大学图书馆及其数据库被查阅、借阅。本人同意厦门大学将学位论文加入全国博士、硕士学位论文共建单位数据库进行检索，将学位论文的标题和摘要汇编出版，采用影印、缩印或者其它方式合理复制学位论文。

本学位论文属于：

1. 经厦门大学保密委员会审查核定的保密学位论文，
于 年 月 日解密，解密后适用上述授权。

2. 不保密，适用上述授权。

（请在以上相应括号内打“√”或填上相应内容。保密学位论文应是已经厦门大学保密委员会审定过的学位论文，未经厦门大学保密委员会审定的学位论文均为公开学位论文。此声明栏不填写的，默认为公开学位论文，均适用上述授权。）

声明人（签名）：

年 月 日

厦门大学博硕士学位论文摘要库

摘 要

我国民办教育起步于 1982 年,经过 30 多年的发展已经成为我国教育事业的重要组成部分。纵观目前各民办高校,对人力资源管理的关注与研究更多的集中在保证教学质量的教师队伍身上,对于影响民办高校学生服务管理水平,影响民办高校安全稳定,影响民办高校持续发展的辅导员队伍,却常常处于被忽视与边缘化的状态。在这样的背景下,研究民办高校辅导员人力资源管理对民办高校的建设与可持续发展具有重要的指导意义。

本文在人力资源的基础上引申出民办高校辅导员人力资源管理,并对辅导员的工作职责与岗位要求进行了阐述。通过对民办高校辅导员人力资源现状的分析发现:民办高校辅导员配备比例偏低,辅导员的结构不合理,整体学历层次、专业水平较低,日常工作时间长、范围广、压力大,职业发展受到制约与束缚,从而导致民办高校辅导员队伍流动性大,校内外认可度低,自我评价与工作积极性不高等发展困境,这些都和民办高校辅导员队伍人力资源管理有关。在对产生这一现状的原因进行总结与分析后发现民办高校自身发展过程存在的困难、投资者与管理者对辅导员队伍不重视等因素,对民办高校辅导员发展困境存在一定影响。同时,民办高校辅导员人力资源管理流程中的人力资源规划、招聘、培训、薪酬、绩效等方面所存在的不规范、不合理、不完善,也是这一现状产生与存在的重要因素与根源。随后针对民办高校辅导员人力资源管理存在的问题提出相应对策建议,包括民办高校要加强对辅导员人力资源管理的重视、制定科学合理的人力资源管理规划、建立健全人力资源管理体系等。

本文最后以厦门理工学院软件工程学院作为实例,分析其作为教育部在福建省推行软件专业培养模式改革的试点,实行“公办体制、民营运作”模式的发展过程中其辅导员人力资源管理存在的问题和产生原因,并提出相应策略。

关键词: 民办高校; 辅导员; 人力资源管理

厦门大学博硕士学位论文摘要库

Abstract

Private education in China started in 1982, which has become an important part of China's education after 30 years of development. At present the private colleges and universities pay most of their attention regarding to research on human resource management to teachers who play a important role in ensuring teaching quality. However, those instructors, who have a strong influence on the level of service management, the security and stability, and the sustainable development of private colleges and universities, are often in a state of being neglected and marginalized. Those counselors, but often is neglected and marginalized. In this background, it is of great necessity to carry out a research on the management of human resources of the instructors, which is beneficial to the sustainable development of private colleges and universities.

On the basis of human resources, this article not only expounds the management of human resources of instructors in private colleges and universities, but also explains the duties and requirements of being an instructor. The following findings are found by analyzing the current situation of human resources of instructors in private colleges and universities: instructors in private colleges and universities account for a relatively low proportion; the structure is improper; the academic levels and professional standards of instructors are low; they are working overtime under huge pressure with a restricted career development. All of the findings above lead to a high rate of turnover, a low recognition in and around colleges and universities, a low self-evaluation and enthusiasm in work. All of these problems are related to the management of human resources of instructors in private colleges and universities. Summarizing and analyzing the reasons for this situation we can find that those factors such as the poor development of private colleges and universities and investors' and managers' overlook of instructors have some effects on poor development of instructors in private colleges and universities. Meanwhile, the lack of standard, reason and system during the process of the management of human resources of instructors, such as planning, recruitment, training, payment, performance, is also an important reason. Then, suggestions for these problems will be put forward to in this article, including pay more attention to the management of human resources of instructors, making reasonable plans for it and setting up scientific system for it.

Finally, this article will take the Software Engineering Institute of Xiamen University of Technology as an example, analyzing it as the ministry of education in Fujian Province to implement software professional training mode reform. It will also analyze the current problems as well as reasons in the process of carrying out “Private operation of public system”, in the meantime, strategies to deal with these problems will be raised as well.

