

人力资源管理视角下中国民族地区高职院校思政课教师

专业胜任力的影响机制研究

MECHANISMS INFLUENCING THE PROFESSIONAL COMPETENCE OF IDEOLOGICAL AND POLITICAL COURSE TEACHERS IN CHINESE ETHNIC MINORITY VOCATIONAL COLLEGES: A HUMAN RESOURCE MANAGEMENT PERSPECTIVE

刘欢^{1*}, 派落², 陈尊严³

Huan Liu^{1*}, Pairoj Duangnakhon², Somyos Chanboon³

^{1,2,3}泰国清莱皇家大学

^{1,2,3}Chiangrai Rajabhat University, Thailand

Received: June 14, 2025 / Revised: September 25, 2025 / Accepted: October 3, 2025

摘要

本研究聚焦民族地区高职院校教师管理的特殊情境, 基于人力资源管理 (HRM) 视角, 探讨思想政治理论课教师专业胜任力的关键影响机制。以中国西南某民族地区 H 高职院校 21 名专职思想政治理论课教师为样本, 通过结构化问卷采集数据, 采用逐步回归分析方法识别教师人力资源管理机制对专业胜任力作用机制。研究发现, 职业生涯管理对教师个性特质影响最为显著 ($\beta = 0.853, p < 0.01$); 培训与发展管理对教学能力 ($\beta = 0.438, p < 0.05$)、知识管理对知识素养 ($\beta = 0.606, p < 0.01$)、激励管理对职业态度 ($\beta = 0.604, p < 0.01$) 均呈显著正向影响。同时揭示, 激励管理、知识管理等维度在实施过程中存在一定的制度设计与教师实际需求错位, 需引起管理实践中的重视与调整。基于此, 本研究构建了适用于民族地区高职教育情境的教师胜任力导向 HRM 路径模型, 从而为优化教师管理制度提供实证依据与政策建议。

关键词: 思政理论课教师 专业胜任力 教师人力资源管理 民族地区教育 职业教育发展

*Corresponding Author: Huan Liu
E-mail: 1042805779@qq.com

Abstract

This study focused on the unique context of teacher management in vocational colleges in ethnic minority regions, exploring the key mechanisms influencing the professional competence of ideological and political theory course instructors from a Human Resource Management (HRM) perspective. Using a sample of 21 full-time ideological and political theory course instructors from H Vocational College in a certain ethnic minority region in southwest China, data were collected through structured questionnaires, and stepwise regression analysis was used to identify the mechanism by which teacher human resource management affects professional competence. The study found that career management has the most significant impact on teachers' personality traits ($\beta = 0.853, p < 0.01$); training and development management had a significant positive impact on teaching ability ($\beta = 0.438, p < 0.05$), knowledge management had a significant positive impact on knowledge literacy ($\beta = 0.606, p < 0.01$), and incentive management had a significant positive impact on professional attitude ($\beta = 0.604, p < 0.01$). The results reveal that there is a certain mismatch between institutional design and teachers' actual needs in the implementation of dimensions such as incentive management and knowledge management, which requires attention and adjustment in management practices. Based on this, this study constructed a teacher competency-oriented HRM path model applicable to the context of higher vocational education in ethnic regions, thereby providing empirical evidence and policy recommendations for optimizing teacher management systems.

Keywords: Ideological and Political Theory Teachers, Professional Competency, Human Resource Management for Teachers, Ethnic Region Education, Vocational Teacher Development

引言

思想政治理论课是高校落实“立德树人”根本任务的重要载体，在引导大学生树立正确的政治方向和价值取向方面发挥着核心作用。自2019年《新时代高校思想政治理论课改革创新实施方案》和2021年《高校思想政治理论课教师队伍建设规定》发布以来，思想政治理论课教师的专业发展被提升至战略高度，国家政策明确提出要健全选聘、培训、考核与激励机制，着力打造一支高素质专业化的思政教师队伍。

在此背景下，民族地区高职院校因教育经费投入不均衡、治理体制落后、学科结构不合理、基础设备欠缺等问题，严重制约了其专业胜任力的持续提升(Sun & Yang, 2023)。教师胜任力不仅直接影响课堂教学质量，也关系到思政课程的价值引领功能，其背后的组织支持机制亟待系统化探讨。

从全球范围来看，教师胜任力的提升日益被视为教育系统可持续发展的关键议题。OECD(2021)对职业教育教师短缺问题的调查，报告指出职业教育教师在招聘、发展和留任方面面临

多重挑战，需依靠系统化人力资源管理加以解决。然而，现有国际研究多集中于基础教育阶段或普通高校，对职业教育体系特别是民族地区高职院校思政教师的发展路径关注甚少，相关实证研究明显不足，通过 CNKI 文献检索发现，过去五年以民族地区高职院校思想政治理论课教师为研究对象的人力资源管理实证研究不足 5 篇。

基于此，本文选取中国西南某民族地区 H 高职院校为案例，从教师人力资源管理视角出发，构建“组织管理机制——教师专业胜任力”分析模型，系统探讨组织支持机制对思想政治理论课教师专业胜任力的作用路径，旨在为民族地区职业院校教师队伍建设提供理论依据与政策参考。

