

逢锦波 武博 著

高校人力资源能力建设研究

GAOXIAO RENLIZIYUAN NENGLI
JIAN SHE YANJIU



人 民 出 版 社

高校人力资源能力 建设研究

逢锦波 武博 著

GAOXIAO RENLIZIYUAN NENGLI
JIAN SHE YANJIU

人 民 大 学 出 版 社

责任编辑:崔继新

封面设计:王芳芳

版式设计:陈 岩

图书在版编目(CIP)数据

高校人力资源能力建设研究/逢锦波 武博 著.

-北京:人民出版社,2011.5

ISBN 978-7-01-009617-9

I. ①009617-9 高… II. ①逢… ②武… III. ①高等学校-
劳动力资源-资源管理-研究-中国 IV. ①G647.23

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2011)第 008106 号

高校人力资源能力建设研究

GAOXIAO RENLIIZIYUAN NENGLI JIANSHE YANJIU

逢锦波 武 博 著

人民出版社 出版发行

(100706 北京朝阳门内大街 166 号)

北京集惠印刷有限责任公司印刷 新华书店经销

2011 年 5 月第 1 版 2011 年 5 月北京第 1 次印刷

开本:710 毫米×1000 毫米 1/16 印张:16.25

字数:230 千字 印数:0,001-3,000 册

ISBN 978-7-01-009617-9 定价:38.00 元

邮购地址 100706 北京朝阳门内大街 166 号

人民东方图书销售中心 电话 (010)65250042 65289539

序

知识经济时代,人力资源已成为社会的第一资源。人力资源能力的培育和提高对整个社会经济的可持续发展起着基础性的支撑作用,人力资源能力建设必将成为推动新一轮社会财富增长的核心,人力资源能力建设关乎大局。而高校作为人力资源能力培养的主要机构和单位,担负着全社会人力资源能力建设的重任,且是一种无可替代的义务和责任。因此,高校人力资源便突显出了其尤为重要的地位和作用。

《高校人力资源能力建设研究》的目标定位是对人力资源管理理论进行创新,为中国高校科教人力资源能力建设提供理论支撑;结合中国实际,分析优势与不足,探讨新的对策,设计人力资源能力建设的评价指标体系,为中国高校科教人力资源能力建设战略的实施提供决策依据。

著述以发展和完善人力资源能力建设的理论研究,填补中国高校科教人力资源能力建设管理学研究的空白为目的,对中国高校科教人力资源能力建设的现状进行调查分析,解决中国高校科教人力资源能力建设中存在的问题,为中国高校科教人力资源能力建设战略实施提供决策依据。其根本功效是通过人力资源能力增长对于物质、能量和信息的结构增效、替代增效、转化增效和产出增效去有效地克服传统生产力要素投入的边际效益递减,有效地提高持续创新能力,有效地增强生存与发展的竞争力。

著述打破了传统的人力资源制度供给、人力资源能力培训和提升、薪酬管理、人力资源流动微观应用研究的体系,对中国高校人力资源能力建设主要系统进行总括分析和定位研究。首次从管理学的角度提出了能本管理的理念,将人力资源管理从“物本管理”、“人本管理”上升到“能本管

理”,进而探寻人力资源能力建设的一般规律,填补中国人力资源能力建设管理学研究的空白,发展和完善中国人力资源能力建设的理论。

《高校人力资源能力建设研究》一书的写作历经五年的时间,期间武博和高伟凯教授带领若干博士生、硕士生作了大量的资料搜集整理工作,几易其纲、最终定稿。高校人力资源能力建设选题新颖,视角独特。著作结构清晰、内容丰富、体系完整,结合国外高校人力资源能力建设的经验,提出中国高校人力资源能力建设系统,具体为人才制度支持系统、生存与环境支持系统、管理支持系统、组织支持系统以及考核系统包括考核信息系统等内容。研究方法全面、恰当,既有理论归纳和探索,又重实践指导和操作,确保理论性与实用性并重。

专著站在较高的理论高度阐释其现实意义,一方面呼吁高校领导、教育管理界相关人士乃至全社会对高校人力资源能力建设的重视,提升其重要程度;另一方面,指导高校进一步规范人力资源能力建设的内容和程序,科学合理地推进高校人力资源能力建设,为高校人力资源能力建设提供指导和借鉴。其深远的现实意义必然决定了本书是值得一读的、不可多得的著述。