Key words: Private Colleges ; Counselor; Human Resource Management

厦门大学博硕士学位论文摘要库

目 录

一、 绪 论	1
(一) 论文选题的背景及意义	1
(二) 国内研究现状	3
(三) 论文研究思路、内容和方法	5
(四) 论文的创新点	6
二、 民办高校的办学模式和管理特色	7
(一) 高等教育体制下的民办高校	7
(二) 民办高校的办学模式和管理特色	8
(三) 民办高校人力资源管理	10
(四) 高校辅导员工作职责与岗位要求概述	11
三、 民办高校辅导员人力资源管理困境	13
(一) 民办高校辅导员配备与日常工作情况	13
(二) 民办高校辅导员职业发展与流动性	16
(三) 民办高校辅导员校内外认可度与评价	18
(四) 民办高校辅导员自身能力与工作积极性	20
四、 民办高校辅导员人力资源管理困境的原因分析	21
(一) 受民办高校自身发展局限性影响	21
(二) 受民办高校辅导员岗位职责与职业发展影响	22
(三) 受民办高校人力资源管理流程影响	23
五、 完善民办高校辅导员人力资源管理的对策与建议	28
(一) 民办高校要制定科学的辅导员人力资源管理规划	28
(二) 民办高校要建立健全辅导员人力资源管理体系	29
六、 实证研究——以厦门理工学院软件工程学院为例	33
(一) 厦门理工学院软件工程学院简介	33
(二) 厦门理工学院软件工程学院辅导员人力资源管理存在的问题	34

(三) 探索厦门理工学院软件工程学院辅导员人力资源管理的新举措.....	36
结束语.....	39
参考文献.....	40
致 谢.....	42

厦门大学博硕士论文摘要库

Content

I .Introduction.....	1
i .Background and significance of the topic.....	1
ii .Domestic research situation	3
iii.Train of think, contents and methods for the thesis research	5
iv.The innovation of this paper	6
II . Educational mode and the management feature of private colleges	7
i . Private Colleges under the higher education system	7
ii .Educational mode and the management feature of Private Colleges.....	8
iii.Human resources management of Private Colleges.....	10
iv.Overview of college counselor job responsibilities and requirements	11
III.Human resources management difficulties of Private College Counselors	13
i .Deployment and daily work of counselors in Private colleges.....	13
ii .Career development and Job Mobility of counselors in Private colleges.....	16
iii.Recognition and evaluation of counselors in Private colleges.....	18
iv.Work ability and enthusiasm of counselor in Private colleges	20
IV. Complete the countermeasures and suggestion to the HR management of counselors in Private Colleges.....	21
i .Effected by the own development limitation of Private Colleges	21
ii .Effected by the counselors' job responsibilities and development of Private Colleges	22
iii.Effected by the process of human resources management of private colleges..	23
V.Countermeasures and suggestions to improve human resources management of the private college counselors	28
i . Set up scientific HR management planning for counselors in Private Colleges	28
ii .Establish and improve the HR management system for counselors in Private Colleges.....	29
VI.The empirical research -- Taking Xiamen University of Technology Software	

Engineering Institute as an example	33
i .Xiamen University of Technology Software Engineering Institute	33
ii .Existing problem of counselors HR management in Xiamen University of Technology, School of software engineering	34
iii .Exploring new measures for counselor HR management in Xiamen University of Technology software engineering	36
Conclusion	39
References	40
Thank	42

厦门大学博硕士论文摘要库

一、绪论

（一）论文选题的背景及意义

我国民办教育起步于 1982 年，经过 30 多年的发展已经成为我国教育事业的重要组成部分，其中民办高校在我国实施高等教育大众化战略中起到了积极作用。截至 2011 年底，全国民办高校 698 所，在校生 5050687 人，教职工数 371554 人，专任教师 252441 人；民办独立学院 309 个，在校生 2674448 人，教职工数 181039 人，专任教师 132733 人^①。

2010 年 7 月，中共中央、国务院印发了《国家中长期教育改革和发展规划纲要（2010—2020 年）》。在纲要第十四章办学体制改革（四十三）条中明确提出大力支持民办教育，并表明完善独立学院管理和运行机制。支持民办学校创新体制机制和育人模式，提高质量，办出特色，办好一批高水平民办学校。^②2012 年 3 月 16 日，教育部提出全面提高高等教育质量的三十条意见（简称高教三十条）中再次提出：加强民办高校内涵建设，办好一批高水平民办高校。^③

