

GAOXIAO RENLI ZIYUAN GUANLI YANJIU

# 高校 人力资源管理 研究

郑赤建 著

湖南人民出版社

# 高校 人力资源管理 研究

郑赤建 著

湖南人民出版社

图书在版编目(CIP)数据

高校人力资源管理研究 / 郑赤建著. — 长沙: 湖南人民出版社, 2007.3

ISBN 978-7-5438-4748-4

I. 高... II. 郑... III. 高等学校-劳动力资源-资源管理-研究 IV. G647.23

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2007)第 028875 号

责任编辑: 李声笑  
胡艳红  
装帧设计: 罗志义

高校人力资源管理研究

郑赤建 著

\*

湖南人民出版社出版、发行

网址: <http://www.hmppp.com>

(长沙市营盘东路3号 邮编: 410005)

湖南省新华书店经销 长沙富洲印刷厂印刷

2007年3月第1版第1次印刷

开本: 710×1000 1/16 印张: 17.5

字数: 314 000

ISBN 978-7-5438-4748-4

定价: 35.00 元

## 前 言

人力资源管理与开发是一门迅速发展的学科，是一门系统地研究微观组织人力资源的吸收、选拔、培训、使用、考评、激励等管理活动的客观规律和具体方法的科学。

随着人类社会进入 21 世纪，迈向知识经济时代，高素质的人力资源已经成为高校非常重要的战略性资源。一场没有硝烟、没有国界、没有穷期的人才资源争夺“战争”正在全球愈演愈烈。“人类的未来并不取决于空间、能源和耕地，而将取决于人类智力的开发。”（西奥多·舒尔茨）无论从何种角度看，人力资源开发与管理的水平、人才资源的数量和质量，正在成为各个国家以及各个大学在全球竞争中拉开差距的主要因素，培育大学核心竞争力和可持续发展的关键是人才。

建设创新型大学是应对知识经济挑战和建设创新型国家的需要，是大学自身发展的必然选择。建设创新型大学必须以人为本，充分发挥人才特别是尖子人才的作用；必须始终把培养社会主义事业合格建设者和可靠接班人作为学校工作的重中之重。没有一流的创新型教师，就出不了一流的创新成果，也培养不出一流的创新型学生。建设创新型大学必须以现代大学制度作保障，创新管理体制，实现人力资源管理流程再造。

人才是自主创新的主体，是自主创新的第一资源。建立一支高水平的教师队伍和若干高水平的学术创新团队，乃是决定大学自主创新能力的关键。如何改革教师评聘制度，如何引进优秀人才，如何加强现有人才的培养，特别是培养中青年学术骨干，建立长期稳定的人才培养机制，并努力为他们提供一个适宜的成长环境，这是高校人力资源管理者必须面对而且应该着力解决的重大问题。

本书力求在注重人力资源管理与开发基本概念、基本理论、基本技能的有机结合和构建相关理论体系的同时，强化人力资源管理方法技能的实际应用，突出理论思辨与高校管理实务的联系互动；力求在把握人力资源管理与开发理论知识的基础上，为高校人力资源管理与开发提供可资借鉴的原理、方法和技能。

# 目 录

<b>第一章 高校人力资源管理理论概述</b> .....	( 1 )
第一节 资源与人力资源 .....	( 1 )
第二节 高校人力资源管理理论 .....	( 8 )
<b>第二章 高校人力资源管理现状分析</b> .....	( 22 )
第一节 高校人力资源管理的现状、存在的问题及原因分析 .....	( 22 )
第二节 加强高校人力资源管理的重要性和紧迫性 .....	( 34 )
<b>第三章 中外高校人力资源管理模式比较</b> .....	( 43 )
第一节 国外高校人力资源管理模式 .....	( 43 )
第二节 我国高校人力资源管理模式 .....	( 58 )
<b>第四章 高校人力资源流动与稳定</b> .....	( 78 )
第一节 高校人力资源流动 .....	( 78 )
第二节 新形势下高校师资稳定管理的重要性 .....	( 90 )
第三节 目前我国高校教师稳定管理模式问题诊断 .....	( 93 )
第四节 推进高校教师稳定管理转型 .....	( 98 )
<b>第五章 高校人力资源的优化配置</b> .....	( 103 )
第一节 高校人力资源优化配置研究概述 .....	( 103 )
第二节 人力资源配置的理论基础 .....	( 105 )
第三节 高校人力资源优化配置的评价及对策 .....	( 117 )
<b>第六章 高校人力资源管理信息系统</b> .....	( 125 )
第一节 高校人力资源管理信息系统概述 .....	( 125 )
第二节 高校人力资源管理信息系统设计的方法和流程 .....	( 132 )