研究目的

1. 系统评估 H 高职院校思想政治理论课教师在专业胜任力及其人力资源管理感知方面的总体现状；
2. 实证分析教师人力资源管理六个维度对教师专业胜任力四个维度的影响关系，揭示关键作用路径；
3. 提出优化高校思想政治理论课教师人力资源管理机制的策略建议。

文献综述

思想政治理论课教师专业胜任力的结构研究

随着《关于进一步加强高等学校思想政治理论课教师队伍建设的意见》2008 年中宣部、教育部的出台，教师胜任力逐步成为研究热点。早期研究聚焦能力模型建构 (Chen & Wen, 2009)，近年则趋于细化能力维度，Lin (2015) 明确指出，胜任力应包括知识素养、教学能力、职业态度和个性特质四个核心维度；Feng 和 Liu (2025) 指出，知识素养涉及马克思主义基础、人文社科与教育学知识；Liu (2024) 认为教学能力强调课程设计与信息化融合；Wu (2024) 指出职业态度体现政治立场和育人责任感；Zhang 和 Chen (2024) 则强调个性特质如沟通表达与创新意识对课堂氛围的影响。在民族地区高职院校中，教师胜任力呈现出明显的特殊性。Cha (2020) 指出，民族地区教师面临评价导向偏离、评价体系不完善、评价标准不科学的问题，导致教师的职业发展路径模糊且教学能力相对薄弱，尤其在人格特质、职业动机和教学技能方面亟需强化。综上，国内研究已初步形成“四维结构”框架，但针对民族地区教师胜任力特殊性的实证探讨仍显不足，为本研究提供了重要的理论空间。

教师人力资源管理对胜任力的影响研究

近年来，研究重心逐渐转向组织管理机制对教师能力的作用路径，相关研究从六个关键维度展开。Li 和 Zhao (2024) 指出，教师培训与发展是教学能力提升的基础；Feng 和 Liu (2025)

强调知识共享机制对教师专业成长的促进; Lü et al. (2024) 主张将教学绩效纳入教师考核体系; Wu (2024) 提出应针对不同年龄段教师规划职业发展路径; Jian 和 Li (2025) 强调合理分工与心理支持以减少教师工作压力。六维机制构成教师专业成长的外部组织支持系统, 成为教师胜任力建构不可忽视的制度保障。

研究空白与本研究定位

尽管已有研究在能力维度界定与管理因素归类方面取得进展, 但在理论模型建构、民族地区样本验证与因果路径分析方面仍显不足。现有研究多缺乏将教师人力资源管理六维度系统纳入路径分析模型的尝试, 且鲜有关注边疆高职院校样本。为填补空白, 本文基于人力资源管理理论 (McClelland, 1973), 结合 H 高职院校的实证数据, 构建“组织管理机制——教师专业胜任力”的路径模型, 采用回归分析方法探讨教师胜任力生成机制, 旨在为高职教师发展政策提供理论与实践参考。

研究方法

研究设计

本研究采用定量研究设计, 旨在探讨思想政治理论课教师专业胜任力的关键影响机制, 具体聚焦教师人力资源管理六个维度对胜任力四个维度的作用路径。研究整体遵循“理论建构——问卷开发——样本调查——统计建模”的过程, 通过结构化自评问卷收集数据, 并运用 SPSS 统计工具进行回归分析与路径识别。

研究对象为 H 高职院校的 21 名专职思想政治理论课教师, 采用全员调查方式, 确保数据覆盖性与样本真实性。尽管样本容量较小, 但在教育研究中, 小样本设计 (尤其在边缘群体与特定区域研究中) 具有探索性优势, 且全员覆盖策略增强了样本的代表性。为提升结果稳健性, 本研究采取以下措施: 一是严格信效度检验, 二是引入逐步回归分析控制变量误差, 三是开展多重诊断确保模型稳定性, 具备进行初步实证建模的合理性。

技术路径

1. 研究工具设计

本研究采用“教师专业胜任力与人力资源管理感知问卷”为研究工具, 问卷开发严格遵循以下步骤:

第一步, 基于系统性文献综述, 梳理教师胜任力与人力资源管理相关维度与行为指标, 初步形成条目池;

第二步, 组织 5 位教育管理领域专家与民族地区高职教学管理者开展依据内容效度指数 (Item-Objective Congruence, IOC) 进行条目一致性评估, 剔除 IOC 值低于 0.6 的条目;

第三步，开展预测试并对问卷语言进行润色与逻辑修正，以确保内容覆盖科学性与语义有效性。

最终设计问卷共计 62 个条目，使用五点李克特量表（1 = 非常不同意，5 = 非常同意），分为两个测量模块：教师专业胜任力（44 项）：涵盖四个维度——知识素养、教学能力、职业态度、个性特质；教师人力资源管理（18 项）：涵盖六个维度——培训发展、知识管理、绩效管理、激励机制、职业发展与工作管理。