从根本上说，民办教育的可持续发展，在很大程度上将取决于民办教育自身能否进一步提高质量和办出特色，而提高办学质量和体现办学特色又很大程度上受到高校教师、行政人员等人才方面的影响，这也意味着民办高校的人力资源管理是一个始终影响甚至决定其生存、发展、壮大的核心问题。

目前的研究中，关于民办高校教师人力资源管理的研究成果较多，例如，刘华春在《民办高校教师激励的战略性人力资源管理视角》中运用战略性人力资源管理理论，从民办高校发展的外部环境及民办高校内部管理制度两个层面分析民办高校教师激励机制形成的制约因素，并从优化民办高校外部环境和完善民办高校内部管理制度两方面探讨建立有效的民办高校教师激励机制的途径^④。

刘青云在《民办高校教师人力资源管理研究》中，从人力资源的基础上引申

① 2012 年中国统计年鉴：各级各类民办教育基本情况。

② 中共、中央国务院，2010 年 7 月《国家中长期教育改革和发展规划纲要（2010—2020 年）》，2010 年 7 月

③ 教育部，2012 年 3 月 16 日，《全面提高高等教育质量的三十条意见》

④ 刘春华，2011 年，“民办高校教师人力资源管理研究”，《科技管理研究》第 7 期。

出民办高校教师人力资源，并阐述其特点与管理内容。通过对民办高校教师人力资源现状的分析发现，民办高校教师来源多样化，兼职教师和退休教师比例过大，教师的结构不合理。流动性大，师资队伍不稳定，教师高学历、高科研水平和学术气氛不浓并存等问题。并就以上问题提出包括树立“以人为本”管理理念、增加人力资本投资、完善人力资源管理机制等对策建议。同时，重点分析了民办高校教师引进、教师激励及绩效考核，提出相关的对应和方法，利用人力资本理论对民办高校的人力资本投资进行详细分析，提出民办高校人力资本投资对策^①。

张玲燕、张艳丽在《民办高校人力资源管理优化机制的构建》中，以民办高校教师为切入点，从民办高校人力资源管理存在的问题、民办高校人力资源管理存在问题的原因以及民办高校人力资源管理优化机制的构建三个方面来进行分析。文章指出，当前民办高校人力资源管理中存在着人力资源开发利用不合理、人员的结构设置不合理、招聘体系不合理三方面问题。总结其原因在于关于促进民办高校发展的政策不到位、教师的社会保障体系不健全、学校的发展前景不是很明朗。并就民办高校人力资源管理优化机制的构建提出：建立完善的学校内部体制、完善人员的配置、完善教师的招聘体系三点建议。^②

而关于和学生日常生活学习密切接触的辅导员的研究成果很少。辅导员全称是“思想政治辅导员”，这批行政管理人员对于学生的管理、学校的发展有着极其重要的作用。

首先我们从辅导员的定义可以知道其担负着如何正确引导学生思想的责任。具体来说，思想政治辅导员担负以下职责。第一，帮助高校学生树立正确的世界观、人生观、价值观。第二，帮助高校学生养成良好的道德品质，引导学生养成良好的心理品质和自尊、自爱、自律、自强的优良品格，增强学生克服困难、经受考验、承受挫折的能力。第三，了解和掌握高校学生思想政治状况，针对学生关心的热点、焦点问题，及时进行教育和引导，化解矛盾冲突，参与处理有关突发事件，维护好校园安全和稳定。第四，落实好对经济困难学生资助的有关工作，组织好高校学生勤工助学，积极帮助经济困难学生完成学业。第五，积极开展就业指导和服务工作，为学生提供高效优质的就业指导和信息服务，帮助学生树立正确的就业观念。第六，以班级为基础，以学生为主体，发挥学生班集体在大学

① 刘青云，2004年，“民办高校教师人力资源管理研究”，武汉理工大学硕士学位论文。

② 张玲燕、张艳丽，2012年，“民办高校人力资源管理优化机制的构建”，《时代金融》第3期下旬刊。

生思想政治教育中的组织力量。第七，组织、协调班主任、思想政治理论课教师等工作骨干共同做好经常性的思想政治工作，在学生中间开展形式多样的教育活动。第八，指导学生党支部和班委会建设，做好学生骨干培养工作，激发学生的积极性、主动性等重要职责。^①

然而，正是这样一个职责范围大，应聘门槛高，在高校中具有较大影响与作用，在我国公办高校管理中被视为行政管理与人力资源管理的重要基础与后备军的队伍，在我国民办高校中，却处于一种被边缘，被忽略的尴尬境地。

