

# 人力资本理论与 高校人事制度的改革创新

陈钰萍

(四川教育学院 组织人事处 四川 成都 610041)

**摘要:**以人力资本理论为基础分析高校人事制度改革,可以概括出高校人力资本的基本特征,并从理论与现实两个方面全面剖析高校传统的人事管理制度向现代人力资源管理转变的必要性,提出以人事制度创新优化高校人力资源管理的具体举措。

**关键词:**高校;人力资本;人事制度;

**中图分类号:**G647.23 **文献标识码:**A **文章编号:**1000-5315(2005)05-0071-04

## 一 高校人力资本的基本特征分析

学术界多以舒尔茨于1960年美国经济学会年会上的演说中系统地阐述了“人力资本理论”作为人力资本理论诞生的标志。其后,经过多位西方经济学家的丰富和发展,形成了较为完整的理论体系。随着教育经济学和教育管理学的不断发展,人力资本理论在高等教育管理上也日益显示出其重要作用,也引起对高校人事管理制度的思考。

### (一)人力资本的一般概念与特征

“人力”是指人的劳动能力,包括体力、智力、知识、技能4个部分,体力和智力是最基本的组成部分。按照不同的标准,可以对人力资本进行不同的分类,例如按构成要素可分为知识形态人力资本和技能形态人力资本;按使用范围可分为通用性人力资本和专用性人力资本;按存在范围可分为共有性人力资本和专有性人力资本等。人力资本的形成包括下列途径:教育、医疗保健、劳动者的迁移、移民、信息获得等。人力资本与物力资本一样,都是生产性成本,都必须通过投资而形成并带来效益,这种投资都带有一定的风险性。除此而外,人力资本还具有自己独特的性质,表现为私有性、依附性、可变性、层次性、不可视性和难以度量性、投资主体多元化以及投资收益的多重性等[1]。尤其是在价值

形成方面,人力资本价值形成与物质资本价值形成存在巨大差异性。人力资本的使用过程不仅是消费过程,而且是生产过程。这就是人力资本形成过程的复杂性。人力资本价值形成后与物质资本价值形成后的差异性在于,人力资本形成之后存在着可变性,因为人是人力资本的载体,思想的易变性导致人力资本的可变性;同时人力资本的重要组成部分是知识和能力,而知识和能力可变性将极大地影响人力资本发挥作用的效率[2]。

### (二)高校人力资本的基本特征

广义地看,高校人力资本可以泛指高校中从事教学、科研、管理和后勤服务等方面工作的教职工总体所具有的劳动能力的总和。可以将高校人力资本大致划分为3个方面:(1)管理者人力资本,即指行政管理人员,也叫决策者的人力资本,其中典型代表是校领导的人力资本;(2)直接生产者人力资本。主要包括教师和科研人员,这是学校中存量最大、价值最高的人力资本。如何通过行政部门制定一系列方针、政策、规范、制度和措施,对教师和科研人员选拔作用、调整调配、培训考核、晋升工资等,逐步提高福利待遇和进行奖惩,是高校人力资本管理的重点;(3)间接生产者人力资本。主要是指后勤服务人员和教辅人员,随着高校后勤

收稿日期:2005-06-18

作者简介:陈钰萍(1964—),女,四川成都人,四川教育学院组织人事处助理研究员。

社会化改革的推进,这部分人力资本的重要性逐渐减弱[1]。

高校人力资本的主体作为具有较高文化教育背景 and 良好素质的群体,除具有一般人力资本的特征外,还另有其特殊性,主要表现在:(1)高校人力资本从质与量两个方面都极为丰富。在日新月异的高科技发展和社会信息化的趋势中,高素质、高水平的教师是办好学校的根本。(2)高校人力资本具有极强的主观能动性,知识分子所追求的高层次精神需求占据重要地位。如何建立旨在提高高校教师的主观能动性的激励机制,是高校人事管理工作的重点内容之一。(3)高校人力资本具有极强的潜在流动性。人才流动受到经济利益、社会地位和生存环境等利益机制的驱动。高校教师在市场经济体制下依靠自身人力资本丰厚的储备,具有很大的优势和较强的竞争力。(4)高校人力资本具有个人需求的多样性,主要表现在对个人自由和事业独立等方面的各种追求及对自我价值实现的满足等,因为高校教师的学术劳动力(教学和科研群体)本身具有很强的独立性和自我意识,在时间和意志等方面享有很大程度的自由[3]。这些特征都决定了高校的人事管理必然的具有诸多特性。

