

人力资源管理视角下的中小学教师招聘分析

刘丽

长沙市周南中学

摘要: 目前随着我国教育的持续深入,“国家供给”的人才配置模式发生明显的变化,现如今,无论是用人单位还是求职人员,主要选用双向选择的模式,在人力资源配置层面,市场机制得到充分地利用,公平公正竞争和择优选择的理念深受各方认可,招聘已成为录用教师的主要形式,在大中小学应用广泛。但是目前我国中小学教师招聘仍存在一定的不足,本文以人力资源管理视角的基础,探讨教师招聘的现存问题,并提出相应的解决对策。

关键词: 人力资源管理; 中小学教师; 招聘

【DOI】10.12252/j.issn.2096-6288.2022.12.225

随着政策法规的不断完善和有效落实,教师招聘机制已得到大中小学的广泛应用,国家及相关部门不断出台政策法规完善聘任制度,取得明显成效。例如通过取消岗位终身制,有助于增强教师的责任意识,进一步优化师资队伍结构;通过采用聘任制,有效弱化教师选聘中教育行政部门的作用,使学校具有更多的话语权,能够充分结合学校实际进行教师的选聘;通过优化与完善传统任用制度,能够确保师资流动的科学合理,加强不同学校和地区间的经验交流,提高教学水平。但是结合现状分析,目前我国中小学教师招聘工作的改革仍处于初步发展的过程中,仍有很多方面需要完善。本文对相关问题进行分析并提出有效建议。

一、教师招聘概述

1. 招聘工作的重要性

教师招聘的重要性主要体现在以下两个方面。其一,招聘工作是把控教师入口关的主要途径。诸多学者认为,教师对于教育事业的发展有直接影响,且教师对个人和社会的发展也具有十分重要的作用,所以在不断提高教育教学水平的同时,需要充分认识到师资队伍建设的重要性,提高教师的综合素质^[1]。相关研究表明,我国师资队伍中中小学教师的占比较高,中小学教师肩负培养人才的重任。教师招聘通过严格把控教师的入口关,择优选择教师进入学校,优化师资队伍结构,招聘工作便是完成重任的关键。其二,教师招聘工作契合相关政策要求,与时代发展相符。目前中小学主要采用公开招聘模式,教师招考内容逐渐丰富,公开选聘制度趋于成熟,对于推动基础教育的发展发挥了重要作用。相关部门为了能够规范和完善教师招聘市场,提高教师聘用水平,充分体现招聘工作的公平、公正与公开原则,不断完善政策法规,实现公开招聘制度的全面推行,相同条件下择优聘用高等院校毕业生,不可通过其

他形式或手段自行聘用教师。目前公开招聘制度已得到全面推广,旨在构建科学的招聘程序,严格把控用人标准与质量,通过全面落实科学的聘用考核机制,完善中小学师资队伍结构,提高师资队伍水平^[2]。

2. 招聘工作的特点

招聘工作的特点主要体现在以下三个方面:其一,公开性。过往中小学教师招聘制度具有一定的局限性,以师范院校毕业的本科生、研究生为主要选聘对象,人员选聘相对局限,同时其他满足岗位要求的师范类人员难以获得机会。目前公开招聘制度的全面推行,为更多高素质师范类人员提供公平、公正的招聘环境、同时,公开招聘制度在教师选聘方面相对公平,具有更强的透明性,能够通过网络平台发布相关信息,及时公示招聘结果,并接受社会大众的监督,与传统招聘制度相比,公开招聘和考试的程序更为公平公正^[3]。其二,竞争性。中小学教师招聘和考试能够使用科学合理的程序,充分体现备选人员在综合能力方面的差异性,使备选者公平竞争。其三,择优性。中小学教师公开招聘的考试内容、程序合理,契合岗位要求,同时也体现了聘用结果的择优性。通过设计标准、规范的考核程序和内容,制定明确的评价标准,能够确保聘用人员满足岗位要求,使更多能够担任工作职责、出色完成工作任务的人才进入学校,提高人力资源管理水平。

二、目前中小学教师招聘存在的问题

1. 人力资源规划和岗位分析缺失

人力资源管理和规划工作是教师招聘的重要基础,如果未做好相关工作,必然会影响招聘工作水平。目前很多发达国家在进行教师招聘前,均会做好前期准备措施,加强人力资源规划,全面分析岗位要求,进而明确学校对岗位人力资源的需求以及对招聘人才的要求,同时对所需补充人员的工作和岗位进行细致说明,以保

证教师招聘的科学性和规范性。但是我国部分中小学在开展教师招聘工作的过程中，主要由当地教育局等教育行政部门行使主要权力，是否开展招聘工作以及招聘教师的数量主要由相关部门决定，中小学的话语权明显不足，虽然很多中小学能够定期上报本校教师缺额等相关信息，积极开展人力资源管理和岗位分析等工作，但是相关主管职能部门的重视度不足，这也直接导致中小学教师招聘与学校岗位需求不符，不仅影响学校的人力资源管理，同时阻碍教育事业的发展^[4]。