第三节	高校人力资源管理信息系统的系统设计 .....	(142)
<b>第七章</b>	<b>高校人力资源管理激励机制 .....</b>	<b>(167)</b>
第一节	高校人力资源激励基本理论概述 .....	(167)
第二节	高校人力资源激励的基本原则 .....	(182)
第三节	高校人力资源激励的方法 .....	(185)
第四节	高校人力资源激励的模式 .....	(206)
<b>第八章</b>	<b>高校人力资源的人本管理 .....</b>	<b>(215)</b>
第一节	高校人力资源人本管理的理性检视 .....	(215)
第二节	实行人本管理是高校管理改革的必然选择 .....	(224)
第三节	高校人力资源管理必须实行人本管理 .....	(228)
<b>第九章</b>	<b>高校人力资源绩效管理 .....</b>	<b>(238)</b>
第一节	绩效管理与高校人力资源管理的理论分析 .....	(238)
第二节	高校人力资源绩效管理体的规范分析 .....	(248)
第三节	我国高校人力资源绩效管理的现状、问题及对策 .....	(258)
<b>参考文献</b>	.....	<b>(266)</b>
<b>后 记</b>	.....	<b>(271)</b>

## 第一章 高校人力资源管理理论概述

### 第一节 资源与人力资源

#### 一、资源

资源是人类赖以生存的物质基础。一类是来自自然界的物质，可以称之为自然资源，例如森林、矿藏、河流、草地等；另一类是来自人类自身的知识和体力，可以称之为人力资源。在相当长的一段时期里，自然资源一直是财富形成的主要来源，但是随着科学技术的突飞猛进，人力资源对财富形成的贡献越来越大，并逐渐占据主导地位。

从财富创造的角度来看，资源是为了创造物质财富而投入生产过程的一切要素。马克思认为，生产要素包括劳动对象、劳动资料和劳动者，而劳动者是生产力中最活跃、最具决定性的要素。而著名的经济学家熊彼特认为，除了土地、劳动、资本这三种要素之外，还应该加上企业家精神。随着社会的发展，信息技术的应用越来越广泛，作用也越来越大，现在很多经济学家认为生产要素中还应该再加上信息。目前，伴随着知识经济的兴起，知识在价值创造中的作用日益凸显，因此也有人认为应当把知识作为一种生产要素单独加以看待。但是无论怎么划分，唯一具备劳动能力的人力资源是财富创造中一项不可或缺的重要资源。

#### 二、人力资源

所谓人力资源，是与自然资源、物质资源或信息资源相对应的概念，有广义与狭义之分。广义的人力资源，是指以人的生命为载体的社会资源，凡是智力正常的人都是人力资源。狭义的人力资源，是指智力和体力劳动能力的总称，也可以理解为创造社会物质文化财富的人。

### (一) 人力资源的数量和质量

#### 1. 人力资源的数量。

(1) 人力资源数量的计量。对于企业而言,人力资源的数量一般来说就是其员工的数量;对于学校而言,人力资源的数量就是其教职工的数量;对于国家而言,人力资源的数量可以从现实人力资源数量和潜在人力资源数量两方面来计量。

(2) 影响人力资源数量的因素。人力资源的数量受到很多因素的影响,概括起来主要有以下方面:第一,人口的总量。人力资源属于人口的一部分,因此人口的总量会影响到人力资源的数量。人口的总量由人口基数和自然增长率两个因素来决定,自然增长率又取决于出生率和死亡率。第二,人口的年龄结构。人口的年龄结构也会对人力资源的数量产生影响,相同的人口总量下,不同的年龄结构会使人力资源的数量有所不同。劳动适龄人口在总量中所占的比重比较大时,人力资源的数量相对会比较多;反之,人力资源的数量相对就比较少。

