

生态视角的

管理创新

首先，提出生态视角的人才管理问题，并指出管理创新的本质，从生态学的角度，以人为主，考虑人的发展需求，使个人目标与组织目标一致，做好绩效考核与薪酬管理，进行组织激励与精神激励，充分激励人才积极性，促进人才成长，进行高层次人才管理，促进和减少高层次人才流失，其次，讨论生态视角的企业管理创新和商业模式创新，以及生态视角的政府发展理论，科学技术是第一生产力，产业的核心竞争力在于高素质的创新能力，从生态学角度，基于产业结构与技术能力的关系，建立工业产业技术创新能力的模型，进而建立生态视角的可持续发展模型，进而建立生态视角的可持续发展模型。

李剑玲◎著

Management Innovation of Ecological
Perspective



知识产权出版社

全国百佳图书出版单位

(1) 项目号: 16454211D

河北省省级科技计划项目 “京津冀生态环境保护一体化发展研究”

(2) 项目号: Sk50201506

北京学研究基地开放课题 “生态位视國內京津冀旅游一体化发展策略研究”

生态视角的

管理创新

Management Innovation of Ecological Perspective

李剑玲◎著



知识产权出版社

全国百佳图书出版单位

图书在版编目 (CIP) 数据

生态视角的管理创新/李剑玲著. —北京: 知识产权出版社, 2016. 6
(管理创新书系)

ISBN 978 - 7 - 5130 - 4202 - 4

I. ①生… II. ①李… III. ①管理学—研究 IV. ①C93

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2016) 第 111618 号

内容提要

随着经济的发展和生活的提高, 资源危机和环境污染问题越来越受到重视。引入生态学视角来研究管理创新问题, 从生态系统的角度来探讨管理创新, 是一个重要的全新的课题。本书基于生态系统思维, 依据生态经济学和管理学理论, 结合经济社会发展学, 综合运用多种分析方法, 统筹政治、经济、环境、社会、文化和技术, 通过生态视角的管理创新, 寻求资源的最优组合配置, 以最少的资源投入, 获得最大的管理产出; 政府、企业、社会三者合力互动, 实现组织目标, 达到管理的最佳效果, 提出生态视角的管理创新发展策略和建议。

责任编辑: 石红华

责任校对: 董志英

封面设计: 张 冀

责任出版: 卢运霞

生态视角的管理创新

李剑玲 著

出版发行: 知识产权出版社有限责任公司

社 址: 北京市海淀区西外太平庄 55 号

责编电话: 010 - 82000860 转 8130

发行电话: 010 - 82000860 转 8101/8102

印 刷: 三河市国英印务有限公司

开 本: 787mm × 1092mm 1/16

版 次: 2016 年 6 月第 1 版

字 数: 307 千字

ISBN 978 - 7 - 5130 - 4202 - 4

网 址: <http://www.ipph.cn>

邮 编: 100081

责编邮箱: shihonghua@sina.com

发行传真: 010 - 82000893/82005070/82000270

经 销: 各大网上书店、新华书店及相关专业书店

印 张: 16.75

印 次: 2016 年 6 月第 1 次印刷

定 价: 48.00 元

出版权专有 侵权必究

如有印装质量问题, 本社负责调换。

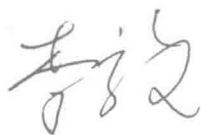
序 言

随着经济的发展和生活水平的提高，资源危机和环境污染问题越来越受到重视。引入生态学视角来研究管理创新问题，从生态系统的角度来探讨管理创新，这是一个重要的全新的课题，需要理论界和实际部门的专家共同深入研究探讨，特别是基于生态学的管理创新的评价理论与方法还不明确，还有待进一步研究和完善，本书就是针对这些关键问题进行研讨和论述的一部新著。

本书从生态学角度对管理的一系列问题进行创新研究，基于生态系统思维，依据生态经济学和管理学理论，结合经济社会发展学，综合运用多种分析方法，在 PEST 分析法、SWOT 分析法的基础上，定性分析和定量研究相结合，用模糊综合评价法进行指标分析与评价，统筹政治、经济、环境、社会、文化和技术，通过生态视角的管理创新，寻求资源的最优组合配置，以最少的资源投入，获得最大的管理产出，政府、企业、社会三者合力互动，实现组织目标，达到管理的最佳效果，提出生态视角的管理创新发展策略和建议。