2. 招聘程序不科学

中小学教师招聘并非一蹴而就，而是一个复杂的程序，涉及诸多内容和环节，如招募、录用、评估分析等。但是我国教师招聘中引入人力资源管理相关理论和技能的时间较短，具体招聘过程中仍存在诸多问题。在环节方面，招聘程序不科学是主要问题，具体表现在中小学教师招聘以考试为主，其他程序被严重忽视，或者只是流于表面^[5]。同时，中小学和相关职能部门存在招聘公告发布不及时、内容不明确等问题，不但影响公开招聘的顺利进行，同时导致监督工作难以得到有效落实。

3. 教师能力分析和考核工作水平有待提高

结合实际情况，目前很多中小学和教育部门在教师的招聘方面深受传统观念影响，存在过于注重学历、忽视综合能力的现象，只关注受聘人员的毕业院校、学历等，综合能力的考核不全面。例如一些学校为了提高自身的影响力，注重高学历人才的引进，通常情况下受聘者只需要满足学历要求便可，降低教师聘用的门槛，缺乏对个人教学能力、职业道德素养、知识体系、团队协作能力等综合素质的考核^[6]。招聘考核缺乏全面性必然会引发一系列问题，例如部分教师的价值观与学校文化存在明显冲突，影响教学工作的开展；部分教师不具有团队精神，影响学校的学科建设；部分教师虽然具备高学历，但是教学能力明显不足，严重影响教学质量，不利于学生的全面发展。

4. 招聘后管理水平低下

完成教师招聘工作后，人力资源管理部门需要做好后期管理工作，这样才能充分发挥自身的职能作用，如果忽视招聘后管理工作，极易导致不良后果。结合现状分析，目前很多中小学在人力资源管理方面存在诸多问题，教师招聘后管理工作问题集中，例如目前教师不但关注薪资待遇，同时也注重精神、心理层面的关怀，但是学校人力资源管理部门的工作侧重于薪资管理、奖金

发放等方面，缺乏对教师心理问题的关注，影响教师的身心健康发展。同时，中小学在职称考评、岗前培训等方面的工作与教师期望严重不符，必然会导致人才的流失。另外，在试用期管理的过程中，管理部门并未充分发挥自身的职能和作用，直接导致教师难以适应全新的工作环境，人际关系方面的处理存在诸多问题，最终导致人才流失。出现以上问题的主要原因在于学校缺乏对招聘后管理工作的重视，且人力资源管理人员深受传统工作理念影响，责任意识和服务意识欠缺，未制定长期的人才发展战略，难以满足个性化管理要求，导致人力资源浪费严重，不利于学校的发展和师资队伍的建设。

三、中小学教师招聘的优化对策

1. 完善政策法规和监管制度

不断优化与完善政策法规是保障中小学招聘工作顺利、有序进行的重要基础。结合现状分析，关于中小学教师招聘的规定主要源于《教师法》，相关法规中只是规定各级教育机构需要严格执行教师招聘制度，遵循公正、平等原则，学校与教师签订合同，对各方责任和义务进行明确，关于细节问题的规定缺失，具体实施过程中不具有良好的可行性和可操作性^[7]。因此进一步完善政策法规刻不容缓。相关政策法规中需要明确规定教师招聘的具体条件、选聘程序、聘用后学校和教师应承担的责任和义务以及解除聘任的具体条件和程序等。同时，进一步完善监管制度，为中小学教师招聘工作的有序进行提供支持。部分中小学在教师招聘过程中主要实施校长负责制，校长在招聘工作中的权力较大，可能出现一些违法违规现象，难以体现招聘的公平公正性，通过严格执行监管制度，能够实现对教师招聘的全程监督，充分发挥上级监管部门的职能作用，保证教师招聘的公平公正。

2. 提高人力资源规划和管理水平

中小学和教育主管部门在教师招聘前，需要明确具体的招聘条件和岗位要求，这便需要相关人员充分了解学校的发展现状和长短期发展规划，充分认识到人力资源管理的重要性，做好相关规划工作，同时全面分析学校在编师资队伍的实际状况，如专业特征、年龄结构、学历信息、职称信息等，结合岗位紧缺情况及师资队伍的建设要求，制定科学、可行的教师招聘方案，保证人才引进具有针对性，契合实际^[8]。