2. 信效度检验说明

量表内部一致性良好，经初步信度分析，Cronbach's α 值均超过 0.70，具备良好的内部一致性；内容有效性由 5 位教育管理专家共同审阅，确保条目与构念的一致性，满足小样本研究对工具稳健性的要求。

3. 数据采集与样本结构

采用全覆盖问卷调查法，调查对象为 H 高职院校所有 21 位专职思想政治理论课教师，实际回收有效问卷 21 份，问卷回收率为 100%。该样本虽为小样本，但具备高度代表性与情境适应性，适合开展探索性建模研究。

4. 数据分析技术路径

数据分析主要采用 SPSS 29.0 进行，分析技术包括：描述性统计，分析教师对自身胜任力与管理机制感知的平均值与标准差；相关性检验（Pearson），探测 HR 管理六维度与胜任力四维度间的显著性与相关强度；逐步回归分析（Stepwise Regression），构建“组织管理机制——教师专业胜任力”的预测模型，识别关键影响因素，并判断其解释力；模型诊断，使用 VIF 与 Tolerance 检测共线性，D-W 检验残差自相关，确保模型稳健性。

本研究以自编问卷为核心工具，结合 SPSS 统计建模方法开展实证分析。通过构建“组织管理机制——教师专业胜任力”结构模型，系统识别影响机制中的关键路径关系。该技术路径为理解教师能力生成过程提供了可操作的分析框架。本研究为提升民族地区职业院校思想政治理论课教师专业胜任力提供了一种可复制、可验证的分析模型与决策参考，也为未来开展更大样本的研究积累了工具与路径基础。

5. 共同方法偏差控制

鉴于本研究数据均来源于教师自评问卷，为降低社会赞许性偏差和响应方式一致性偏差带来的共同方法偏差风险，研究在设计和分析层面均采取了控制措施。在设计阶段，通过匿名填写、强调“无对错答案”等方法，缓解教师在填写过程中因社会期望所产生的偏差。在统计验证阶段，采用 Harman 单因子检验对共同方法偏差进行了事后检测。具体方法为：将全部 62 个原始条目（包括教师专业胜任力与人力资源管理的所有题项）同时纳入主成分分析（无旋转），提取因子数不设定上限。分析结果显示，第一个主成分的解释方差为 29.533%，明显低于 40%

的临界标准 (Podsakoff et al., 2003)，说明单一因子并未占据主要解释力，本研究数据不存在显著的共同方法偏差，可进一步开展后续建模分析。

研究结果

本部分将按照变量测量与分析路径，依次呈现问卷工具的信效度检验结果、样本结构特征、变量现状水平、相关性分析结果与逐步回归模型建构情况，系统揭示教师管理机制对专业胜任力的关键作用路径。

1. 研究工具的信效度验证结果

为了确保研究工具的科学性与测量质量，本研究在正式开展问卷分析前，对所使用的“教师专业胜任力与教师人力资源管理感知问卷”进行了信度与效度检验。信度检验的主要目的是评估量表内部各题项之间的一致性与稳定性，确保问卷在不同题项上能够可靠地反映同一潜在变量。效度检验则用于验证问卷是否能够有效测量研究所设定的各维度变量，即量表内容是否具有代表性与针对性，从而提升研究结论的科学性与可信度。

1.1 信度检验

本研究采用 Cronbach's α 系数对问卷的内部一致性进行检验。一般认为， α 系数在 0.70 以上表示量表信度良好，在 0.80 以上则表示信度理想 (Nunnally & Bernstein, 1994)。经对实际样本数据检测分析，结果见下表：

表 1 总样本和各维度的一致性分析结果

量表	维度	题项数	Cronbach's Alpha
教师专业胜任力	知识素养	6	0.871
	教学能力	24	0.965
	职业态度	6	0.881
	个性特质	8	0.902
	合计	44	0.916
教师人力资源管理	教师培训与发展管理	3	0.736
	教师知识管理	3	0.939
	教师工作管理	3	0.826
	教师激励管理	3	0.926
	教师绩效管理	3	0.874
	教师职业生涯管理	3	0.864
	合计	18	0.770

研究结果显示, 教师专业胜任力量表 (总量表 $\text{Alpha} = 0.916$) 和教师人力资源管理量表 (总量表 $\text{Alpha} = 0.770$) 均具有较好的信度, 适用于研究教师胜任力与人力资源管理的关系。

1.2 效度分析 (IOC)

鉴于本研究样本量较小 ($n = 21$), 难以满足结构效度分析 (如 KMO 检验与因子分析) 对样本量的统计要求, 故本研究采用内容效度 (Content Validity) 评估方式, 邀请 5 位教育管理专家根据题项内容与研究变量的契合程度进行评分 (-1 = 不合适, 0 = 一般, +1 = 合适)。计算所得 IOC ($\text{IOC} = \frac{\sum \text{专家评分}}{\text{专家人数}}$) 值均大于 0.60, 符合 Lynn (1986) 提出的标准, 表明量表具备良好的内容代表性与理论指向性。