赵曙明

2010年7月7日于南京

目 录

第一章 绪论	1
第一节 研究的意义.....	1
第二节 研究范围、内容和目标	4
第三节 技术路线.....	7
第四节 特色与创新.....	8
第二章 人力资源能力建设理论探讨	10
第一节 国内外相关文献综述	10
第二节 人力资源能力建设理论探讨	12
第三节 现代人力资源能力建设的观念	18
第四节 现代人力资源能力建设对高校从业人员能力素质 要求	22
第三章 国外人力资源能力建设研究	24
第一节 国外人力资源能力建设研究的背景	24
第二节 国外高校人力资源能力建设实践研究	28
第三节 国外高校人力资源能力建设经验借鉴	32
第四章 中国高校人力资源能力建设系统研究	38
第一节 中国高校人力资源能力建设社会支持系统研究	38
第二节 中国高校人力资源能力建设生存支持系统研究	50
第三节 中国高校人力资源能力建设环境支持系统研究	67
第四节 中国高校人力资源能力建设发展支持系统研究	75
第五章 中国高校人力资源能力建设管理系统研究	89
第一节 中国高校人力资源能力建设组织系统现状	89

第二节	中国高校人力资源能力建设制度系统现状研究	91
第三节	中国高校人力资源能力建设管理考核系统的现状研究	103
第四节	中国高校人力资源能力建设管理信息系统的现状研究	105
第六章	中国高校人力资源能力建设组织系统设计	109
第一节	中国高校人力资源能力建设组织管理系统设计	109
第二节	中国高校人力资源能力建设组织考核系统设计	128
第三节	中国高校人力资源能力建设信息管理系统设计	136
第四节	中国高校人力资源能力建设市场管理系统设计	141
第七章	中国高校人力资源能力建设管理制度设计	153
第一节	中国高校人力资源能力建设组织管理制度设计	153
第二节	中国高校人力资源能力建设市场管理制度设计	168
第三节	高校人力资源能力考核管理制度设计	180
第八章	中国高校人力资源能力建设考核系统设计	202
第一节	中国高校人力资源能力建设考核研究的意义与目的	202
第二节	中国高校人力资源能力建设考核的内容和方法研究	203
第三节	中国高校人力资源能力建设考核系统的定量指标设置	208
第九章	中国高校人力资源能力建设考核信息系统设计	212
第一节	中国高校人力资源能力考核信息系统的目标和功能要求	212
第二节	中国高校人力资源能力考核信息系统的设计	216
第三节	中国高校人力资源能力考核信息系统的实现	220
第十章	中国高校教研人员能力建设的发展对策研究	224
第一节	完善中国高校学科建设与发展的认识与思考	224
第二节	建立和完善高校人力资源能力建设制度支持系统	

目 录

研究	227
第三节 建立适应中国特色的高校教研人员流动管理机制 研究	231
第四节 加强中国高校教师队伍建设研究	232
第五节 中国高校教师职务聘任制完善研究	236
参考文献	238
致 谢	252

第一章 绪 论

当前,国际竞争的实质是先进科技的竞争,而科技的竞争归根结底是人才竞争,特别是高级人才的竞争,而高级人才的竞争更突出体现在人力资源的能力竞争。能力在人的各种属性中表现出更加重要的地位,人的知识、智力和创新能力将成为知识经济社会发展的主要源泉、动力与目的。

第一节 研究的意义

当今世界,经济全球化趋势加快发展,现代科学技术突飞猛进,产业结构调整步伐加快,国际竞争日趋激烈。这种竞争说到底的人力资源能力的竞争,是人才数量和质量的竞争,也是人力资源开发水平和人才选用机制的竞争。人力资源已成为社会的第一资源,人力资本已高于物质资本。人力资源能力的培养和提高对整个社会经济的可持续发展起着一种基础性的支撑作用,人力资源能力建设必将成为推动新一轮社会财富增长的核心,人力资源能力建设关乎大局。在这种形势下,探讨人力资源管理理论和管理方式,借以促进人力资源能力建设战略的顺利实施,无疑具有积极的现实意义。