#### 2. 人力资源的质量。

人力资源质量是人所具有的脑力和体力质量,因此劳动者的素质就直接决定了人力资源的质量。劳动者的素质由体能素质和智能素质构成,就劳动者的体能素质而言,又有先天的体质和后天的体质之分;智能素质包括经验知识和科技知识两个方面,而科技知识又可分为通用知识和专业知识两个部分。人类社会发展的历史表明,在人力资源对经济发展的贡献中,智能因素的作用越来越大,体能因素的作用相对逐渐降低;智能因素中,科技知识的作用不断上升,经验知识的作用相对下降。

### (二) 人力资源管理

人力资源管理这一概念由得鲁克于1954年提出,虽然它出现的时间不长,但是发展的速度却非常快。对于它的含义,国内外的学者们也给出了诸多解释,综合起来,可以将这些概念归纳为五类。

1. 从人力资源管理的目的出发来解释它的含义,认为它是借助对人力资源的管理来实现组织的目标。主要观点如下:

(1) 人力资源管理就是通过各种技术与方法,有效地运用人力资源来达成组织目标的活动。

(2) 人力资源管理就是通过各种管理功能,促使人力资源的有效运用的目标。

(3) 人力资源管理是利用人力资源实现组织的目标。

2. 从人力资源管理的过程或承担的职能出发来进行解释,把人力资源管理

看成是一个活动过程。主要观点如下：

(1) 人力资源管理是负责组织人员的招聘、甄选、训练及支付报酬等功能的的活动，以达成个人与组织的目标。

(2) 人力资源管理指对全社会或一个企业的各阶层、各类型的从业人员从招工录取、培训、使用、升迁、调动直至退休的全过程管理。

(3) 人力资源管理是用来提供和协调组织中的人力资源的活动。

3. 主要揭示人力资源管理的实体，认为它就是与人有关的制度和政策等。主要观点如下：

(1) 人力资源管理是对人力资源进行有效开发、合理配置、充分利用和科学管理的制度、法令、程序和方法的总和。

(2) 人力资源管理包括一切对组织中的员工构成直接影响的管理决策和实践活动。

(3) 人力资源管理包括影响到公司和员工之间关系的性质的所有管理决策和行为。

(4) 人力资源管理是指影响雇员的行为、态度以及绩效的各种政策、管理实践和制度。

4. 从人力资源管理的主体出发解释其含义，认为它是人力资源部门或人力资源管理者的工作，持这种观点的人所占的比例不多。例如，人力资源管理指那些专门的人力资源管理职能部门中的专门人员所做的工作。

5. 从目的、过程等方面出发综合解释，持这种观点的人占较大的比重。主要观点如下：

(1) 人力资源开发与管理是指运用现代化的科学方法，对与一定物力相结合的人力进行合理的培训、组织与调配，使人力、物力经常保持最佳比例，同时对人的思想、心理和行为进行恰当的诱导、控制和调适，充分发挥人的主观能动性，使人各尽其才、事得其人、人事相宜，以实现组织目标。

(2) 人力资源管理是对人力资源的取得、开发、保持和利用等方面所进行的计划、组织、指挥和控制的活动，是通过协调社会劳动组织中的人与事的关系和共事人的关系，以充分开发人力资源，挖掘人的潜力，调动人的积极性，提高工作效率，实现组织目标的理论、方法、工具与技术。

### 三、人力资源管理理论的发展演进

人力资源管理的实践活动作为一种科学的管理理论可以说是近代工业革命的产物。纵观人力资源管理的发展历史，它经历了经验管理、科学管理、现代人力资源管理（含人力资本理论）三个大的发展阶段。

### （一）经验管理阶段

经验管理阶段主要在18世纪后期到19世纪末。蒸汽机的发明标志着第一次产业革命的产生，促进了资本主义工厂制度的兴起。以机器为主要特征的现代工业逐渐代替了工场手工业，工业逐步脱离农业成为一个独立的产业部门，从而导致大量的农村人口涌入城市，工厂开始面临大量的劳工管理问题，这促使了雇佣劳动部门的出现，劳工管理成为工厂管理的一个重要工作。由于这一阶段雇佣劳动相对过剩，资本相对短缺，企业主要依靠降低工资成本即减少对雇佣劳动的支付、提高机械设备等生产资料的使用效率来增加企业利润，因而这一阶段对雇佣劳动的管理更多地表现为简单的经验式的管理。