2. 样本特征分布

本研究以 H 高职院校的 21 名专职思想政治理论课教师为调查对象, 涵盖性别、职务、教龄、学历和职称等基本情况, 如表 2 所示。

表 2 基本信息表

基本信息	变量	数量	百分比 (%)
性别	男	5	23.8
	女	16	76.2
职务	思想政治理论课教师	14	66.7
	思想政治理论课教师兼管理者	7	33.3
教龄	1-3 年	12	57.1
	4-6 年	1	4.8
	7-10 年	2	9.5
	10 年以上	6	28.6
学历	本科	4	19.0
	硕士	17	81.0
职称	助教	15	71.4
	讲师	4	19.0
	副教授	2	9.5

本研究调查的 21 名思想政治理论课教师中以女性 (76.2%) 为主, 且以 1-3 年教龄的年轻教师 (57.1%) 居多, 但也包含一定比例的资深教师 (10 年以上教龄占 28.6%)。受访者学历较高, 硕士研究生占 81.0%, 本科占 19.0%。职称方面, 助教占 71.4%, 讲师 19.0%, 副教授 9.5%, 反映出教师队伍仍处于成长阶段。

3. 教师胜任力与管理机制感知的现状分析

本文从教师胜任力 4 个维度和教师人力资源管理 6 个维度的均值、标准差将调查问卷进行分析。评价参考标准为：4.51-5.00 表示水平非常高，3.51-4.50 表示水平高，2.51-3.50 表示水平一般，1.51-2.50 表示水平低，1.00-1.50 表示水平非常低 (Srisa-ard, 2010)。

表 3 思想政治理论课教师专业胜任力与教师人力资源管理感知问卷统计表

量表	维度	平均值	标准差	评价
教师专业胜任力	总量表	3.71	0.67	高
	知识素养	4.20	0.74	高
	教学能力	3.95	0.51	高
	职业态度	3.15	0.78	高
	个性特质	3.54	0.65	高
教师人力资源管理	总量表	3.32	0.73	一般
	教师培训与发展管理	3.65	0.70	高
	教师知识管理	3.46	0.76	一般
	教师工作管理	3.37	0.61	一般
	教师激励管理	3.32	0.79	一般
	教师绩效管理	3.21	0.76	一般
	教师职业生涯管理	2.92	0.76	一般

测评结果表明，教师专业胜任力的整体平均值为 3.71，标准差 0.67，整体处于较高水平。其中，知识素养 (4.20)、教学能力 (3.95)、职业态度 (3.15) 和个性特质 (3.54) 均处于“高”水平，说明受访教师在各项专业能力上表现较好。在教师人力资源管理方面，整体平均值为 3.32 (标准差 0.73)，评价为“一般”，说明受访教师对学校管理机制的认可度处于中等水平。尤其是教师职业生涯管理 (2.92) 评分最低，表明在职业发展规划和晋升支持方面，教师的感知满意度整体偏低。该结果提示该管理机制在当前组织支持体系中相对薄弱，亟需引起管理层关注。

4. 变量之间的相关性分析

本研究采用 Pearson 相关分析探讨教师人力资源管理 6 个维度 (X) 与教师专业胜任力 4 个维度 (Y) 之间的关系。相关系数反映了变量之间的线性相关性， $r > 0.5$ 为强相关，表示可能的关键影响因素。当 $p < 0.05$ 或 $p < 0.01$ 时，相关性显著。

表4 思政理论课教师专业胜任力与教师人力资源管理感知 Pearson 相关分析

变量	知识素养 (Y1)	教学能力 (Y2)	职业态度 (Y3)	个性特质 (Y4)
教师培训与发展管理 (X1)	0.164	0.763**	0.148	-0.068
教师知识管理 (X2)	0.606**	-0.102	-0.127	-0.003
教师工作管理 (X3)	0.238	0.517*	0.269	-0.061
教师激励管理 (X4)	-0.333	0.335	0.604**	-0.051
教师绩效管理 (X5)	0.126	0.716**	-0.027	0.184
教师职业生涯管理 (X6)	0.318	0.272	-0.228	0.853**

注: **在 0.01 级别 (双尾), 相关性显著。

*在 0.05 级别 (双尾), 相关性显著。

研究表明, 教学能力 (Y2) 受到教师培训管理 (X1)、教师工作管理 (X3) 和教师绩效管理 (X5) 的显著影响, 这说明培训、合理工作安排和绩效激励对提升教师教学能力至关重要; 知识素养 (Y1) 主要受教师知识管理 (X2) 的影响, 说明知识管理对于教师学术能力的提升作用显著; 职业态度 (Y3) 主要受教师激励管理 (X4) 的影响, 表明有效的激励措施能提升教师的敬业精神; 个性特质 (Y4) 主要受教师职业生涯管理 (X6) 影响, 表明合理的职业发展规划有助于教师个性成长。