在我国民办高校中，思想政治辅导员往往在工作职责、工作要求上与公办高校一致，甚至在工作时间，工作强度等方面超过公办高校辅导员。但是，在薪资福利、职称评定、个人职业发展、工作归属感等方面，却与公办高校辅导员有着极大的差距。于是，当前我国民办高校面临着辅导员组织结构不合理、人员流动性大、工作积极性不高等诸多方面的现实问题，该问题的产生在很大程度上影响了民办高校中学生的日常管理与学生的思想政治教育，从而进一步影响到民办高校的整体办学质量与办学水平。

同时，民办高校辅导员，因为在民办高校的工作过程中无法得到自身成长、发展的平台与条件，往往在工作后期出现疲倦、懈怠的工作状态，又因为其从事岗位的特殊性及局限性，使得在个人的职业发展上出现瓶颈与困局，影响其个人的职业规划与再就业，形成一种人力资源的浪费。

从前面的阐述我们可以看出，民办高校辅导员人力资源管理对于民办高校的可持续发展所具有的重要影响与现实意义，目前虽然民办高校辅导员人力资源管理的困境正在逐步显现，但针对于该方面的研究与讨论还存在明显的欠缺与不足，基于以上两点笔者提出研究问题，并希望能通过对民办高校辅导员人力资源管理当前所面临的困境进行分析与研究，结合厦门理工学院软件工程学院的实际案例进行探讨，能够总结出一些具有指导性和建设性的对策和建议，解决民办高校辅导员人力资源管理所存在的一些现实状况与问题。

（二）国内研究现状

聂松竹在《新形势下民办高校辅导员队伍建设的思考》中指出，当前民办高

^① 教育部，2006年，“普通高等学校辅导员队伍建设规定”。

校辅导员队伍存在着接受学校的培训不够；自身定位不清，目标不明确；学生群体变化，教育权威渐淡；队伍不稳定，流动性大等问题。并针对以上问题提出了加强民办高校辅导员工作有效性的5点建议，1、树立正确的学生观是做好民办高校辅导员工作的基础；2、辅导员威信的建立是做好民办高校辅导员工作的前提；3、选拔、培养和使用班干部是辅导员工作的重要环节；4、行之有效的管理方法是加强辅导员工作的关键；5、宽松的工作环境和政策支持是加强辅导员工作有效性的保障。^①

曾秋菊在《民办高校辅导员队伍状况的调查与分析——基于郑州市四所民办高校的问卷调查》中指出，民办高校辅导员队伍中存在以下问题：辅导员队伍结构不合理、管理和保障制度不健全，收入偏低、自我认知和群体自我评价较低等。并就民办高校辅导员队伍建设提出对策性建议：1、优化辅导员队伍结构，科学设岗；2、建立健全辅导员的保障机制；3、健全民办高校辅导员的考核、激励、管理机制。^②

金劲彪在《民办高校政治辅导员职业化建设的若干思考》中指出，随着高等教育改革的不断深入，民办高校政治辅导员队伍在主动适应高等教育现代化及有效落实人才培养目标等方面存在着诸多不适应，由此导致了一系列的问题，其主要表现在以下几方面：1、专业性不强；2、年龄结构不合理；3、队伍不稳定；4、思想政治教育效果不明显。分析其原因主要在于：1、部分民办高校举办者的短视效应；2、部分民办高校领导对辅导员地位与作用的认识不足；3、部分民办高校对辅导员工作“非终身化”的定位误区。并为解决以上问题提出民办高校辅导员职业化建设的主要措施，1、以《劳动合同法》的实施为契机，进一步规范辅导员聘任制；2、以建立健全辅导员职业培训制度为核心，努力提高辅导员综合素质；3、以健全工作业绩评价体系为载体，实现辅导员管理的科学化；4、以科学的职业生涯设计为载体，合理引导辅导员有序流动；5、以完备的制度建设为保障，促进辅导员的可持续发展。^③

① 聂松竹，2008年，“新形势下民办高校辅导员队伍建设的思考”，《边疆经济与文化》第11期。

② 曾秋菊，2011年，“民办高校辅导员队伍状况的调查与分析——基于郑州市四所民办高校的问卷调查”，《学校党建与思想教育》第五期。

③ 金劲彪，2008年，“民办高校政治辅导员职业化建设的若干思考”，《中国高教研究》第7期。

Degree papers are in the "[Xiamen University Electronic Theses and Dissertations Database](#)". Full texts are available in the following ways:

1. If your library is a CALIS member libraries, please log on <http://etd.calis.edu.cn/> and submit requests online, or consult the interlibrary loan department in your library.
2. For users of non-CALIS member libraries, please mail to etd@xmu.edu.cn for delivery details.

厦门大学博硕士论文摘要库