## 二 基于人力资本观的高校人事制度转变:理论与现实的必然

人力资本是经济发展的要素,高校作为人力资本的高地,在高等教育日益面向市场经济的条件下,人事管理应在有利于学科和师资队伍建设的条件下,逐步改变原来的纯行政事务型的管理运作形式,创新机制,转换观念,加快实现高校人事管理向人力资源管理的转变。

(一)传统人事管理向现代人力资源管理转变是发展的必然

传统人事管理建立在“经济人”假设的基础上,泰勒创立的“科学管理”理论与实践,全面而具体地将“经济人”的人性假设适用于组织的人事管理。传统人事管理表现在管理理念上,着眼于对“物”和“硬件”的管理,忽视人的能力的开发;在管理方式上,侧重的是一种“大棒加胡萝卜”的控制式、封闭式管理;在管理内容上,只限于人事档案、调配、奖惩、考核等具体的琐碎工作,组织简单的“进、管、出”的工作,很少参与组织的高层决策。20世纪20年代以来,以梅奥为首的行为科学家开始提出“人本管理”,它的本质就是了解人性、尊重人性、以人为本。以“社会人”假设为基础建立起来的现代人力资源管理最突出的特点在于,它更强调的是把组织的整体目标与组织成员的个人目标结合起来,实现组织与员工共同发展。它强调的是相互依赖与开发利用。现代人力资源管理与人事管理的区别就表现在,前者视人力为成本,后者视人力为资源;前者多为“被动反应型”,后者多为“主动开发型”;前者处于执行层,后者处于决策层;前者以事为中心,后者以人为中心;前者注重管理现有人才,用好已有知识,后者则注重人才的培养、引进和潜能开发。随

着社会主义市场经济的逐步完善,人事管理工作同样由计划经济体制下的人事管理转向适应市场经济的人事管理;由传统的人事管理转向整体性人力资源开发。人力资源管理部門日益成为组织发展战略的参谋部、执行部和支持部。

(二)人力资本的特征要求高校传统人事管理模式的转变

人力资本是一切组织生产要素中最宝贵的要求,在组织中对人力资本的配置、使用与激励等通过人力资源管理予以实现。人力资源管理是学校运营的基础,高校的一切工作基本上都是围绕“人”展开的。高校人力资本的特殊性使高校人力资源管理的特点凸现出来,例如其劳动时间的模糊性、其成果鉴定的复杂性、其价值实现的间接性等,这些特点都决定了高校人力资源管理的特殊性。鉴于这种特殊性,高校人力资源管理的战略意义在于为高校建立一个适应于现代社会竞争环境的人力资源管理系统,把传统的经验型、分散型的人事管理统一到以激励为中心的理论化、系统化的管理体系中,使高校能更好的适应现代社会环境的变化。管理的关键在于怎样充分发挥每一个人的作用。传统的管理方法就是控制,组织结构被用来组织和控制员工,但现代管理理论的Y理论认为外部的控制不是唯一的使人努力工作而达到组织化目标的方法,激励人的最好方法是满足人的高层次需要。当人的因素成为高校管理的各种因素中最核心、最关键、最根本的要素,教师成为制约高校整体工作效能的决定性因素时,当激励成为一项十分复杂的劳动时,当高校管理从“以事为中心”向“以人为中心”的价值观念转向的时候,激励从简单走向综合,激励成为高校人力资源管理的核心。重视人的因素,重视对教师的激励,“以人为本”、“以教师为本”成为高校管理的基本原则。所有这一切都意味着对传统的高校人事制度的根本性革新。

(三)高校传统人事管理制度的缺陷要求实现制度创新

多年来,高校人事管理工作侧重的是人的使用与管理,无非是接收录用、工资晋级、人事调查、职务晋升、档案管理、奖励处罚等等,这种以“事”为中心的传统人事管理在新形势下已经越来越不适应高校发展的需要,迫切需要实现从传统人事管理向现代人力资源管理的转变。(1)人才缺乏合理流动,人员结构不够合理。各高校普遍存在非教学人员呈膨胀过剩态势,人员引进比例缺乏严格的科学依据和调控措施。由于长期的计划经济体制,以致非教学人员缺乏合理流动,而高校聘用临时工则有较大的自主权,这进一步加剧了该类人员的隐性过剩,并使他们有一种潜在的优越感及无为感,往往可造成一种恶性循环。(2)缺乏有力的激励机制。在人事管理中缺乏有效的激励手段,人事制度改革措施不配套,考核、评估方法滞后,导致人员积极性不高,竞争意识、危机意识淡薄。虽然很多高校已进行了分配制度的改革,但普遍存在改革不彻底、措施不配套和某些方面不够公平合理的状况。(3)人事制度不够健全规范,大都缺乏有效的人力