在这一阶段，“人”被视为“物质人”，在雇主的眼里工人只是会说话的工具，完全忽视了工人的心理需求。每个工人都在特定的岗位上完成着简单而重复的机械劳动。雇主为了减少成本、增加利润，常常采用增加劳动强度，延长工作时间，甚至克扣工人工资等剥削手段。

### （二）科学管理阶段

19世纪末20世纪早期，欧洲的工业革命引发了大机器生产方式的形成，导致了生产效率的极大提高和劳动分工的进一步明确。由此产生了对人员进行科学管理的需要，也推动了管理全面进入科学管理阶段。人事管理活动在第一次世界大战至第二次世界大战期间成为专业的管理活动。到二战爆发时，人事管理作为一项专门的研究领域开始加速发展，在这一期间，对产业关系、劳动关系的研究仍构成人事管理的主要研究领域。

英国的罗伯特·欧文创建了最早的工作绩效评价系统，被称为“人事管理之父”。罗伯特·欧文将一个木块的四边涂上四种不同的颜色，分别表示四种不同的工作表现，并安装在机器上，每天将对应于工作表现的颜色转向通道。通过这种方法，有效激发了工人的工作积极性。

美国的泰勒在其开创的科学管理运动中也包含了对人力资源管理的研究，提出了劳动定额管理和劳动计件奖励制度。他设计最合理的工作程序、动作和工具，使劳动生产率得到极大提高。他提出了对工人的体力和脑力的要求应该与工作要求相匹配的思想。泰勒所开创的一系列科学管理活动对于当时劳动生产率的提高起到了极大的推动作用。

美国的乔治·埃尔顿·梅奥主持的霍桑实验以及其后形成的人际关系学说对组织环境与员工士气和生产积极性的关系进行了研究。

在这一阶段，人事管理理论和实践有了很大的发展：通过对工人操作的科学化分析使劳动方法标准化；通过对工人工时消耗的研究，制定出劳动定额和时间定额制度；有目的地将培训引入企业，并根据工人特点安排工作；实行有

差别的计件工资制，激励工人提高生产效率；明确了管理人员与工人的分工；出现了劳动人事部门。尽管这一阶段的人事管理活动和人力资源管理研究都是集中在某一特定领域，没有形成完整的人力资源管理理论体系，但是这些理论和研究都为日后人力资源管理实践和理论体系的建立奠定了基础。

### （三）现代人力资源管理阶段

二战以后，人事管理进入飞速发展阶段。随着组织规模的不断扩张，人事管理逐渐形成较为完整的管理体系，并成为企业管理的一个支持系统。最初的人事管理工作的主要任务是人员招聘、工资支付、工作记录、档案管理等，随后人事管理又纳入了更多的内容，如培训、劳动关系咨询等。这一时期，人事管理的主要特征是档案管理。

20世纪50年代，哈佛大学的戴尔·约德教授创造了“人力管理”一词描述产业关系和人事管理。随着企业规模的扩张，人事管理不断地开拓其业务领域和研究范围，包括薪酬管理、基本培训和产业关系咨询等项目，但其管理活动仍停留在企业管理的战术层面，未能得到企业管理层的高度重视。

到了20世纪六七十年代，企业管理者开始意识到经济的高速健康发展并非大量实物资本投入的结果，而是与技术、人才的有效运用密切相关，人事管理开始受到广泛重视，有关部门的人员数量逐日增加。伴随着战后长期的高速经济增长和繁荣，充分就业条件下的人力资源稀缺问题受到关注，企业对人的管理，开始强调从吸引人、留住人、提高人到用好人的一系列技术方法和制度，从而对人事管理提出了更高的要求。

这时的人事管理将其实践的重心转向包括从员工通过招聘、选拔进入本组织，管理组织内报酬、评估、开发、产业关系、抱怨与纪律等员工关系，到员工退休、辞职、冗员裁减与辞退等一系列管理系统。人事部门在集体谈判、生产率提高等方面的重要性，使管理层认识到人事管理对实现企业目标的战略性意义。这一时期，来自于其他社会科学领域如工业社会学、组织心理学、人类学以及工业工程学等的研究成果，大大开拓了人事管理领域的研究视角与实践活动。总的来说，这一时期，人事管理职能拓宽了，薪酬和福利管理、员工培训与发展等成为人事管理的主要职能。这一时期人事管理的理念是以工作为中心，员工是企业的成本。人事管理的核心是如何最大限度地使用员工，在管理方式上强调监督与控制。