部分人力资源管理维度与教师专业胜任力之间呈现负相关关系, 反映出当前管理机制在适配性和支持性方面仍存不足。教师激励管理与知识素养呈负相关 ($r = -0.333$), 相关性未达到统计显著水平 ($p > 0.05$), 因此尚不能做出明确推断。但相关研究表明若激励机制过度聚焦于短期绩效指标, 会压缩教师在知识积累与专业学习方面的投入时间 (Yang, 2024); 教师知识管理与教学能力 ($r = -0.102$)、职业态度 ($r = -0.127$) 均呈负相关, 提示知识管理执行方式可能加重教师负担, 缺乏职业成长激励; 此外, 除职业生涯管理外, 其余管理维度与个性特质的相关性均为负值, 说明现行机制较少关注教师人格成长与“软性支持”。高校应在优化制度设计的同时, 加强教学与科研平衡、减负提效, 并构建教师社群、心理关怀等支持机制, 以更好促进教师全面发展。

5. 逐步回归建模结果

5.1 教师培训与发展管理、教师工作管理与教师绩效管理对教学能力的影响

表 5 教师培训与发展管理、工作管理与绩效管理对教学能力的逐步回归分析 (n = 21)

项目	非标准化系数		Beta	t	p	共线性诊断	
	B	标准误				VIF	容忍度
常数	1.166	0.418	-	2.787	0.013*	-	-
教师培训与发展管理	0.324	0.116	0.438	2.799	0.012*	1.674	0.597
教师工作管理	0.230	0.108	0.274	2.127	0.048*	1.134	0.882
教师绩效管理	0.259	0.102	0.384	2.527	0.022*	1.577	0.634
R ²				0.751			
调整 R ²				0.707			
F				F (3,17) = 17.097, p = 0.000			
D-W 值				2.397			

注: 因变量 = 教学能力

**在 0.01 级别 (双尾), 相关性显著。

*在 0.05 级别 (双尾), 相关性显著。

本回归模型的拟合度较高 ($R^2 = 0.751$, 调整后 $R^2 = 0.707$), F 检验结果显著 ($F(3,17) = 17.097, p < 0.01$), 说明模型在统计上有效, 且至少有一个自变量对因变量有显著影响。多重共线性诊断结果显示 VIF 均小于 2, 容忍度 (Tolerance) 值大于 0.1, D-W 值 (2.397) 接近 2, 表明模型具有良好统计特性, 回归残差无明显自相关。从标准化系数 (β) 来看, 教师培训与发展管理对教学能力的影响最为显著 ($\beta = 0.438, p = 0.012$), 表明培训体系的完善程度在提升教学设计、课堂组织与教学方法创新方面发挥关键作用。其次, 教师绩效管理亦对教学能力有显著正向影响 ($\beta = 0.384, p = 0.022$), 说明科学的考核机制有助于激励教师优化教学过程。教师工作管理的影响也达到显著水平 ($\beta = 0.274, p = 0.048$), 反映出合理的工作安排与压力调节对教师教学状态的积极作用。

5.2 教师知识管理对知识素养的影响

表 6 教师知识管理对知识素养的逐步回归分析 (n = 21)

项目	非标准化系数		Beta	t	p	共线性诊断	
	B	标准误				VIF	容忍度
常数	2.179	0.622	-	3.504	0.002**	-	-
教师知识管理	0.583	0.176	0.606	3.320	0.004**	1.000	1.000
R ²				0.367			
调整 R ²				0.334			
F					F (1,19) = 11.025, p = 0.004		
D-W 值					2.501		

注: 因变量 = 知识素养

**. 在 0.01 级别 (双尾), 相关性显著。

*. 在 0.05 级别 (双尾), 相关性显著。

回归分析结果表明, 教师知识管理对知识素养的影响显著 ($\beta = 0.606, p = 0.004$), 解释了36.7%的知识素养变异 ($R^2 = 0.367$, 调整后 $R^2 = 0.334$), 模型稳健, 变量选择合理 ($F(1,19) = 11.025, p < 0.01$)。该结果表明, 教师知识管理有助于提升教师的知识素养。多重共线性诊断结果显示, VIF = 1.000, 容忍度 = 1.000, 表明模型无共线性问题。D-W 值 (2.501) 接近 2, 说明残差之间无自相关性, 模型独立性较好。

5.3 教师激励管理对职业态度的影响

表 7 教师激励管理对职业态度的逐步回归分析 (n = 21)

项目	非标准化系数		Beta	t	p	共线性诊断	
	B	标准误				VIF	容忍度
常数	1.184	0.612	-	1.935	0.068	-	-
教师激励管理	0.593	0.180	0.604	3.299	0.004**	1.000	1.000
R ²				0.364			
调整 R ²				0.331			
F					F (1,19) = 10.886, p = 0.004		
D-W 值					2.491		

注: 因变量 = 职业态度

**. 在 0.01 级别 (双尾), 相关性显著。

*. 在 0.05 级别 (双尾), 相关性显著。

回归分析结果表明, 教师激励管理对职业态度的影响显著 ($\beta = 0.604, p = 0.004$), 解释了36.4% 的职业态度变异 ($R^2 = 0.364$, 调整后 $R^2 = 0.331$), 模型稳健, 变量选择合理 ($F(1,19) = 10.886, p < 0.01$)。该结果说明, 合理的薪酬体系、晋升制度与奖励机制能够提高教师的职业认同感与敬业精神。多重共线性诊断结果显示, $VIF = 1.000$, 容忍度 = 1.000, 表明模型无共线性问题。D-W 值 (2.491) 接近 2, 说明残差之间无自相关性, 模型独立性较好。