资源长期规划,在吸引人才、培训员工、劳资管理等方面的工作主要遵从级文件,人事管理工作无法承担起为高校的长期发展提供人力资源保证的重任,管理的观念和手段还相当落后。教师资源的合理利用和配置还缺乏有效的机制,使教师资源难以优化配置和合理使用[4]。总之,计划经济体制下的高校人事管理制度暴露出越来越多的问题,已严重制约了高校的发展。

### 三 以人事制度改革创新优化高校人力资源管理

制度产生的问题最终要从制度上去解决。由传统的人事管理向现代人力资源管理的转变已成为一种必然。进行人事制度改革的思路就是在人力资本观下,加快高校人事管理向人力资源管理的转变。

#### (一) 高校人事制度改革的基本原则

高校人事制度改革必须把握下列原则:(1)公开平等原则,按需设岗、公开招聘、平等竞争、择优聘任、严格考核,把对职工的身份管理转向岗位管理。(2)自由自主原则。人事制度改革的最终目标是要建立人力资本的自由流动机制,而这必然是建立在人力资本所有者与人力资本需求者之间的平等的法权关系和经济关系之上。(3)市场定价原则。在社会主义市场经济体制逐步完善的过程中,人力资本的投资、生产配置和使用也正在实现市场化。高校必须向人力资本所有者提供具有市场竞争力的报酬。(4)激励使用原则。人力资本价值的发挥很大程度上是由自身的潜能决定的,这种潜能的发挥程度与激励规则有很大的关系。(5)优胜劣汰的原则。克服过去那种先考虑好管不好管,再看有多大本事的错误观念,要不断吸纳和接收有更大使用价值的人力资本,并及时淘汰不称职的人力资本。(6)结构合理原则。学校人力资本的配置除考虑个体的因素外,还要充分考虑整体结构合理因素,即数量结构、年龄结构、专业结构、性格结构和知识结构等。(7)综合配套原则。学校是一个各部分有机联系的系统,高校人事改革应把教师队伍和行政教辅队伍放到一个彼此相关的系统中予以统筹考虑。在改革的各个领域、各个层次上,都应该遵循综合配套的思想。

#### (二) 高校人事制度改革的前提:调整编制结构

在经费投入有限的情况下,岗位编制和人员编制问题的解决是高校人事制度改革的前提[5]。编制意味着学校是否明确其办学目的和中心任务,在深层次上,这还关系到改革的一个重大主题,即行政职能的转变——将行政变为服务。这一点,对中国高校来说,尤其现实意义,编制无法回避其经济属性[6]。调整编制结构主要涉及到岗位编制和人员编制如何划定的问题,最终都要涉及人员问题。我国高校惯有浓厚的行政色彩,只有把非教学科研人员的比重压下来,才谈得上进行师资人事的改革。这是一个非常现实的问题。随着近年来高校扩招,在师生比普遍超高的情况下,如果先从教师队伍开始压缩编制和精简人员,显然是不现实的,也有违“效率优先,兼顾公平”原则的。所以,高校机构

和人事改革的突破口应放在行政、教辅这一块,或至少应与教学、科研机构的改革和师资人事改革同步进行。随着事业单位改革和高校内部管理体制改革的进一步深入,建立多种编制相结合的编制管理体系更能适应改革的需要。笔者认为,在高校内部可尝试建立事业编制(包括教师编制,教育教学辅助人员编制,党政工作人员编制)与企业编制(指高校中实行经济核算管理并逐步社会化的生活后勤服务单位),固定编制(用于骨干教师队伍和精干的管理服务队伍)与流动编制(用于聘任校内外名师研究生、博士和国内外知名学者),教学编制与科研编制等多种编制相结合的编制管理体制,有效地控制事业编制和固定编制,逐步增加流动编制和企业编制。

#### (三) 加快实现人力资本的合理流动

全面推行聘用制,建立符合高等学校办学规模的用人制度。进一步强化竞争机制,改革固定用人制度,破除职务终身制和人才单位所有制,在高等学校工作人员中全面推行聘用制度。面对师生比超高的矛盾,许多高校急于引进教师,增添教学岗位编制,就长远而言,并不是一种明智的选择,长远而有效的途径,是改变封闭、单一的编制管理模式,建立一种固定与流动相结合的新型编制模式。流动与稳定是辩证关系。高等学校必须适应这个趋势。这就需要引进企业人才流动的做法,来改革传统师资队伍的事业编制模式,建立一套事业编制与企业化编制相互参用的师资编制体系。在这一套体系中,事业性的固定编制根据学校的主要任务和学科来确定,严格控制规模。此外,大部分编制都应该是企业化的、流动的,根据一定时期学校的具体任务来确定,随着工作任务的变化而增减。流动编制的设置,将为久议不决的高校教师自由流动提供一条解决途径,将从用人机制上敞开高校的大门,以事实上的优胜劣汰促进师资队伍的新陈代谢,这将有助于激发教师队伍的竞争意识和进取精神,提高高校教学质量和科研水平。相应的,人力资源管理部门(人事处)要强化人才流动服务职能,承担本校教师及专业人员的交流工作。