20世纪80年代以后，人事管理进入了创新阶段，“人力资源管理”替代“人事管理”成为主流。前者不断伴随着市场经济和组织文化的变化而调整自身，并将其管理重心由解决劳资冲突转向通过提高员工归属感来改善组织绩效、追求卓越的管理过程。企业高级人事主管逐渐在决定公司未来发展方向、经营

目标及其调整问题上实践其影响力。这一时期也伴随着技术密集型企业开始兴起,有着高教育水平、创新能力和独立精神的新型劳动者在技术开发和生产率提高过程中发挥了日益重要的作用。环境和经济发展状况在这一阶段再次体现出对管理理论发展的重大影响,提高对人的管理水平,吸引人、激励人成为提高企业竞争力的前提条件。为了在竞争日益激烈的世界市场上保持其竞争优势,各个公司在管理、组织上更为灵活,管理重点在于发现、留住、有效使用关键员工,通过强化关键员工的归属感激发其优良工作业绩,管理目标也由单一目标转为实现企业和员工共同利益的双重目标。

人事管理发展到人力资源管理阶段,并且在组织中的地位不断提高。这种变化不是简单的名称变化,而是管理理念和管理方式的巨大变化。人力资源管理将员工视为组织中最重要资源,重视对员工的长期开发和合理使用。在管理职能方面,人力资源管理不再仅仅承担单纯的行政事务性工作,更关注影响组织目标实现的长期战略性工作。在管理方式上,人力资源管理强调“以人为本”的管理理念,使管理方法不仅科学化,而且更为人性化。从人力资源管理的发展来看,它的每一次发展变化无论是对于人力资源管理理念还是管理实践都是一次创新和突破,是适应组织发展和环境变化的产物。

#### (四) 人力资本理论的提出

人力资本理论是20世纪50年代末60年代初形成的当代最重要的经济理论之一。人力资本理论,开辟了关于人的生产能力分析的新思路。劳动力不再是生产发展的外生变量或生产的客体要素,而是生产发展的主体要素、经济增长的内生变量。所以,人的能力的形成与发展,为人们所格外关注。人力资本理论的形成,为确立人力资源在现代经济发展中的地位和作用,并为开发人力资源提供了理论依据,它不可避免地成为现代人力资源开发与管理的理论基础。

##### 1. 人力资本的涵义。

所谓人力资本,是指通过费用支出(投资)于人力资源、而形成和凝结于人力资源体中,并能带来价值增值的智力、知识、技能及体能的总和。人力资本概念包含以下几方面的涵义:

(1) 人力资本是活的资本,它凝结于劳动者体内,表现为人的智能(智力、知识、技能)、体能,其中真正反映人力资本实质的是劳动者的智能,它为人力资本的实质内涵。

(2) 人力资本直接由投资费用转化而来,没有费用投资于劳动者,就没有人力资本的形成。这种投资,在货币形态上可以表现为保健费用支出、教育费用支出和迁移费用支出等。

(3) 人力资本独特的本质功能是与物质资源要素结合,转移价值、创造价

值、产生新的价值增值。这是其成为资本之根本所在。

(4) 人力资本内涵决定着经济关系。因为人力资本是一种资本、由实际的投资行为而形成,故不可避免地存在着产权归属关系,即存在人力资本产权关系,它包含着人力资本投资、使用及收益分配等过程中的一系列经济关系。

### 2. 人力资本的特征。

人力资本具有一般资本的共性,但是,与物质资本相比,它呈现出自有特征:

(1) 人力资本存在于人体之中,它与人体不可分离。这一不可剥离性,决定了人力资本不可能如同物质资本那样直接转让、买卖(人身隶属、依附情形除外)和继承。

(2) 人力资本以一种无形的形式存在,必须通过生产劳动方能体现出来。劳动者若未从事生产劳动,则体内的人力资本看不见、摸不着,也无法发挥作用,只能说具有潜在的人力资本。