一、人力资源能力是综合国力的决定因素

21 世纪是知识经济蓬勃发展的新世纪。知识经济是以“知识为基

础”,以“现代科学技术为核心”的新经济。知识经济时代的一个显著特征,就是人力资源已经成为一个国家经济和社会发展的最重要的战略资源,创造和应用知识、信息的能力与效率,成为决定一个国家综合国力的主要因素。由此,21 世纪知识的载体、人的价值将得到全面而空前的提升,人类将越来越清醒地认识到:人力资源不同于自然资源、物质资源等其他资源,人力资源是一种极为特殊的资源,是具有灵魂力、意识力、推动力、创造力,并能支配、利用其他资源的关键性资源,是第一资源;人力是生产力中最活跃的因素,其投资含量越高,人力资本的积累量(包括知识、技能、体力、智力、健康等的存量)也就越高越丰厚。

新经济增长理论的研究证明,就一个国家或地区的经济增长而言,人力质量的提高,对经济增长的贡献比物质资本和人力数量的增加重要得多,科学技术和人力资源在生产力发展中的作用份额日益加大。联合国开发计划署《1996 年度人力资源开发报告》指出,一个国家国民生产总值的四分之三是靠人力资源,四分之一是靠资本资源。诺贝尔经济学奖得主、美国经济学家舒尔茨,通过专门研究经济增长中人力资本作用得出结论认为,人力资本是现代经济增长的主要动力和决定性因素,且通过计算发现 1900~1957 年美国人力资源投资收益比物质资本投资所产生的收益要大得多。他指出:同期美国物质资本投资额增加了 45 倍,物质资本的收益值增加了 35 倍;而人力资本的投资额仅增加了 35 倍,但其带来的收益则增加了 175 倍,极大地超过了物质资本投资的收益值。可见,科学技术从来没有像今天这样,以巨大的威力和人们难以想象的速度,深刻地影响着人类社会和经济的发展;人力资源能力将是知识经济时代竞争制胜的决定性因素。

二、激烈的人力资源能力竞争的态势越来越明显

美国著名经济学家舒尔茨指出:“人类的未来并不完全取决于空间、能源和耕地,而是更多地依靠人类智慧的开发。”英国首相布莱尔说,在现代经济中,知识、技能和技术备受重视,政府必须对劳动者的教育与技能投资。澳大利亚政府官员反复强调,人才对于发展知识经济非常重要,

人才有利于提升澳大利亚智力资源水准,最大限度地实现创新依靠的就是人才。美国商务部技术政策局调查了五大洲的多个国家和地区的科技发展情况,得出的结论是:所有被调查的国家和地区都把人力资源当成一个最重要的创新要素,把其作为积累社会财富的核心。正由于人力资源及其能力对经济社会的发展具有举足轻重的作用,所以进入世纪之交之际,一场没有硝烟的全球人才争夺大战已经开始且愈演愈烈。伴随着当今世界经济全球化趋势的加快发展,现代科学技术的突飞猛进,产业结构的巨大调整,各国同样地面临着人才越来越短缺问题,特别是同样地面临着高技术与开发以及操作人才越来越供不应求的问题。达沃斯世界经济论坛某专家小组预测,世界范围内的组织管理人才短缺状况正在加剧,而且很可能在下一个十年变得更加严重。世界主要猎头公司之一光辉国际有限公司的总裁兼首席执行官温德尔·普里姆重复了比尔·盖茨2000年在达沃斯的话,“人才大战”刚刚拉开帷幄。他说:“我们陷入困境之中已有两年,这一状况还要持续15年。毫无疑问,人力资本将来对公司来说会比金融资本更加重要。”《财富》杂志的托马斯·斯图尔特也说,寻找、培养和留住人才是当今公司面临的最大挑战。因此,以美国为代表的发达国家,凭借其雄厚的资金、技术,优越的科研环境和良好的生活条件等优势,在全球范围内,特别是从发展中国家争夺优秀人才。他们通过放宽对优秀人才移民的限制、招收留学生,通过研究机构招聘人才、组织引进人才、合作攻关等方法途径,使国际人力资源由发展中国家流向发达国家;由较发达国家流向少数发达国家;由较发达国家流向少数最发达国家。跨国公司到其他国家成立组织或设立研究机构,招聘所在国的专业人才,即实行人才“本土化策略”也是人才大战的一项重要内容。在经济趋向全球化、资源趋向共享化的现代经济发展中,跨国公司的人才本土化策略是全球范围内资源最优配置的体现。以中国为例,外企到中国投资十几年,看中和使用的就是中国本土的低成本劳动力,同时辅之以国外相对便宜的资本和技术资源等,形成了他们独特的竞争优势。自1998年开始,英特尔公司和微软公司分别在中国上海和北京建立研究开发机构,朗讯公司、美国国家半导体公司和摩托罗拉公司等也分别在北京创建了研