#### (四) 建立健全人力资本分配激励机制

在国家政策指导下,进一步加大搞活学校内部分配的力度,扩大学校分配自主权,建立重实绩、重贡献、向高层次人才和重点岗位倾斜的分配激励机制。根据“效率优先,兼顾公平”原则,探索建立以岗定薪、按劳取酬、优劳优酬、加大校内津贴幅度为主要内容的分配办法。用科学的方法确定高校教师工作量的标准,这是人力资本合理配置的根本依据。高校人力资源管理工作应当把以教师为主体的各类人才的积极性的最大发挥和业绩的最优创造作为工作的重点,其中的核心因素是激励机制。目前,大多数高校基本上采用两个标准来对教师进行业绩评价:争取科研经费的多少;发表文章的数量,并重点强调所谓在核心期刊上发表文章的数量。虽然美国的大学“流行”这种“Publish or perish”[7],但这只

是美国研究型大学的规矩,国内在各方面条件都不成熟的情况下,不能盲目将之做为普遍化标准。高等学校是培养高级专门人才的基地,也是发展科学技术和先进文化的基地。高校的中心任务是培养人才,教师的基本职责和任务是教育教学。教学科研必须有机地结合。不同性质、类型、层次的学校有不同的要求。研究型、综合性大学是教学科研并重,其他一般学校是以教学为主。政策导向要落实到操作办法上去。教师考核、评估、奖励、评审的时候,科研指标多是显性的,可量化、可操作的,而对教育教学的考核则复杂的多,难度较大。对教学工作量和教学质量的要求要尽可能量化,定量和定性相结合。

#### (五)建立健全科学规范的人力资源管理制度

规范化的人力资源管理制度必须要求规范化的内部组织结构。高校人事部门性质应实现转变,由行政领导部门转变为对人力资源进行规划、组织、控制、教育、激励的管理服务部门,同时综合运用各种先进的现代化的管理方法和手段进行管理。其他部门则根据高校教学、科研、校办产业、后勤服务各方面的不同职能,分别实行不同适宜的管理办法。教学、科研是高校的主要任务,要进一步改革和完善教学、科研工作的管理体制。根据精干、高效的原则,合理设置学校党政职能部门。最后需要强调的是,必须保证高校人力资源管理政策的公开性和稳定性,不仅各种政策之间要保持协调性与系统性,同时要保持政策的连续性,这也是实现其规范化的具体要求。

#### 参考文献:

- [1] 马存根. 人力资本理论及其在高校管理中的应用[J]. 大同医学学报, 2002, (1).
- [2] 戴秋霞. 从人力资本形成角度看人力资源管理[J]. 湖南社会科学, 2004, (2).
- [3] 黄修权. 高校人力资源管理的特征、现状及对策[J]. 皖西学院学报, 2003, (6).
- [4] 张亮, 等. 创新机制, 实现高校人事管理向人力资源管理的转变[J]. 高等农业教育, 2004, (6).
- [5] 刘锦贻. 对高校人事改革中各种关系的认识[J]. 福建教育学院学报, 2004, (7).
- [6] 郭赛玉, 林陈华. 高校人事制度改革的若干思考[J]. 宁德师专学报(哲学社会科学版), 2005, (1).
- [7] 赵俊芳. 西方名校“活力”探源[J]. 高等教育研究, 2001, (3).

## Human Capital Theory and Creative Reform of Higher Learning Institution Personnel System

CHEN Yu-ping

(Organization & Personnel Office, Sichuan Education College, Chengdu, Sichuan 610041, China)

**Abstract:** The basic features of higher learning institution human capital are generalized through an analysis of the institutions' personnel system reform based on human capital theory, the necessity of traditional personnel management reforming into a modern one is analyzed all-roundly from the aspects of theory and reality and specific measures are brought up of optimizing higher learning institution human resources management with personnel system innovation.

**Key words:** higher learning institution; human capital; personnel system

[责任编辑:李大明]