(3) 人力资本具有时效性。人力资本的形成、使用均具有时间的限制。人力资本并非与生俱来,其形成有一个过程:体能随人的成长逐渐增强,而智力、知识、技能的提高,则需要接受数年的教育。

(4) 人力资本具有收益递增性,其对经济增长的作用大于物质资本。人力资本既然是一种资本,当然具有收益性,而且在现代经济发展中,人力资本收益的份额具有递增性,即人力资本投资的收益率会越来越高。可以这样认为,人力资本是高增值的资本。舒尔茨认为,人力资本经济价值的上升,使劳动相对于土地和其他资本的作用日益扩大,很可能会带来新的制度变革。

(5) 人力资本具有无限的潜在创造性。人力资本是经济资本中的核心资本,是一切资本中最宝贵的资本,其原因在于人力资本的无限的创造性。

(6) 人力资本具有累积性。一方面,表现于人力资本的形成并非一蹴而就,乃是多年教育投资、逐步积累的结果,而且一定存量的人力资本一旦形成,尚可通过继续教育,进一步扩大人力资本积累,增大人力资本存量。另一方面,表现于人力资本的使用上。在生产活动中,物质资本会因为使用而产生损耗,使用强度愈大,损耗程度愈高。人力资本的使用也不例外,它也会产生损耗,但通过消费生活资料,进行闲暇休息,以及不断的再教育和培训又可以予以补充。

(7) 人力资本具有个体差异性。人力资本是蕴藏于人体内的智能、体能,它与人体的不可剥离性,决定它必然会受人的个人特征等诸多因素的影响,从而产生个体的人力资本的差异。不同个体有各自不同的成长环境、背景和历程,于此之中也形成了各自稳定的心理、意识等品质特征,从而使个人之间人力资

本存量有差别。

## 第二节 高校人力资源管理理论

### 一、国外高校人力资源管理理论与实践

国外人力资源管理专家和学者们，几乎都在接触人力资源管理理论和实践后不久即看到了高校人力资源管理的重要性。最初的认识动机只是觉得，无论是企业人力资源还是公共部门人力资源，它们的开发、利用、管理和保护，都离不开高校的参与，高校有条件和有能力为它们提供培训、评估和研究，所以，在人力资源管理理论应用较早、也较成功的国家如美国、日本等，很早就将高校当作了人力资源培育、成长的摇篮。从国外高校人力资源管理理论的发展历程来看，大体经历了两个阶段：

#### (一) 人力资源管理媒介阶段

所谓人力资源管理媒介，是指为人力资源管理提供辅助的各种组织或工具等。美国是最早将高校作为人力资源管理媒介来使用的。美国自研究创立人力资源管理理论后，就开始以高校为依托开展人力资源培训，于1944年成立了培训主管协会，即现在的美国培训和发展协会（American Society for Training and Development，简称ASTD）。尽管当时这只是一个专门从事培训工作的人们进行职业交流的协会，但它无疑为高校的专门和专业化人力资源培训开启了思维和提供了示范。1974年哈佛大学商学院招收第一批115名工商管理硕士，其后包括沃顿、阿灵顿等全美600多所工商管理学校中的2/3都相继举办了各种形式的在职管理人员培训进修班。有数据表明，1983年用于正式培训的支出是396.66亿美元，而在1991年已达到了633.33亿美元。在美国，公司一般拿出其销售收入的1%~5%或工资总额的8%~10%用于培训工作。如：美国通用电器公司每年用于员工培训和领导发展的费用高达10亿美元<sup>①</sup>。一些企业还把培训作为福利奖励给表现良好的员工，即公司根据个人发展的计划安排其所需参加的培训内容，以帮助员工更好地实现自身的职业生涯发展。与此同时，美国企业也通过提供培训课程、在岗培训、报销学费、资助参加管理研讨会等多种形式来支持员工参加培训工作。据估计，每年在北美的102个商学院中，有9500个经理人员参加了EMBA（高级管理人员工商管理硕士）项目，仅美国每