究开发机构,目标是直接借用中国人才从制造本土化转向研究开发本地化,最终实现本土化和全球化的结合。

在管理中最难驾驭而潜力又最大的就是人力资源。据资料表明,正常人在未受到任何激励的情况下,能力仅能发挥出 20%—30%,而在激励之下能发挥 60%—70%,这还未包括潜力的激励。这一事实给人力资源管理提出了新的课题。人员的激励制度主要内容就是对人的不同需求给予不同层次的满足和限制,以引起人们心理上的变化,达到激发动机及行为的目的,并通过行为强化达到激励的目的。因此,研究中国高校人力资源能力建设问题具有较强理论意义与实际意义。

第二节 研究范围、内容和目标

中国高校教研人员不仅要为科教事业而献身,还要应付来自于方方面面的环境压力。他们的体能、智能都存在效用递减的现象,其生存支持系统、发展支持系统、社会支持系统、智力支持系统和环境支持系统急需尽快完善。在知识经济时代,人的能力,特别是创新能力和学习能力的生存支持系统、发展支持系统和环境支持系统成为人力资源能力建设中最突出的方面。因此,知识经济时代的人性假设必须突出人的能力这一因素,确立能力人假设理论是知识经济时代的必然选择。能力人假设包括以下几层含义:①以能力的充分发挥和不断提高为人的首要价值追求。在其他价值追求与其发生冲突时,个人愿意牺牲其他价值追求来保证提高能力这一首要价值追求的实现,个人不惜牺牲其他利益来促进提高能力这一首要价值追求的实现。②个人把为组织和为社会发挥能力作为其基本道德,个人有着为组织和社会贡献能力的强烈意愿,在发挥自身能力为组织和社会做贡献中获得满足。③为个人提高能力和充分发挥能力创造条件,是对个人最主要的激励手段,这一激励手段对个人最具有激励作用。

一、研究范围

本著作所研究的“高校人力资源”主要指高校教研和管理人员;“能力”。

二、研究的内容

本研究共分四个部分对中国高校人力资源能力建设问题进行系统的分析和论证:

(一)人力资源能力建设理论研究

通过对国内外人力资源能力建设的评述,揭示人力资源管理理论演变的内在逻辑,论证由“物本管理”、“人本管理”发展到“能本管理”的客观规律;通过对国内外能力管理理论研究的现状的分析,阐明本著作研究的理论性、科学性与前沿性;系统地提出中国科学技术人力资源能力建设的理论,明确人力资源能力建设的理念内涵、目标、原理、制度安排与其要求的组织形态;以人力资源能力建设的理论为指导,通过探讨中国科学技术人力资源能力的定义、结构、特性和人力资源能力建设的内涵、目标、主体要求及其影响因素,探究中国科学技术人力资源能力建设的规律。

(二)中国高校人力资源能力建设现状分析

当前,世界各国都在倍加重视人力资源自然能力、生存能力和社会能力,其人力资源能力建设得到进一步加强。在这种超前的国际时代观念面前,中国高校的落后感也就更为突出了。这种突出性,一方面表现在人力资源开发和利用上我们缺乏良好的环境;另一方面则是在发挥人力资源开拓和创新能力上我们投入不够。

(三)中国高校科教人力资源能力建设对策研究

本研究依据人力资源能力建设的理论,针对中国高校科教人力资源能力建设的现状和存在的问题,围绕中国高校科教人力资源能力建设的生存支持系统、发展支持系统、社会支持系统和环境支持系统,在对这四大支持系统进行定位的基础上,试图构建中国高校科教人力资源能力建