5.4 教师职业生涯管理对个性特质的影响

表 8 教师职业生涯管理对个性特质的逐步回归分析 (n = 21)

项目	非标准化系数		Beta	t	p	共线性诊断	
	B	标准误				VIF	容忍度
常数	1.414	0.308	-	4.585	0.000**	-	-
教师职业生涯管理	0.728	0.102	0.853	7.118	0.000**	1.000	1.000
R ²				0.727			
调整 R ²				0.713			
F					F (1,19) = 50.673, p = 0.000		
D-W 值					2.445		

注: 因变量 = 个性特质

**. 在 0.01 级别 (双尾), 相关性显著。

*. 在 0.05 级别 (双尾), 相关性显著。

回归分析结果表明, 教师职业生涯管理对个性特质的影响最强 ($\beta = 0.853, p = 0.000$), 解释了72.7% 的个性特质变异 ($R^2 = 0.727$, 调整后 $R^2 = 0.713$), 模型稳健, 变量选择合理 ($F(1,19) = 50.673, p < 0.01$)。该结果表明, 长期的职业发展支持可帮助教师建立稳定的职业规划, 提高自我认同感, 并增强品德修养和育人意识。多重共线性诊断结果显示, $VIF = 1.000$, 容忍度 = 1.000, 表明模型无共线性问题。D-W 值 (2.445) 接近 2, 说明残差之间无自相关性, 模型独立性较好。

综上, 逐步回归分析表明: 1) 教师培训与发展管理、工作管理和绩效管理均对教学能力有显著正向影响, 其中教师培训与发展管理的影响最为显著 ($\beta = 0.438, p < 0.05$)。2) 教师知识管理对知识素养的影响显著 ($\beta = 0.606, p < 0.01$), 表明完善的知识管理体系能有效提升教师的知识素养。3) 教师激励管理对职业态度影响显著 ($\beta = 0.604, p < 0.01$), 表明合理的薪酬、晋升制度和精神激励能增强教师职业认同感和敬业精神。4) 教师职业生涯管理对个性特质的影响最强 ($\beta = 0.853, p < 0.01$), 表明良好的职业发展体系能增强教师职业责任感和品德修养。所有回归模型均具有较高的可靠性, 无多重共线性或自相关问题, 表明研究结果稳健可信。

讨论

本研究从教师人力资源管理的六个维度出发,探究其对思想政治理论课教师四类胜任力的影响路径。以下将结合相关理论模型,依次展开对核心发现的解释与理论延伸,并分析其对民族地区高职教育的独特启示。

1. 教师培训与发展管理对教学能力的显著促进作用

在AMO模型(Ability-Motivation-Opportunity)理论框架中,“能力提升路径”被认为是人力资源管理实践中最基础也是最关键的机制通道之一(Appelbaum, 2000)。教师培训与发展管理正是提升个体教学能力的核心制度变量。本研究的实证分析结果显示,教师培训与发展管理对教学能力的影响显著,为前述理论提供了具体支持。这一结果表明,教师培训管理需更多聚焦教学实践的精准对接和能力生成机制,推动“训——教——评”闭环体系建设。

2. 知识管理机制对教师知识素养的关键支撑

基于资源基础观(RBV)视角,组织内部知识资本的获取、储存与共享,被视为构建核心能力的基础(Barney, 1991)。教师知识素养作为胜任力结构中的基础维度,其形成高度依赖于有效的知识管理系统。本研究发现,知识管理对知识素养具有显著正向影响,验证了知识管理作为组织“能力供给系统”的核心作用。这一发现意味着,民族地区高职教育机构应将知识管理作为教师能力成长的制度支点,强化本地经验的体系化转化。

3. 激励管理对职业态度的激活效应

根据赫茨伯格的双因素理论,激励因素对个体工作态度的提升具有直接促进作用(Herzberg et al., 1959)。在教育组织中,合理的激励机制不仅能提高教师的积极性与满意度,更能激发其责任意识与专业认同。实证结果表明,激励管理对教师职业态度影响最为显著,印证了激励措施在调动教师内驱力方面的重要性。这表明,激励管理不仅是对个体行为的调节手段,更是民族地区教师专业信念与使命意识培育的重要策略。

4. 职业生涯管理对个性特质的深层影响机制

社会认知理论强调环境支持对个体人格特质的形塑作用(Bandura & Walters, 1977)。职业生涯管理通过提供发展路径、晋升引导和角色认同,有助于稳定个体价值观与职业性格。本研究发现,职业生涯管理对教师个性特质影响显著且强烈,说明在相对稳定的成长路径中,教师更容易形成积极、自律、坚韧等教育者所需的关键人格特质。这表明,构建职业生涯管理中引入多元成长路径将为民族地区高职教师提供更具归属感与长远发展的职业支持系统。