<sup>①</sup> [www.21cn.com](http://www.21cn.com) 《美国企业员工培训的发展趋势介绍》，2006年1月4日

年从职业经理人教育中赚得的收入就高达1000万美元。而那些声名显赫的商学院每年有近30%的收益来自于以大公司客户为主的高级经理培训班。

为了使这一形式得到巩固并促进其发展,此后的几十年里,美国国会和联邦政府相继颁布了几十个关于人力资源培训法和人力资源培训计划。其中,《地区发展法》(1961)、《人力开发与培训法》(1962)、《综合就业培训法》(1973)、《就业培训合作法》(1983)等的颁布,形成了一整套人力资源开发战略步骤,为人力资源开发和管理提供了非常广阔的平台,也取得了惊人的效果。20世纪50年代,美国全体就业人员中,包括教师、医生、管理人员在内的职业工作者仅占20%;各类技术人员占20%;而非技术人员占到了60%,主要由体力劳动者构成。到1997年时,职业工作者的比例尽管仍是20%,但技术人员比例却提高到全体就业人员的60%。<sup>①</sup>目前,国外高校除了人们熟悉的工商管理硕士(MBA)培训计划外,还有人力资源与劳资关系硕士(MHRIR)、组织发展硕士(MOD)和组织行为硕士(MOB)计划,其中MOB计划是在MOD计划的基础上发展来的,它们都是用来培养人力资源管理人才的。<sup>②</sup>

### (二) 人力资源管理主体阶段

随着高等教育在人力资源管理中的强力介入及其作用的全面显现,人们已经越来越认识到,高等院校已经不再是人力资源管理市场“跑龙套”的角色,而是越来越多地看到了它的主角地位和价值。因此,当人们一方面觉得知识必不可少的时候,另一方面已经认识到高等院校的存在比知识更重要。这一认识的理由来自两方面:其一是高等院校对市场人力资源的“孵化作用”有增无减;其二是高等院校的师资力量本身就是一种强势的生产力,而且这一作用不仅体现在高等院校在生生不息地培养一代又一代的各种层次、满足不同需要的毕业生,还体现在几乎每一次生产技术的重大突破或观念领域的新理念的诞生,大都是来自高等院校的研究成果。在科学技术发展史上,一些有过重大贡献的著名学者,往往是这些名牌大学的教授。如经典力学创立者牛顿是剑桥大学教授;人工放射能之父费米执教于芝加哥大学;著名物理学家劳伦斯和奥本海默受聘于加州大学伯克利分校;相对论的创立者爱因斯坦曾多年在普林斯顿大学高级研究院工作;领导研制世界上第一台电子计算机的冯·诺伊曼在普林斯顿大学任教;“控制论之父”维纳是麻省理工学院的教授;著名英国数学家、逻辑学家、哲学家罗素曾任哈佛大学教授;钋和镭的发现者居里夫妇是巴黎大学

① [www.21cn.com](http://www.21cn.com) 《美国企业员工培训的发展趋势介绍》,2006年1月4日

② 黄素媛《美国高校人力资源培养计划比较》[J] 中国人力资源开发,2000年第3期

教授；波动力学的创建人薛定谔曾在牛津大学任教。<sup>①</sup> 所以，当1968年美国学者哈钦斯提出“学习型社会”这一概念时，得到社会广泛的认同，不久联合国教科文组织便提出“向学习化社会前进”的目标；其后，“信息社会”的观念开始武装西方社会；上个世纪90年代初，“Knowledge - Based Economy”（以知识为基础的经济）在西方理论界流行，并于1996年正式被世界经合组织（OECD）所采纳，并被定义为：“直接建立在知识与信息的生产、分配和利用基础上的经济。”1991年4月美国总统布什签署了《美国2000年：教育策略》。可以看出，这一整个过程的核心基础都是高等教育，因而，有人提出：“教育改革的目标不再仅仅限于提高教育质量。学校不仅要增加产出，更要在保障质量的前提下，通过各种经营手段提升效率。”<sup>②</sup>