作者对本书的有关资料和文献做了详细的调研，掌握了该领域国内外的研究现状和发展趋势。同时，由于作者具有扎实的管理学和生态经济学理论基础，并有良好的科研实绩，具备较强的科研能力、创新意识和论述水平，使得本书内容丰富、资料翔实、论点明确、论据充分、论述合理，选题新颖有特色，研究内容和研究方法具有创新性和可行性，具有重要的理论意义和实践价值。

作者相信，本书的问世将进一步加强生态视角的管理创新，实现生产、生活、生态的共赢发展，促进经济、社会、环境的可持续发展，为相关决策部门、研究部门、产业部门和企业的专业人士提供重要参考，为生态视角的管理创新发展提供可操作性强、解决实际问题的指导性建议。



2015 年 9 月 29 日

前 言

管理问题无处不在，生态环境是我们离不开的。目前，随着经济的发展和水平的提高，资源危机和环境污染问题越来越受到重视。如何解决资源有限性和欲望无限性之间的矛盾问题，实现管理的效率和效果的统一，寻求生产、生活和生态的共赢发展，进行基于生态视角的一系列管理问题创新研究，具有重要的理论价值和现实意义，这是本书写作的目的和意义所在。

本书主要是基于生态视角的管理问题探讨，从生态学角度对管理的一系列问题进行创新研究。通过引入生态学视角来研究管理创新问题，从生态系统的角度来研究探讨管理创新。基于生态系统思维，依据生态经济学和管理学理论，结合经济社会发展学，综合运用文献分析法、比较分析法、因果分析法和实证分析法等，在 PEST 分析法、SWOT 分析法的基础上，定性分析和定量研究相结合，用模糊综合评价法进行指标分析与评价，寻求资源的最优组合配置，以最少的资源投入，获得最大的管理产出，探讨生态视角的管理创新策略。通过生态视角的管理创新，实现组织目标，达到管理的最佳效果，实现生产、生活和生态的“三生共赢”，促进经济、社会 and 环境的可持续发展。

首先，探讨生态视角的人才预警管理问题和薪酬管理创新。人力资本是组织发展的第一资本，从生态学的角度，以人为本，考虑人的发展需求，使个人目标与组织目标一致，做好绩效考核与薪酬管理，通过物质激励与精神激励，充分调动人才的积极性、挖掘人才的潜能，进行高层次人才预警管理体系评价，预防和减少高层次人才的流失。

其次，讨论生态视角的产业技术创新管理和商业模式创新管理，以及生态视角的旅游发展管理。科学技术是第一生产力，产业的核心竞争力在于提高其技术创新能力。从生态学角度，基于产业结构与技术创新力的关系，建立工业产业技术创新力评价指标体系与评价模型，提高产业技术的可持续创新。商业模式的创新是企业最根本的创新，基于生态的视角，探讨了商业模式创新与技术创新、企业核心能力的关系，加强企业的商业模式创新，增加企业的利润。基于生态环境保护的角度，整合区域旅游资源，建设生态和人文景观，通过旅

游发展推动经济、社会和环境的发展。

再次，分析生态视角的企业国际化管理。从生态的视角，基于经济、社会和环境的可持续发展，分析中国企业国际化，对中国企业国际化评价方法进行研究，用模糊评价方法建立相应的数学模型，对综合评价结果进行分析，为有效提高中国企业国际化程度提供科学依据，提高中国企业的国际竞争力，推进中国企业国际化进程。

最后，研讨生态视角的城市发展管理和京津冀协同创新发展。从生态学的角度，探讨基于绿色经济的城市绿色创新，是在政治、经济、社会、环境和文化等领域的创新，是可持续发展的系统的创新，从理念、政策、体制、人才、技术、产业结构等方面提出相应对策，探索以经济促进中国城市绿色创新的发展战略。经济全球化使区域经济一体化成为中国发展战略，区域可持续发展是全球可持续发展的基础，京津冀协同发展成为国家重大发展战略。基于生态学视角和系统论思维，政府、企业和社会三者合力互动，加大政府引导和区域协调，构建生态视角的“三维一体”和“五位一体”发展模式，加强产业关联生态化，优化产业生态空间布局，实现京津冀区域的优势互补和共赢发展，加强京津冀协同创新发展，促进京津冀区域经济、社会和环境的可持续发展。

