

doi:10.13582/j.cnki.1674-5884.2020.05.020

# 湖南省高校外语教师人力资源优化配置研究

李琳,廖诗意

(湖南科技大学 外国语学院,湖南 湘潭 411201)

**摘要:**高校外语教师人力资源是促进高校发展的最关键因素之一。当前湖南省高校在外语教师人力资源配置上存在外语教师数量偏少、结构不合理、人才流失较严重和地区分布不均等问题。从人力资源内部结构角度来看,高校应当采取制定科学的人力资源规划、优化人才引进机制、完善教师培训机制、建立公平的考评制度、完善薪酬管理制度、共享优质外语教师资源、提升外语教师的信息化教学手段等优化措施。从人力资源区域配置角度来看,政府应采取对其职能予以正确定位、投资向湖南中西部地区倾斜、促进区域间人才流动等优化措施。

**关键词:**湖南高校;高校外语教师;人力资源配置

**中图分类号:**G647      **文献标志码:**A      **文章编号:**1674-5884(2020)05-0121-08

随着湖南省经济的发展,高等教育发展水平迅速提升,对外交流机会增多,高校外语教师人力资源配置是否合理受到了人们的高度重视。近年来,湖南高校外语教师人力资源管理水平得到提升,但在多方面因素作用下,湖南高校外语教师人力资源配置仍存在一些问题,影响了教育质量和学术研究效果。因此需要提高人力资源管理水平,优化人力资源配置,使人力资源得以充分利用。

## 1 湖南高校外语教师人力资源优化配置相关理论基础

人力资源管理中所说的“人力资源”一般指组织员工所拥有的体力、知识和技能及价值观等精神存量。基于此,高校外语教师指在高校内部从事外语相关教学科研工作,具有体力和脑力劳动能力的在岗员工的总和。本文以劳动力供求理论、人力资本理论和适配理论为理论依据,对优化湖南高校外语教师人力资源配置提出对策。

### 1.1 劳动力供求理论

劳动力需求是指社会组织为实现生产和销售产品以获得收益而引致对劳动力的需求。由于高等教育大众化,人们对高等教育需求迅猛增长,这使得高校人力资源供小于求。劳动力供给是指人力资源所有者在一定的市场条件下愿意向市场提供的劳动力,其受多种因素影响,其中工资率变化所产生的收入效应和替代效应是主要影响因素。

市场竞争与就业是人力资源得到最优配置的主要途径,但市场的作用有限,市场配置机制无法实现人力资源配置均衡,人力资源配置整体效益难以提高,于是需要政府进行更多的干预。政府对高校人力资源进行适当宏观的调控,有利于扩大公开招聘和配置教师人力资源的范围,可以有效打破高校内部人力资源市场,拓宽高校外语教师引进渠道,提升外语教师队伍的整体素质。

### 1.2 人力资本理论

“所谓人力资本,是指通过投资于人力资源而形成和凝结于人力资源体中,并能带来价值增

收稿日期:20200112

基金项目:湖南省社会科学成果评审委员会课题(xsp18ybz046)

作者简介:李琳(1976-),女,湖南娄底人,副教授,博士,主要从事应用语言学研究。

值的智力、知识、技能及体能的总和。”人力资本是活的资本,直接由投资费用转化而来,其特质是与物质资源要素结合,产生新的增值<sup>[1]</sup>。Thodore W.Schults 认为,人力资本是促进经济增长的最重要的资本,其关键因素在于教育投资。人们通过接受教育、职业培训、卫生保健、流动迁徙等途径进行人力资本投资,提升自身素质和劳动生产力,进行知识再生产形成经济价值,从而推动社会经济增长。

作为影响组织发展最重要的因素,人力资本具有时效性、收益递增性、创造性和积累性。高校外语教师主要从事复杂的脑力劳动,是一种高级的人力资本,其劳动成果同其他人类学科一样具有成效周期长的特点,短时间内难以测量。所以,在进行高校外语教师人力资源配置的过程中,要充分考虑高校外语教师的特性,做到科学合理的配置,以实现人力资本效益的最大化。