总结

本研究立足于教师人力资源管理理论视角,聚焦中国民族地区高职院校思想政治理论课教师群体,构建并实证检验了“组织管理机制——教师专业胜任力”的作用路径模型,旨在揭示制度供给与教师能力建构之间的内在逻辑关系。研究基于 H 高职院校 21 名思政课专任教师的结构化问卷数据,采用信效度分析、相关性检验与逐步回归建模等方法,系统识别了六类人力资源管理机制对四类教师胜任力维度的影响路径,主要结论如下:

1. 受访教师整体具备较高水平的专业胜任力,尤其在知识素养与教学能力方面表现突出,但在职业态度与个性特质维度仍存在优化空间,显示出教师发展中“硬性能力”优于“软性素养”的结构性特征。
2. 教师对当前人力资源管理机制的整体感知处于中等水平,其中职业生涯管理感知得分最低,反映出管理制度在支持教师长期发展路径上的功能不足,亟需从机制设计与执行落地两个层面加以改进。
3. 从回归建模结果看,不同管理机制对教师胜任力维度具有差异化影响:教师培训与发展管理显著促进教学能力提升 ($\beta=0.438$),教师知识管理有效增强知识素养 ($\beta=0.606$),激励机制可显著激发职业态度 ($\beta=0.604$),而职业生涯管理对个性特质的塑造作用最为显著 ($\beta=0.853$),构成胜任力生成的四条关键路径。
4. 部分管理机制与胜任力间出现负相关关系,提示当前部分制度安排与教师实际需求之间存在“制度——实践错位”现象,如激励机制对知识素养产生抑制性影响,知识管理对教学与态度构成负担等问题,需在未来管理优化中加以系统回应。

建议

基于本研究对 H 高职院校思想政治理论课教师专业胜任力及其影响因素的实证分析,结合教育管理理论与人力资源开发理论,提出以下四项针对性改进策略:

1. 优化教师培训体系,提升教学能力的培养成效

研究显示,教师培训与发展管理对教学能力具有显著影响 ($\beta=0.438, p<0.05$),培训体系的系统性和针对性是教师教学质量提升的关键。建议高校围绕教学设计、课堂组织、互动引导等教学核心环节,系统化制定分阶段、分主题的培训路径。结合成人学习理论 (Knowles, 1980),采用线上线下混合式教学方式提升培训参与率与实践性。同时,应建立基于绩效评估的反馈系统,以保障培训成效在课堂实践中的转化率。

2. 完善教师知识管理机制,强化知识素养与教学创新能力

教师知识管理显著影响知识素养 ($\beta=0.606, p<0.01$),说明教学资源与学术知识的共享机制对于教师能力成长至关重要。建议构建以学科组或教研室为单位的教师知识共享平台,促进

课程资源、案例经验、教学反思的共建共享。同时，参照非正式学习理论 (Marsick & Watkins, 1990)，通过教学沙龙、校本教研等方式推动教师基于问题的协同学习，增强其学科综合理解力与教育创新能力。制度层面，应减少过度行政负担，保障教师在知识吸收与转化上的“认知空间”。

3. 改革激励体系，增强教师职业认同与价值归属感

激励机制对教师职业态度有显著正向作用 ($\beta = 0.604, p < 0.01$)。建议依据公平理论 (Adams, 1963) 构建多维激励结构，兼顾教学贡献、育人实效与团队协作；增设“课程创新奖”“思政育人贡献奖”等项目，提升教师参与感与荣誉感。同时，应通过教师表彰展示、发展支持计划等精神激励方式，激发教师内在动机，增强职业归属与持续发展动力 (Deci & Ryan, 1985)。

4. 强化职业生涯规划支持，促进教师个性成长与长期发展

教师职业生涯管理对个性特质影响显著 ($\beta = 0.853, p < 0.01$)，职业路径的系统支持是教师持续成长的基础保障。为此，高校应制定差异化的教师发展路径，围绕“探索——建立——维护”三阶段，推行青年教师“导师制 + 支持系统”，为中年教师提供学术深造、岗位轮换与成果孵化机会。同时结合社会认知理论 (Bandura, 1986)，通过访学交流、企业挂职、团队科研等方式，丰富教师职业体验，激发其个性潜能与环境适应力，推动其形成多维度、高适配的专业胜任力结构。

研究局限与未来研究方向

尽管本研究从教师人力资源管理视角出发，系统探讨了民族地区高职院校思想政治理论课教师的专业胜任力及其影响机制，取得了阶段性成果，但在样本设计、方法选择与测量工具等方面仍存在一定局限性，有待未来研究进一步完善：

1. 样本规模与地域限制

本研究以红河职业技术学院 21 名思政课教师为样本，虽具代表性，但样本容量有限、区域集中，限制了研究结果的普适性与外推性。未来研究可在云南乃至西南多所民族地区高职院校中进行横向扩展，从而增强模型的外部效度与区域适应性。

2. 方法设计的单一性

本研究采用横断面设计与回归分析，揭示了教师人力资源管理与胜任力之间的显著关联路径，然而，尚未捕捉胜任力变化的动态轨迹。未来可引入纵向研究设计或实验干预法，追踪教师胜任力在管理举措引导下的演进过程，以提升研究的解释力与实效性。