本书内容丰富，结构合理，理论与实践紧密结合，注重知识体系的完整性和专业技术的前沿性。本书中部分内容是作者硕士和博士期间的研究成果，部分内容是相关课题的研究成果。本书适用于从事生态经济和战略管理的相关人士，也可供从事相关领域研究的政府、企业、科研部门人员及大学师生参考。

在本书的撰写和整理过程中，得到了李京文院士的大力指导和帮助，在此向他表示衷心的感谢。

由于作者水平有限，书中难免有疏漏和不足之处，恳请广大读者批评指正。



2015年11月于北京

目 录

第一章 绪 论	1
第一节 研究背景和意义	1
第二节 研究现状	2
第三节 研究内容和方法	4
第二章 生态视角的人才预警管理	6
第一节 人才预警管理的研究现状	7
第二节 高校高层次人才现状	8
第三节 高校高层次人才流失情况	10
第四节 高校高层次人才流失预警管理指标体系设计	18
第五节 高校高层次人才流失预警管理体系评价	22
第六节 高校高层次人才激励机制的构建	26
本章小结	31
第三章 生态视角的薪酬管理创新	33
第一节 薪酬管理理论研究	33
第二节 我国企业薪酬体系现存的主要问题	39
第三节 基于激励机制的薪酬体系的构建	42
本章小结	57
第四章 生态视角的产业技术创新管理	59
第一节 提高技术创新力的意义	59
第二节 工业产业技术创新力评价指标体系的建立	60
第三节 工业产业技术创新力评价模型的确定	66
第四节 文化产业的创新发展	68
本章小结	74
第五章 生态视角的商业模式创新管理	76
第一节 商业模式创新的形式	76

第二节 商业模式创新的因素分析	89
第三节 商业模式创新的方法途径	112
本章小结	136
第六章 生态视角的旅游发展管理——以河北红色旅游为例	138
第一节 旅游管理的研究现状	138
第二节 旅游管理的创新管理	141
第三节 旅游管理发展对策研究	147
本章小结	157
第七章 生态视角的企业国际化管理	159
第一节 国际企业和企业国际化	159
第二节 企业国际化和中国企业国际化	165
第三节 评价理论与方法	186
第四节 原始数据的处理方法	192
本章小结	203
第八章 生态视角的城市发展管理	206
第一节 城市绿色创新现状	206
第二节 中国城市化进程	210
第三节 城市绿色发展	215
第四节 基于生态经济的城市绿色创新	221
本章小结	229
第九章 生态视角的京津冀协同创新发展	232
第一节 京津冀协同创新发展比较研究	232
第二节 基于生态文明的京津冀区域发展	241
第三节 生态视角的京津冀服务业发展	247
本章小结	255

第一章 绪 论

第一节 研究背景和意义

管理问题无处不在，生态环境是我们离不开的，基于生态视角的管理问题研究很有意义。本书基于生态视角，从生态系统思维出发，进行管理问题的创新探讨，通过引入生态学视角来研究管理创新问题，从生态系统的角度来研究探讨管理创新。本书之中运用了定性分析和定量研究相结合的方法，结合文献分析法、因果分析法、比较分析法、实证分析法等，用模糊综合评价法进行了指标分析与评价，使结果更加可靠与可信，更具有理论学术价值和实际应用价值，可以在之前传统管理思维和方法基础上，使得视野和思路更开阔，方法和途径更灵活，从而达到效率和效果更好的和谐统一，实现生产、生活、生态的“三生共赢”发展，促进经济、社会、环境的可持续发展。