### 1.3 适配理论

1984年,Miles 和 Snow 从人力资源系统的视角提出了人力资源管理实践与企业战略的适配理论。该理论认为,不同时期的企业战略应匹配不同的人力资源管理,以发挥人力资源管理的最大效用。然而,从微观的角度看,招聘与配置中的人岗匹配即员工素质、胜任力与岗位要求的匹配性与一致性,也反映和运用了“适配理论”<sup>[2]</sup>。

高校外语教师智力资源的利用率和工作效率与人员配置中的人岗匹配度成正比例关系,人岗匹配度高,不但教师的工作效率高,还会促进教师教学、科研能力的提高。根据此理论,高校在人才招聘、人员的任用与配置、绩效管理中都必须充分运用科学的工作分析、岗位评价及人员素质测评技术,从根本上提高外语教师的人岗匹配度,做到人尽其才。

## 2 湖南高校外语教师人力资源配置存在的问题

高校人力资源是高等教育事业发展的重要基础。改革开放以来,湖南省高等教育发展迅速,外语教师队伍也在不断壮大。在“一带一路”倡议背景下,湖南省高校外语教师人力资源配置状况得到

了很大的优化,但在外语教师数量、结构、人员稳定及地区间人才分布上存在很多有待改善的问题。

### 2.1 湖南高校外语教师数量偏少

虽然湖南省高校外语教师资源的数量已经有了大幅增加,但相比于其他省来说还是偏少的,由生师比可以看出。生师比是衡量一所高校人力资源状况的重要标准,它能反映高等学校的办学规模、高校教师人力资源的利用率以及一所学校的办学效率。生师比过高将导致教师工作负荷太重,过低将导致人力资源的浪费。一方面湖南省高校招生规模不断扩大,另一方面对外经济贸易活动频繁,外语人才需求量大大增多,选择外语相关专业的学生数量迅速膨胀,但国家的投入无法跟上相应变化,外语教师数量增长的速率远小于学生数量增长的速率,导致教师数量不足,外语相关专业生师比过高。

2014年,教育部在《普通高等学校基本办学条件指标(试行)》中提出综合类本科院校生师比18为合格,相当于平均一个老师带18个学生<sup>[3]</sup>。根据2018年《中国统计年鉴》显示的数据来看,湖南高校外语教师的生师比是18.37,相比全国平均生师比17.52来说高了0.85,相比生师比较低的省份例如江苏、浙江更是高出了3.25<sup>[4]</sup>。这说明湖南高校外语教师人力资源短缺,教师工作任务过于繁重。

### 2.2 湖南高校外语教师结构不合理

教师结构主要指教师在年龄、性别、职称、学历、学缘等方面的构成状态,它是影响教师队伍性能的重要因素。教师结构合理与否和整个高校办学质量息息相关。湖南高校外语教师结构上主要存在职称结构与学历结构不合理的问题。

#### 2.2.1 职称结构不合理

湖南高校外语教师队伍中,职称结构不尽合理,高级职称教师比例偏低。我国教师职称结构呈金字塔型,主要有正高级、副高级、中级、初级以及助教五个级别。近年来,一方面由于湖南省大量专科院校升格,新升格的院校中原有的教师职称层次较低,导致全省高校中高级职称教师的比例有所降低。另一方面为了填补高校教师的缺口,引进了大量职称较低的年轻教师,导致高级职

称的教师比例有所下降。

2018年《中国统计年鉴》中的数据显示,湖南省正高级职称的教师相比全国水平低1.8%,副高级职称的教师相比全国水平低0.7%,中级及中级以下职称教师比全国水平高2.5%<sup>[4]</sup>,这说明湖南高校专任教师中高级职称教师占比太少,侧面反映出师资队伍有待加强。

### 2.2.2 学历结构不合理

教师学历水平是体现一个教师专业理论知识储备、学术研究能力及职业发展潜力的一个重要指标。合理的教师学历结构使得教师人力资源得以充分利用,最终促进教育质量提高。现阶段,湖南高校外语教师博士学位比例相比全国平均值来