设的评价指标体系,对中国高校科教人力资源的生存支持系统、发展支持系统、社会支持系统和环境支持系统进行评价。我们通过近几年的研究认为:中国高校科教人力资源能力评价指标可以分成两类:一类是显示性指标,它说明人力资源能力评价的结果。另一类是分析性指标,它用来解释人力资源能力具备的原因。通过分析评价系统地提出中国高校科教人力资源能力建设工程和中国高校科教人力资源能力建设的有效途径,为中国高校科教人力资源能力建设提供技术支撑。

(四)人力资源能力建设实证分析

为了对本研究结论科学性、前瞻性、可行性进行检验,我们通过对国内的高等教育部门代表的科学技术人力资源能力建设案例进行分析,阐明中国高校科教人力资源能力建设的实施可以切合组织的特点而有不同的实现形式,佐证实施人力资源能力建设是提升人力资源能力、实现组织发展的有效措施,进而揭示能力管理的普遍意义。确立管理主线,提高管理成效,淡化“人治”色彩,突出科学管理,体现客观公正,实现管理创新,为中国高校科教人力资源能力建设四大支持系统提供实证支撑。

三、研究的目标定位

“中国高校人力资源能力建设研究”研究的目标定位是对人力资源管理理论进行创新,为中国高校科教人力资源能力建设提供理论支撑;结合中国实际,分析优势与不足,探讨新的对策,设计人力资源能力建设的评价指标体系,为中国高校科教人力资源能力建设战略的实施提供决策依据。

本研究以发展和完善人力资源能力建设的理论研究,填补中国高校科教人力资源能力建设管理学研究的空白为目的,对中国高校科教人力资源能力建设的现状进行调查分析,解决中国高校科教人力资源能力建设中存在的问题,为中国高校科教人力资源能力建设战略实施提供决策依据。其根本功效是通过人力资源能力增长对于物质、能量和信息的结构增效、替代增效、转化增效和产出增效去有效地克服传统生产力要素投入的边际效益递减,有效地提高持续创新能力,有效地增强生存与发展的竞争力。

