

（三）薪酬奖励单一，管理体系较落后

目前，大多数高校对于薪酬福利制度的运用，仍然采用传统的“基本工资+绩效奖金”的模式，基本工资与教师完成课时及学科建设等方面存在联系，绩效奖金则是根据教师的绩效考核情况进行分配发放，这两个板块是目前大多数高校的薪资结构，相对比较单一。小部分院校会制定相对多元化的奖励模式，如：把各二级单位的创收部分列入年底绩效的分配，一定程度上激励了各二级单位对于横向课题以及各项科研项目的开展。尽管具有激励作用，但从长远角度看，未能真正实现薪资结构的优化，无法满足教师对薪水福利的需求。薪酬奖励机制作为激发教职工积极性与创造力的重要手段，其单一性主要体现在过度依赖基本工资与少量绩效奖金，缺乏针对不同岗位特性、个人贡献及长期发展潜力的多元化激励方案。^[5]这种“一刀切”的奖励模式难以精准匹配教职工的多元化需求与职业发展规划，导致人才流失风险增加，同时也限制了高校创新能力的释放。另外，很多高校忽略了解决住房、子女上学问题对于吸引人才的这一附加条件，从某种程度上讲，住房和子女上学问题是一种更人性化的福利政策，在很大程度上缓解了青年教师对于住房的压力以及中年教师对于子女上学问题的压力。然而当前多数高校并未意识到这一福利制度的优势。因此，单一的薪酬福利管理制度已经不能适应高校的创新发展，更无法真正实现对教师的激励作用，未能真正发挥出薪酬福利管理在高校建设过程中的价值和优势。

（四）结构配置失衡，发展布局待优化

从学科结构配置看，部分高校存在学科之间人员分布不均衡的现象。一些热门学科、优势学科往往集中了过多的人才资源，而一些基础学科、冷门学科却面临着人才短缺的困境。如理工科为主的高校中，理工科专业可能吸引了大量的优秀教师和科研人员，而文科类的基础学科，如哲学、历史等，师资力量相对薄弱。这种学科结构配置的失衡，不仅会影响基础学科的传承与发展，也会导致高校学科发展的不均衡，难以形成多学科协同发展的良好局面。^[6]从年龄结构配置方面看，高校出现了明显的人才年龄断层问题。一些高校在人才引进时过度追求高学历的年轻人才，导致年轻教师比例过高；另一方面，部分高校忽视了对资深教师的合理安排、充分利用，没有为他们提供继续发挥余热的合适平台，使得他们的丰富经验和专业知识得不到充分传承。从岗位结构配置角度观察，教学、科研和管理岗位之间的人员配置不够合理。部分高校教学岗位的教师承担了过多的教学任务，无暇顾及科研工作的深入开展，影响了科研

水平的提升。科研岗位人员过于专注科研成果的产出，忽视了对教学工作的投入，导致教学质量受到一定程度的影响。管理岗位人员的配置存在数量不足或专业素质不匹配的问题，导致管理效率低下，无法为教学、科研工作提供有力的支持与保障。

（五）考核评价不全，制度体系待完善

考核评价体系在高校人事管理中起着至关重要的作用，然而目前高校的考核评价存在诸多不完善之处。首先，考核指标不够全面。许多高校在教师考核中过于注重科研成果的数量，如论文发表的数量、科研项目的级别和经费等，而对教学质量的考核相对薄弱。教学是高校的核心工作之一，但在实际考核中，往往缺乏对教学效果、教学方法创新、学生反馈等方面的深入评估。科研考核方面，存在只重视成果数量而忽视质量与创新的问题。^[7]一些教师为了满足考核要求，追求论文的发表数量，而忽视了论文的实际价值与创新性。对于科研成果的转化和应用缺乏有效的考核，导致一些具有实际应用价值的科研成果得不到应有的重视和推广。其次，考核评价主体不够多元化。目前高校的考核评价主要由学校领导、同行专家等组成，学生、社会用人单位等其他利益相关者的参与度较低。此外，考核评价结果的应用存在偏差。一些高校将考核评价结果简单地与薪酬、职称晋升等挂钩，缺乏对教师、科研人员的个性化发展指导、帮助。对于考核结果不理想的人员，缺乏有效的帮扶、改进措施，容易使他们产生挫败感，甚至可能导致人才流失。

基于战略人力资源管理的 高校人事管理体系策略分析

（一）强化人才能力，精进专业技能

首先，高校应重视人才引进环节的能力评估。在招聘教师、科研人员时，不能仅仅局限于学历、职称等表面条件，更要深入考察其实际的专业能力、潜在的发展能力。其次，为在职人员提供丰富多样的培训和发展机会。高校可以根据不同岗位和专业的需求，制定个性化的培训计划。对于教师，可以组织教学方法培训、课程设计培训以及学科前沿知识讲座等，帮助他们提升教学水平 and 专业知识。对于科研人员，开展科研技能培训、学术交流活动以及跨学科合作项目，拓宽他们的科研视野和创新思维。此外，还可以鼓励教师和科研人员到国内外知名高校和科研机构进行访学和交流，吸收先进的经验和技能。另外，建立激励机制，鼓励人才自我提升。^[8]高校可以设立专业技能提升奖励基金，对在专业技