说还存在一定差距。

相比2016年,2018年湖南高校外语教师博士研究生学历占比提高了2.3%,全国平均值提高了3%;湖南高校外语教师硕士研究生学历占比提高了1.4%,全国平均值提高了0.3%;湖南高校外语教师本科学历占比下降了3.6%,全国平均值下降了3%。由此可见,湖南高校外语教师学历结构正在逐步优化,湖南高等教育事业也在快速发展,但博士研究生学历教师数量增长速度十分缓慢。相比全国平均水平来说,湖南省高校博士研究生学历外语教师所占比例偏低。湖南省高校外语教师学历情况如表1所示,全国高校外语教师学历情况如表2所示。

表1 湖南省高校外语教师学历情况

时间	博士研究生学历专任教师比例	硕士研究生学历专任教师比例	本科学历专任教师比例	本科以下学历专任教师比例
2016	17.6	33.6	47.7	1.10
2017	18.7	34.3	46.0	1.00
2018	19.9	35.0	44.1	0.88

数据来源:教育部网站 <http://www.moe.gov.cn>.

表2 全国高校外语教师学历情况

时间	博士研究生学历专任教师比例	硕士研究生学历专任教师比例	本科学历专任教师比例	本科以下学历专任教师比例
2016	22.9	36.3	39.6	1.22
2017	24.4	36.5	38.0	1.09
2018	25.9	36.6	36.6	0.90

数据来源:教育部网站 <http://www.moe.gov.cn>.

### 2.3 湖南高校外语教师人力资源流失现象严重

高校外语教师人才流失严重制约着高校教育事业的发展。由于外语专业的特殊性质,外语教师思维活跃、眼界开阔,流动的意愿更强,以至于外语教师队伍不稳定,人力资源外流现象严重。主要表现在:高校外语教师人才向海外、上市公司、外资、合资企业、“211”“985”高校、沿海高校流动。

改革开放以来,越来越多的外语人才被派往国外深造或工作,考虑国外优越的环境和待遇,他们选择在国外定居。随着经济全球化的进程,国际人才竞争加剧,各行业对优质人力资源的竞争日益激烈,造成大量高水平高校外语教师的流失。

为了在激烈的市场竞争中拔得头筹,一些大型公司和企业也在竭力吸引专业水平高的高校外语教师加盟。由于地区间或学校间不均衡的发展,高校外语教师会自发地向待遇更好的地区或学校流动。外语教师的流失严重干扰了外语学科、高校教学与学术研究的正常发展。

### 2.4 湖南高校外语教师地区分布不均

高等教育与地区经济的关系密不可分,地区经济的繁荣为高等教育事业的发展提供资源和机遇,高等教育反过来又对地区经济的发展起促进作用。改革开放以来,湖南经济稳步发展,并呈现出一些特点。首先,湖南经济发展集聚度高,长株潭城市群是经济发展最快的核心圈。其次,马太

效应显著,经济发达地区与经济欠发达地区差异越来越大,呈现出强者愈强、弱者愈弱的趋势<sup>[5]</sup>。

由表3我们可知:长株潭城市群生产总值为14 745.39亿元,约占全省比重的42.3%;人均地区生产总值为100 681元,是大湘西地区的3.6倍;长株潭地区经济实力雄厚,能为高教发展提供强大的经济支撑。加之,长沙作为省会城市,具有政治、文化、交通的优势,因而长株潭地区汇集了约占全省65%的高等学校。

湖南省各地区经济发展极不平衡,各地区高等教育的发展与资源配置也存在较大差异。(1)地区间高校数量不均导致高校教师人力资源分布上的差异。湖南省现有普通高等学校108所,专任教师69 621人。其中,长沙、湘潭、株洲、衡阳

是全省拥有高校数量最多的地区,占据了全省高校数量的83%。所以从数量上来看,长株潭地区和衡阳高校教师人力资源数量远多于湖南省其他地区。(2)高水平高校与高级人才分布不均。湖南省的“985”“211”高校都集中在长沙。全省43名两院院士也全部集中在长株潭地区。由此看来,国家有突出贡献的专家、享受国务院特殊津贴专家和学术带头人都分布在长株潭地区。(3)高等教育层次分布不均,以至于高职称高学历教师人力资源分配失衡。长株潭地区承担了90%的研究生教育,而承担研究生培养任务的有博士学位的教师也随之集中在长株潭地区,其他地区地域辽阔,但却承担很少的研究生培养任务。