## 二、我国高校人力资源管理理论的发展

我国高校人力资源管理理论是伴随着人力资源管理理论引入而衍生的，这一理论一经产生即得到了人们广泛关注。

### （一）高校人力资源内涵

关于高校人力资源内涵问题，国内不少专家和学者都有各自的认识。有人认为，高校人力资源有广义和狭义之分。广义的高校人力资源，是指高校中具有劳动能力的人的总称。包括在职的、部分离退休人员和失业或待业人员。狭义的高校人力资源，是指能够推动高等教育事业发展，培养专门人才而作用于经济和社会发展的具有智力劳动能力和体力劳动能力并处于劳动中的人们的总称。狭义的高校人力资源是高校人力资源研究的重点对象。它包括数量和质量两个方面。数量是指处于劳动中的人们。它由劳动者的性别、年龄、专业等要素构成。质量是指高校劳动者的健康状况、受教育程度、学术技术水平、劳动技能、文化素养、社会意识等方面的要素。高校人力资源是高校资源中最精华的部分，它具有创造性、主动性，通常是指以脑力劳动为主的劳动者<sup>③</sup>。章跃认为，高校人力资源的范围比较广泛，包括高校中从事教学、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，而其中的主体是教

① 邓俞《国外高校建设高水平师资队伍的经验及借鉴》[J] 人大复印资料，1998年第1期

② Herbert J. Walberg. *Advances in Educational Productivity: International Perspectives on Educational Productivity* [M]. JAI Press Inc., 1992

③ 柳清秀《论市场观念下的高校人力资源管理》[J] 湖北师范学院学报（社会科学版），2002年第4期

师以其教学育人活动和科研创新活动所产生的重大社会价值为外显。<sup>①</sup>

也有人认为,高校人力资源概念有两层含义:第一层是指具有劳动能力的在岗职工的总称;第二层是指具有较强的研究能力、创造能力和管理能力的人才总称。高校人力资源主要由三支队伍构成:教学科研人员、管理人员和后勤服务人员。知识型员工是高校人力资源的核心,管理人员是关键,服务人员与离退休人员是补充,教师的学术劳动是主体。高校人力资源管理指通过不断获取高素质人力资源,将其整合到高校各项活动中,并激励教职工对高校事业的积极性、主动性和创造性,开发其潜能,以实现高校发展目标的全部活动和过程。高校人力资源管理的重心是人才资源管理。我们不妨把它称之为高校人力资源管理的“三分法”。持“三分法”观点的还有张文华,他认为,高等学校人力资源是指高等学校教职工的智力和体力劳动能力的总和<sup>②</sup>。中国目前高校人力资源由三方面的人员组成:管理人员、教研人员与服务人员。管理人员又具体分为行政职能管理人员、教研专业管理人员和党团政工管理人员三个类别。

除了“三分法”观点外,还有“四分法”及“五分法”观点。持“四分法”观点的黄志斌认为,在高校,人力资源涵盖人才资源,而人才又是人力资源的主体。高校人力资源主要由四部分组成:教学科研人员(含实验辅助人员)、党政管理人员、后勤服务人员及校办产业人员和离退休人员。<sup>③</sup>陈春萍也认为,我国高校人力资源构成基本有四个部分。即,管理人员、教学人员、科研人员和服务人员。其中,教学、科研人员是主体,管理人员是关键,服务人员与离退休人员是补充。<sup>④</sup>

肖鸣政则认为目前我国高校人力资源由管理人员、教研人员、服务人员、附属部门工作人员及离退休人员五个部分组织。其中,教研人员是主体,管理人员是关键,服务人员与离退休人员是补充。<sup>⑤</sup>尹碧兰<sup>⑥</sup>也持大体相当的观点。唐冰<sup>⑦</sup>在专门针对农业高校人力资源管理创新问题进行探讨时,也采用了“五

① 章跃《我国高校优化资源配置提高办学经济效益研究》[D] 河海大学博士学位论文,2001年

② 张文华《改革人事管理制度,加强高校人力资源管理》[J] 中央民族大学学报(社会科学版),2003年第1期

③ 黄志斌《高校人力资源管理与开发现状分析及对策研究》[D] 合肥工业大学硕士学位论文,2002年

④ 陈春萍《论高校人力资源管理的道德基础》[J] 湖南社会科学,2003年第6期

⑤ 肖鸣政《21世纪高校人力资源开发》[J] 中国人力资源开发,2000年1期

⑥ 尹碧兰《浅论高校人力资源开发与管理》[J] 中国人才,2001年第3期

⑦ 唐冰《农业高校人力资源管理创新的探讨》[J] 高等农业教育,2004年第1期