3. 测量方式的主观偏向

本研究主要依赖教师自评问卷进行测量，虽经信效度检验，但仍存在主观偏差风险。后续研究可采用多源测量工具，如引入学生评价、同行互评、教学观摩等客观指标，构建 360 度评价体系，提升数据的客观性、全面性与信度。

References

- Adams, J. S. (1963). Towards an understanding of inequity. *The Journal of Abnormal and Social Psychology*, 67(5), 422-436. <https://doi.org/10.1037/h0040968>
- Appelbaum, E. (2000). *Manufacturing advantage: Why high-performance work systems pay off*. Cornell University Press.
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Prentice Hall.
- Bandura, A., & Walters, R. H. (1977). *Social learning theory*. Prentice Hall.
- Barney, J. (1991). Firm resources and sustained competitive advantage. *Journal of Management*, 17(1), 99-120. <https://doi.org/10.1177/014920639101700108>
- Cha, W. S. J. (2020). A study on the construction of competency for young teachers in ethnic universities. *Education Teaching Forum*, (30), 41-43. [in Chinese]
- Chen, H., & Wen, L. (2009). The significance of research on the competence of ideological and political course teachers in higher education. *The South of China Today (Theoretical Innovation Edition)*, (12), 21-22. <https://url.in.th/QvAzL> [in Chinese]
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior (perspectives in social psychology)*. Plenum Press.
- Feng, L., & Liu, Z. (2025). Application of human resource management theory in the construction of “Dual-qualified” teacher teams in vocational colleges—A case study of a vocational college. *China Management Informationization*, 28(1), 112-115. <https://url.in.th/fLZYU> [in Chinese]
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work*. John Wiley & Sons.
- Jian, L., & Li, L. (2025). Research on the issue of Faculty Attrition in Jiangxi Private Vocational Colleges: Based on human resource theory. *Public Administration*, (2), 87-89. <https://url.in.th/ispqI> [in Chinese]
- Knowles, M. S. (1980). From pedagogy to andragogy. *Religious Education*, 75(4), 202-211.
- Li, S., Gu, M., & Zhao, Y. (2024). Research on the improvement path of practical teaching ability of young teachers in applied universities from the perspective of school-enterprise cooperation. *Chinese and Foreign Corporate Culture*, (10), 207-209. <https://url.in.th/VXZMg> [in Chinese]
- Lin, Q. (2015). Research on the competence model of ideological and political course teachers in higher education. *Journal of Agricultural University of Hebei (Agriculture & Forestry Education)*, 17(4), 73-77. <https://url.in.th/yxxOa> [in Chinese]
- Liu, Y. (2024). Strategies for improving the academic teaching competence of university teachers. *Industrial & Science Tribune*, 23(23), 280-282. <https://url.in.th/zbKAO> [in Chinese]
- Lü, X., Wang, H., Li, L., & Wang, D. (2024). The current situation and countermeasures of cultivating the teaching ability of young teachers in universities. *Education and Teaching Forum*, (48), 13-17. <https://url.in.th/kUKKe> [in Chinese]

- Lynn, M. R. (1986). Determination and quantification of content validity. *Nursing Research*, 35(6), 382-386.
- Marsick, V. J., & Watkins, K. E. (1990). *Informal and incidental learning in the workplace*. Routledge.
- McClelland, D. C. (1973). Testing for competence rather than for “intelligence”. *American Psychologist*, 28(1), 1.
- Nunnally, J., & Bernstein, I. (1994). *Psychometric theory* (3rd ed.). McGraw-Hill.
- OECD. (2021). *Teachers and leaders in vocational education and training*. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/59d4fbb1-en>
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J. Y., & Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology*, 88(5), 879.
- Srisa-ard, B. (2010). *Preliminary research* (8th ed.). Suwiriyasan.
- Sun, G., & Yang, Y. (2023). A summary of research hotspots in higher education in western China. *Research on Higher Education of Nationalities*, 11(1), 2-11. [in Chinese]
- Wu, L. (2024). Value and path of enhancing education and teaching abilities of local university teachers. *Journal of Yulin University*, 34(6), 124-128. <https://url.in.th/dshIB> [in Chinese]
- Yang, Y. (2024). Research on the construction of evaluation mechanisms based on the professional development of university teachers. *Creative Education Studies*, 12, 515. [in Chinese]
- Zhang, X., & Chen, Y. (2024). Research on performance and development mechanism of young teachers' teaching ability in colleges and universities from the perspectives of teachers and students. *Journal of Heilongjiang Institute of Teacher Development*, 43(11), 17-22. <https://url.in.th/Kbutj> [in Chinese]



Name and Surname: Huan Liu

Highest Education: Doctoral Degree

Affiliation: Chiangrai Rajabhat University, Thailand

Field of Expertise: Educational Administration and Educational Leader



Name and Surname: Pairoj Duangnakhon

Highest Education: Doctoral Degree

Affiliation: Chiangrai Rajabhat University, Thailand

Field of Expertise: Industrial Education and Innovation Technology



Name and Surname: Somyos Chanboon

Highest Education: Doctoral Degree

Affiliation: Chiangrai Rajabhat University, Thailand

Field of Expertise: Literature Chinese Philology