表3 湖南分区域经济发展主要指标(2017)

单位:亿元

区域	生产总值	人均地区生产总值	全体居民可支配收入	地方财政收入
长株潭城市群	14 745.39	100 681	36 162	1 151.04
环长株潭城市群	26 908	64 434	27 083	1 768.99
湘南地区	6 752.36	38 719	21 457	402.31
大湘西地区	5 554.41	27 278	15 674	338.05
洞庭湖生态经济区	7 829.81	49 046	21 005	385.25

数据来源:湖南统计局.湖南统计年鉴2018[M].北京:中国统计出版社,2018:595-599

### 3 湖南高校外语教师人力资源配置优化对策

人力资源优化配置的目标是以需求为导向,科学合理地设置组织中人员的位置、结构和规模,使每个成员的才干得到最大的发挥。高校外语教师具有很强的跨文化交际能力与创造力,在合理的配置、科学的管理与有效的激励条件下,就能充分发挥教师的才能,挖掘潜在价值,最终为湖南省高等教育事业发展做出贡献。本文主要从湖南高校外语教师人力资源内部结构和区域配置两方面提出相应的对策。

#### 3.1 优化湖南高校外语教师人力资源内部结构的对策

高校教师人力资源内部结构是影响高校提升师资力量、壮大教师队伍的关键因素。优化湖南高校外语教师人力资源内部结构应从制定科学的人力资源规划、优化人才引进机制、完善教师培训机制、建立公平的考核制度、完善薪酬管理制度、

共享优质外语教师资源和提升外语教师的信息化教学手段几方面入手。

##### 3.1.1 制定科学的人力资源规划

高校人力资源规划是指根据高校发展战略与学科建设目标,分析现有教师资源的素质、人员结构等因素,在预测高校发展内外环境的变化及人力资源供求状况的基础上制定相应的人才队伍规划。为了解决湖南高校外语教师人才总量不足、人员结构不合理的问题,湖南高校应根据湖南实际情况与教师的需求,在岗位的设计、人才储备、人员配置、教师培训等方面设计出科学合理的人力资源规划。

首先,高校应依据学校当前与未来一定时期的发展水平、招生规模、生源质量以及教师队伍的总量、质量和结构进行总体性的人力资源数量、素质及结构规划。其次,分析外部信息如劳动力市场状况、政府的职业培训及教育政策等;分析内部信息即高校环境信息和管理环境信息。最后,准

确预测教师资源的供需平衡状态,制定、实施人力资源规划,并对外语教师这一岗位做好科学的工作分析,撰写工作说明书,设计全面协调的发展思路<sup>[6]</sup>。

### 3.1.2 优化人才引进机制

良好的人才引进机制在优化高校人力资源质量、结构与规模等方面起着重要作用。在人员配置过程中,应遵循“能级对应”“优势定位”“动态调节”等原则。一是进行需求分析。了解高校所需外语教师人才规格及内、外部市场上外语教师人力资源存量。二是合理设置职位。在总量方面,职位总数和不同类别职位总数应与学校规模相适应;在结构方面,学科专业职位设置保持平衡,固定职位与非固定职位保持合适比例。三是进行人员素质测评。通过人员素质测评和胜任力分析能够确定应聘教师是否符合岗位要求,提高人岗匹配度,实现教师人力资源的合理配置。四是拓宽人才引进渠道。高校应全方位面向社会、科研机构、企业专家等招聘具备教学科研能力的优秀人才,从而避免外语教师来源单一,以改善外语教师人力资源学缘结构。

目前我国高校普遍实行的聘用制实质上还是终身制,它制约着高校教师人才流通,不利于教师更好地发挥积极主动性。与市场竞争机制相适应的聘用制能够增强教师竞争意识,优化高校教师人力资源配置。高校要树立“能进能出,能上能下”的用人观念,打破终身制“论资排辈”的弊端。只有这样,才能激励教师努力提升自身专业素质,在完成本职工作之余追求更高的职业目标,从而提升整体师资水平,优化人力资源质量。