3. 制定科学的招聘程序

中小学教师在某程度上和国家“公职”并无明显不同，具有一定的公务性特点，例如教师具备国家政策

法规明确规定的编制,岗位专业分类、任职条件等明确,教师的薪资主要为财政支付,因此在招聘程序的制定方面需要参考公开招聘程序,全面推行公开招聘制度并落实回避机制。推行公开招聘制度的过程中,中小学需要做好招聘公告的发布工作,在本地区及时发布,明确招聘内容、条件和要求等信息,对满足条件要求的人员实施考核程序,在规定时间内公示考核结果和拟聘人员^[9]。在内容方面,需要在公告中详细说明学校情况、招聘岗位及要求、招聘人员数量、薪资待遇、招聘程序、考试时间及内容和报名事项等。同时,招聘工作要严格按照程序开展,做好各环节工作,提高招聘工作的专业性和规范性。

4. 做好招聘考核和教师分析工作

考核是中小学教师招聘工作的重要一环,需要具备明确的考核标准和具体的规定要求,避免考核内容和形式过于单一,保证相关工作的全面性。具体招聘的过程中,需要全面考核应聘者的综合能力,做好教师分析工作,并将考核工作贯穿于招聘的全部过程,如笔试、面试等环节。目前公开招聘制度已得到全面推行,在招聘考核内容的设定方面,需要涵盖应聘者道德素养、业务能力、工作经验、思想表现等内容,确保最终聘用人员契合岗位要求。中小学和相关教育部门充分了解应聘人员的综合素质,也能够进一步帮助应聘人员了解用人单位、岗位要求等信息,通过双方共同了解,才能为双方作出正确选择和决策提供依据^[10]。中小学要避免过于关注学历而忽视能力的情况,在教师招聘中,不但要注重学历,同时更要关注教师能力,保证考核和分析工作的全面性。

5. 提高招聘后管理水平

在人力资源管理视角下,不但需要注重中小学教师招聘程序的管理,还需要充分认识到后期管理和与服务的重要性,对于加强学校师资队伍建设、优化师资队伍结构以及避免人才流失具有重要意义。学校需要构建完善的岗前培训机制,积极组织刚上任教师参与培训活动,为其职业发展和规划指明方向,同时注重专业能力、心理素质、教学管理等的培养,帮助教师适应全新工作环境,具备良好工作状态,积极处理人际关系,推动个人发展。同时,学校需要提高人性化管理水平,全面分析教师对岗位工作的期望和需求,在这一基础上完善薪资待遇、心理人文关怀等,切实帮助教师解决相关问题,提高其参与教育教学工作的主动性和积极性,进而有效提高教学水平,进一步推动师资队伍建设。

结语

综上所述,教师招聘是目前优化小学师资队伍结构和补充师资力量直接、有效途径,同时也是教师人力资源管理工作的关键组成部分,对我国教育事业的发展有直接的影响。但是结合现状分析,目前我国中小学教师招聘的改革仍处于初期阶段,人力资源管理视角下,教师招聘工作仍存在一定的不足,这便需要招聘单位及相关人员全面分析相关问题和原因,在此基础上及时采取有效的解决对策,以提高招聘工作的科学性和专业性,规范教师交流市场,为教育事业的发展提供支持。

参考文献

- [1] 赵右南. “双高计划”建设院校专业课教师招聘现状与改进策略——以京津冀地区为例[J]. 北京工业职业技术学院学报, 2022, 21(1): 56-60.
 - [2] 肖海燕, 彭虹斌. 英国中小学教师招聘: 困境、原因及其改善措施[J]. 比较教育学报, 2020(6): 70-82.
 - [3] 马勇军, 李丽, 律智赢, 等. 历史与现实: 中小学教师招聘的回顾与展望[J]. 广东第二师范学院学报, 2021, 41(6): 79-89.
 - [4] 郭虹. 人力资源管理视角下的高校教师招聘的若干思考[J]. 品牌研究, 2020(30): 81.
 - [5] 王新春. 人力资源管理视角下高职院校“双师型”师资队伍建设和实践研究[J]. 烟台职业学院学报, 2021, 16(3): 29-31, 62.
 - [6] 周金燕, 冯思澈. 劳动力市场需要什么样的教师? ——基于网络招聘信息的挖掘与分析[J]. 教育与经济, 2020, 36(6): 68-76.
 - [7] 陈慧. 教师公开招聘考试制度存在的问题及对策研究[J]. 中国民商, 2021(6): 253-254.
 - [8] 龙宝新, 孙瑞芳. 从深圳中学教师招聘现象看我国当代师范教育改革[J]. 教师发展研究, 2021, 5(1): 88-95.
 - [9] 郑飞飞, 陈丽虹. 基于教师招聘考试的高校师范生教师胜任力分析[J]. 教书育人(高教论坛), 2021(4): 44-46.
 - [10] 谢琦, 陈伟, 蒋梅鑫. 高中地理教师招聘考试的分析与反思——以江西省为例[J]. 地理教学, 2020(2): 62-64.
- 作者简介: 刘丽, 女, 汉族, 湖南岳阳, 大学本科, 政工师。研究方向: 中小学人力资源管理。