第三节 技术路线

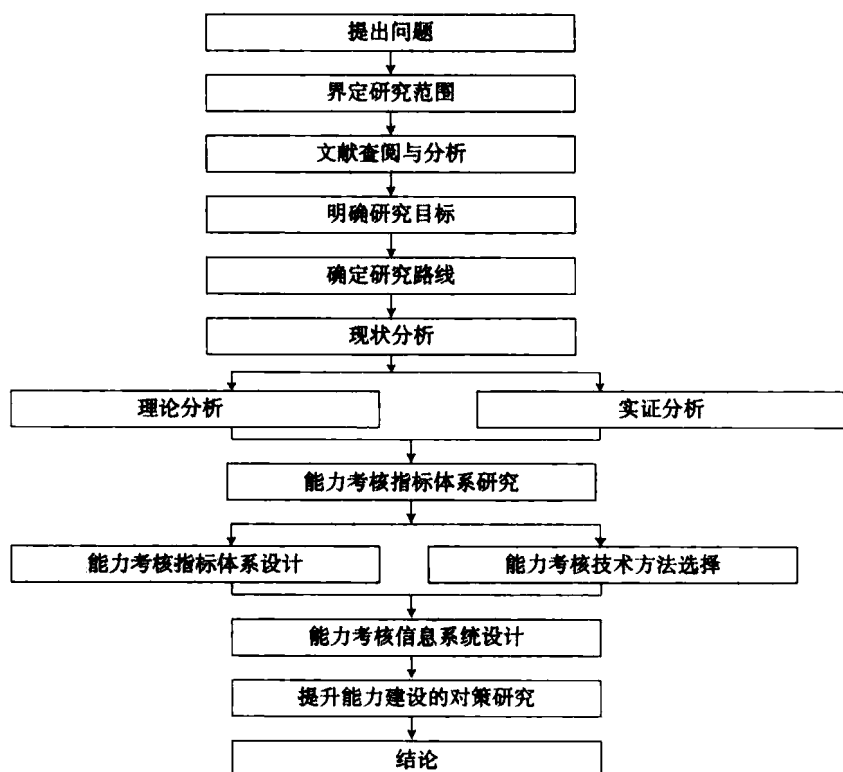


图 1—1 技术路线图

本研究对人力资源能力建设理论的研究将建立在“能力人”假设的基础之上。从工商管理、管理科学与工程和宏观经济管理与政策的视角切入,以知识经济为背景,以中国高校科教人力资源能力建设为研究范围。本研究采用理论分析与实证分析相结合的研究方法,客观地揭示中国高校科教人力资源能力建设的态势、潜力和变化趋势等。本著作采用定性分析与定量分析相结合的研究方法,对中国高校科教人力资源能力建设的生存支持系统、发展支持系统、社会支持系统和环境支持系统这四大系统进行总括分析和定位,并遵循从一般到个别的分析路线,进一步从

生存支持系统、发展支持系统、社会支持系统 and 环境支持系统的角度对中国高校科教人力资源能力建设现状进行具体分析,全面剖析知识经济背景下中国高校科教人力资源能力建设方面的优势与不足,并针对问题提出对策与建议。其研究分析思路见下图:

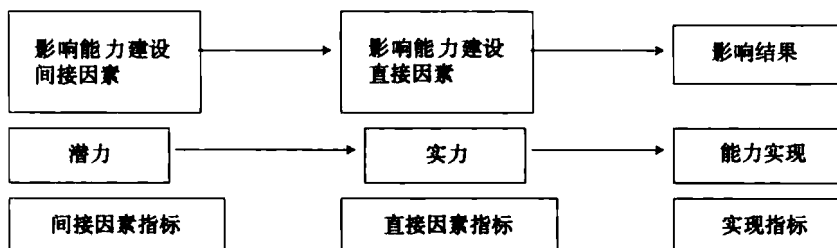


图 1—2 提高中国高校人力资源能力建设研究分析框架图

通过对人力资源能力建设的理论研究探寻人力资源能力建设的一般规律,为中国高校科教人力资源能力建设提供理论支持。在理论研究的基础上结合中国乃至国外人力资源能力建设研究的成果、中国高校科教人力资源能力建设存在的问题,通过实证分析提出中国高校科教人力资源能力建设对策。

第四节 特色与创新

首先,本研究的特色与创新之处体现在研究方法上:本研究采用理论分析与实证分析相结合的研究方法、定性分析与定量分析相结合的研究方法,客观地揭示中国科学技术人力资源能力建设的态势、潜力和变化趋势等。

其次,体现在研究内容上:本著作一改传统从人力资源制度供给、人力资源能力培训和提升、薪酬管理、人力资源流动微观应用研究的体系,对中国人力资源能力建设的生存支持系统、发展支持系统、社会支持系统和环境支持系统四大系统进行总括分析和定位研究。

再次,体现在理论上:本著作首次从管理学的角度提出了能本管理的

理念,将人力资源管理从“物本管理”、“人本管理”上升到“能本管理”,进而探寻人力资源能力建设的一般规律,填补中国人力资源能力建设的理论研究的空白,发展和完善中国人力资源能力建设的理论。

最后,体现在选题上:本研究首次以科学技术人力资源能力建设作为切入点,填补了科学技术人力资源能力建设研究的空白。

本研究的结论是:能本管理的出现是知识经济的内在要求,社会、组织、个人必然向能力型社会、能力型组织、能力人的方向发展;能本管理实现了管理创新,有系统的、科学的并经过实践检验的理论体系支撑;中国的人力资源能力建设既有得天独厚的优势,又存在着较大差距的不足,应在宏观、中观、微观三个层面充分发挥人力资源能力建设主体的作用,以超常规的措施来促进人力资源能力建设战略的有效实施;进行能本管理是中国加强人力资源能力建设,率先基本实现现代化,建设经济强省、文化大省的有效途径。

本著作对能本管理理论的研究建立在“能力人”假设的基础之上。在知识经济时代,人的能力,特别是创新能力和学习能力成为人性中最为突出的方面,因此,知识经济时代的人性假设必须突出人的能力这一因素,确立能力人假设理论为知识经济时代的必然选择。