### 3.1.3 完善教师培训机制

教师培训的根本目的是使人员素质与工作岗位需求相适配,提高人岗匹配度。当今信息时代,文化知识传递的渠道越来越多,更迭速度也日益增快。高校外语教师作为高质量的人力资源对更新自己的知识结构,提高学术水平、教学和科研能力,获取本专业领域前沿的学术发展成果有非常大的需求。此外,高校教师应带头树立终身教育的观念,参与培训是将此观念落到实处的有效方式<sup>[7]</sup>。

高校应根据当前外语学科建设的现状及未来发展战略制定可行有效的培训计划。一是开设教师进修班。如以加深某一课程的教学设计、教学法等教育教学理论知识为主的培训。二是开设教师研讨班。培训内容主要是就某一学科领域最前沿的学术观点或亟待解决的问题进行交流、学习、研讨。三是邀请国内外学者、教授、专家举办学术报告讲座,拓宽外语教师的视野,帮助教师提高学术水平和业务能力。四是鼓励高校外语教师进一步深造。组织外语教师做国内外访问学者或出国进修、攻读更高层次的学位,培养学科带头人和骨干教师。

### 3.1.4 建立公平的考核制度

工作考核是高校在规定的期限内对员工工作行为成果的考核评价,它是高校人员绩效管理的重要组成部分与关键环节。考核一方面是教师职位晋升、收入分配、奖惩的基础依据,是公正合理评价教师劳动成果的途径与手段;另一方面也是督促教师完成本职工作,提高教师工作积极性,形成竞争环境的手段与工具。设计公平、有效、客观的考核机制对促进教师发展、挖掘其潜在能力、优化人力资源配置有重要影响。

对于外语教师的考核,一方面要从教学职能进行,另一方面要从科研职能进行。一是考核标准要科学化。考核标准的确定要以岗位评价为根据,对于科研成果、教师工作量等可用量化的标准进行考核,对工作态度和师德师风等可采用定性评价。二是考评的手段要多样化。要将定期考核与不定期考核结合起来,还可引入形成性评价体系、关键绩效指标法等考核方法,使考核更全面、客观、科学。三是教师本身参与考核。除了管理部门领导和学生对教师进行评价外,教师间也应互相评价,以提高考核的真实性与有效性。教师绩效考核的最终目的是鼓励和监督教师做好本职工作,了解自身工作上的不足之处,以便于更好地改进。

### 3.1.5 完善薪酬管理制度

薪酬是一种有效的激励机制,在激励高校教师和管理人员中具有重要意义<sup>[8]</sup>。一个公平、合理的薪酬体系能够提高教师的教学与科研效益,

调动教师的积极性、创造性,更好地履行自己的岗位职责。

高校可从两个方面完善薪酬管理制度。首先,遵循薪酬设计原则。为确保高校良性发展,高校薪酬的设计应该遵循一定的市场经济原则,包括公平性、竞争性、认可性、激励性以及战略性等原则。其次,建立高校教师动态薪酬体系。高校教师的薪酬主要是由基本工资和可变工资组成。其中,基本工资是薪酬中的固定部分,约占20%;可变工资由岗位津贴、课时津贴和科学研究成果奖金等组成,约占80%。按以教学为主、以科研为主或两者都为主来确定动态的绩效工资标准,这样便为不同类型的教师提供了选择的余地,体现公平性<sup>[9]</sup>。

### 3.1.6 共享优质外语教师资源

随着我国经济高速发展和“一带一路”倡议的提出,具有跨文化交际能力的人才缺口增大,高水平外语教师资源极为匮乏。各高校应积极拓宽外语教师的引进渠道,以实现地区间、国内和国际外语教师资源的共享。

共享优质外语教师的资源可以采取多种形式,例如,聘请国内外知名学者作为客座教授,开设学术报告、相关课程、研讨班与讲习班等,拓宽高校外语教师的学术视野,使他们了解学科发展最前沿的动态。此外,高校也可建立兼职教师队伍。高校人力资源供给形式有较大的灵活性,可以通过“兼职”“签约”等形式为学校提供高质量的人力资源,如每年的长短期教学、特聘教授、合作研究等。这些兼职教师可以是体制外的科研机构或社会团体中的学者,也可以是优秀的到校访问学者、进修教师、博士生等,他们具有专业的理论知识和实践经验。若这些高层次专业人才得以组织利用起来,不仅可使高质量人力资源得到充分利用,而且可有效缓解高校外语教师短缺的实际问题。

### 3.1.7 提升外语教师的信息化教学手段

在信息技术飞速发展的背景下,计算机已成为中国高校日常教学、研究和管理的重要组成部分。可以通过互联网平台共享高质量的高校外语教师资源的方式,来解决当前外语教师资源紧张

和整体水平不足的问题。利用网络技术与国内外知名高校的外语课程体系联系起来,例如全国优秀外语相关专业的在线课程,使师资力量和办学条件都比较落后的高校的学生得以接触到更前沿的学科信息,并接受著名教师的指导。

许多优秀的外语教师在教学过程中积累了大量的视频、课件、音频、习题库等数据资料,建立了十分全面和珍贵的个人数据库,对于同行来说非常有相互学习借鉴的价值。然而,限于软硬件的技术壁垒和保守的思想,教师间无法广泛地分享与交流教学资料,形成相对隔绝的状态,导致了优质的外语教师智力资源的浪费。因此,应充分利用现代信息技术,促进高校外语教师之间的沟通与交流,共享优质的外语教学资源。

### 3.2 优化湖南高校外语教师人力资源区域配置的对策

市场经济条件下,市场配置作为唯一的人力资源配置机制无法实现配置优化,因此政府发挥好调控作用显得尤其重要。应从正确定位政府职能、投资向湖南中西部地区倾斜、促进区域间人才流动几方面入手。

#### 3.2.1 政府对其职能予以正确定位

政府的职能应是“掌舵”而不是“划桨”。现阶段,政府对高校教育管理仍没有摆脱计划经济体制下政府对高校的限制,本质上仍然是“卡、管、包”的工作方法。高等学校没有真正的办学自主权,无法自主配置人力资源。在这种运行状态下,高校内部缺乏激励机制,且在推动自身不断完善学科结构,进行自我管理,优化人力、物力资源配置上受到限制。因此,有必要理顺高等学校与政府之间的权力关系,明确界定政府在高等教育管理中的作用,使政府角色从实施政策者转变为制定政策者<sup>[10]</sup>。政府应发布高校人力资源编制计划、供求信息、财政支出计划等,从宏观市场的层面规划高校人力资源配置,引导人力资源合理配置。同时,在“文化自信”背景下,传承与发展中国优秀传统文化,使“中国故事”国际化,是高校外语教师的特殊使命。因此,作为高等教育的主要组织者,政府还应加大对高校外语类学科发展的财政投入,提高对外语教师科研项目经费

的支持,负担高校外语师资配置的成本,以使高校培养出社会所需的国际化人才,推动社会经济发展。

### 3.2.2 政府投资向中西部地区倾斜

政府对高校教育经费的投入水平是影响高校人力资源聚集的首要因素<sup>[11]</sup>。面对目前湖南省区域间高校外语教师人力资源发展失衡的现状,政府必须通过加大对经济相对落后地区的教育投入来实现教育公平。在“一带一路”倡议背景下,作为高等教育组织者的政府部门,应充分意识到高校英语的重要性、区域间发展的不平衡以及湖南中西部高校外语教师人力资源配置存在的问题。

政府应通过财政投入、政策指导、教师资源调配等方式向高等教育发展相对落后的中西部地区提供支持,缩小长株潭地区与湘西地区间高等教育资源差距,促进高等教育均衡发展,使教育欠发达地区教师待遇和工作条件得到提高,从而吸引更多的优秀教师、人才献身经济落后地区的教育事业。政府通过政策和一系列教育投资,使湖南西部教育得到发展,人力资源配置得到优化,进而产生经济效益,缩小区域间经济差距,实现社会的均衡发展。

### 3.2.3 促进区域间人才流动

人才是高素质的人力资源,人才流动是市场调节的基本方式,是实现人才价值增值的必然选择。在市场经济下的教育领域人力资源配置中,市场因素发挥着导向作用,将教师劳动力市场上的人力资源源源不断地向经济效益好的高校调配。但在市场机制推动下的人员的频繁流动,对教师队伍的稳定性和长期发展都会产生负面影响,并加剧区域间人才分配的不均衡性。

与物力资本相比,人力资本在宽松的环境和政策支持下具有“自我配置能力”<sup>[12]</sup>。因此,在市场这只“无形的手”的作用下,建立顺畅有序的人员流动和竞争机制,高效配置人力资源的同时,政府还应加强不同地区的高校间的交流合作与资源共享,改革编制制度、落户政策,提供社会人才市场供求信息,对人才市场流动进行政策指导和宏观调控。特别是帮助湘西等经济欠发达地区吸引并留住人才,以促进人员顺畅流通、高等教育资

源均衡分配。

## 4 结语

总体来看,高校外语教师人力资源优化配置对提高教师专业水平、教学质量与科研水平,促进高等教育事业发展有着重要意义。但当前湖南高校在进行教师人力资源配置的过程中还存在一些问题,主要表现在外语教师数量偏少、结构不合理、人才流失较严重和地区分布不均四个方面。因此,在进行高校外语教师人力资源配置优化的过程中,需要对这四个方面的问题进行综合分析,并从优化湖南高校外语教师人力资源内部结构和区域配置两个角度出发,制定合理的对策建议,解决湖南高校外语教师人力资源配置过程中出现的问题,进一步推动湖南高等教育事业的发展。

## 参考文献:

- [1] 郑赤建.高校人力资源管理研究[M].长沙:湖南人民出版社,2007.
- [2] 彭定新.高校教师人力资源配置的理论指导[J].管理观察,2014(15):159-161.
- [3] 教育部关于印发《普通高等学校基本办学条件指标(试行)》的通知.(2004-02-06)[2018-05-06].  
<http://www.moe.gov.cn>.
- [4] 中国统计局.中国统计年鉴2018[M].北京:中国统计出版社,2018.
- [5] 赵立平,张亨溢,蒋淑玲,等.湖南区域经济发展空间差异及结构优化策略研究[J].经济地理,2019(8):29-35.
- [6] 王砧林.高校人力资源管理现状及对策思考[D].武汉:华中师范大学,2013.
- [7] 张梅.新公共管理视域下高校英语教师人力资源优化配置研究[D].西安:西北大学,2010.
- [8] MARTINA BLA ŠSKOVÁ, RUDOLF BLA ŠKO. Motivating university teachers through prism of their remuneration[J].Procedia - Social and Behavioral Sciences,2014(110):595-606.
- [9] 王国惠,王艳萍,黄永胜.事业单位员工薪酬激励体系优化研究——以教学型高校教师为例[J].经济问题,2016(2):121-124.
- [10] 岑红霞,贺天成.美国高校教师聘任过程中的权力关系[J].全球教育展望,2018(4):54-63.

- [11] 王章豹,阮晨艳.我国高校人力资源区域集聚及其宏观影响因素分析[J].高等教育研究,2016(9):13-21.
- [12] 张茂聪,李睿.人力资本理论视域下高校教师的流动问题研究[J].高校教育管理,2017(5):1-6.

## Research on Optimizing Human Resources Allocation of Foreign Language Teachers in Colleges and Universities in Hunan Province

LI Lin, LIAO Shiyi

(School of Foreign Studies, Hunan University of Science and Technology, Xiangtan 411201, China)

**Abstract:** Human resources of foreign language teachers in colleges and universities is one of the most critical factors to promote their development. At present, there are some problems in human resources allocation of foreign language teachers in colleges and universities in Hunan Province, such as small number of teaching staff, unreasonable structure of teachers, serious brain drain and uneven regional allocation. From the perspective of the internal structure of human resources, colleges and universities have to formulate a scientific human resources plan, optimize the mechanism of talent introduction, improve the teacher training mechanism, establish a fair evaluation system, improve the salary management system, share high-quality resources of foreign language teachers and improve information-based teaching measures for foreign language teachers. From the perspective of regional allocation of human resources, the government should take some optimization measures, such as a correct function orientation, an investment slantwise to the central and western regions of Hunan Province, and the promotion of inter-regional talents flow.

**Key words:** colleges and universities in Hunan Province; foreign language teachers in colleges and universities; human resources allocation

(责任校对 朱春花)