21 世纪，知识经济将在国际经济中占主导地位。知识经济以知识的生产和利用为核心，以人力资源和技术为动力，以高新技术产业为支柱，以科学研究和技术创新体系为后盾。这种知识密集型、智慧型的新经济形态，将引起社会生产力的巨大飞跃，对人类历史进程将产生极为深远的影响。经济发展和社会进步，需要物质资源作基础，更需要人的知识和能力作支撑。人才，特别是高层次创新人才，已经成为生产力发展的核心要素。世界各国在科技生产力、经济实力和综合国力等方面的竞争说到底人才的竞争，而且这种竞争比以往任何时候都激烈。这实际上反映了新的生产力发展形势下观念上的根本转变。知识经济时代对人才的占有和争夺将更加激烈。

薪酬管理是一门科学，它渗透了人力资源管理知识的方方面面。薪酬总额相同，薪酬结构不同，管理机制不同，支付方式不同，往往会取得不同的效果。薪酬体系是企业内部多种分配形式相互联系、相互制约、相互补充所构成的有机统一体，是企业内部薪酬分配的基础，是确定和调整企业内部各类人员



薪酬关系的主要依据,也是企业制定内部薪酬计划的重要参考。合理有效的薪酬体系不但能有效激发员工的积极性,促使员工努力实现组织的目标,提高组织的效益,而且能在人才竞争日益激烈的情况下吸引和保持住一支素质良好且有竞争力的员工队伍,推动企业不断发展。

产业结构是随着经济的不断发展与工业化进程的不断加快逐步完善的。在当代经济全球化的环境中,一个国家、区域欲提高综合经济实力,就必须走优化产业结构的道路。合理的产业结构不仅可以使自然资源、劳动力、资本等生产要素合理配置,使创造增加值的能力达到最大,从而实现区域竞争能力的迅速提高,而且优化的产业结构也必然伴随着产业科技素质的提高,从而促进区域教育、科学研究、职工素质等方面的发展,最终引起区域经济的高速增长。然而产业结构的调整优化不仅需要国际、国内市场的拉力和竞争的压力,更需要先进科学技术的推力。

当今,面对全球气候变暖和资源危机等问题,发展绿色经济已经成为必然。绿色经济是一种以能源消耗较少、环境污染较低为基础的绿色经济模式,是一种全新的经济发展模式,是实现可持续发展的具体路径和必由之路。提高能源效率、开发清洁能源、发展低碳经济已经逐渐成为全球的共识,发达国家率先把发展绿色经济上升到国家战略的高度,绿色经济已从一个应对气候变化、环境保护和资源紧缺的技术问题转变为决定未来国家综合实力的经济和政治问题,并将成为未来规制世界发展格局的新规则。绿色城市是发展绿色经济的最重要载体,绿色城市建设是绿色经济发展的重要内涵。城市是人类文明的产物,是行政、金融和工业中心。城市是经济社会发展的重要载体,城市建设的最终目的是为人民群众创造良好的生产、生活环境,实现“生态、生产、生活”三生共赢、三生协同发展。

京津冀协同发展是国家的重大发展战略。国内外当前的经济全球化促进了区域经济一体化发展,区域经济一体化成为中国的发展战略。京津冀区域经济一体化发展是国家发展战略,稍滞后于长三角、珠三角。在京津冀区域经济一体化背景下,研究如何做到京津冀区域的相互补充和共赢发展,实现京津冀区域协同创新的共同发展,具有重要的意义和价值。

第二节 研究现状

当前,提高能源效率、开发清洁能源、发展低碳经济逐渐成为全球的共识,发达国家率先把发展绿色经济上升到国家战略的高度,绿色经济已从一个

应对气候变化和环境保护的技术问题转变为决定未来国家综合实力的经济和政治问题，并将成为未来规制世界发展格局的新规则。

21 世纪，经济全球化正以不可遏制的强劲趋势在世界范围内迅速推进，作为发展中国家的中国的企业，如何面对经济全球化、推进企业国际化，积极参与国际竞争，融入经济全球化的世界浪潮之中，应该说这是中国企业入世后迫切需要研究的问题。旅游经济发展对策研究是以现有的管理理论为基础，理论分析以多学科理论交叉研究为原则；调查工作由理论研究人员和艺术管理各类人员进行合作，在成因分析的基础上，遵循科学的、系统的、可操作的原则，挖掘和保护历史文化遗产，开发生态旅游，并在此基础上制定促进经济社会可持续发展的对策。

如今商业环境变化越来越迅速，顾客正变得越来越强大，购买决策更复杂，并且他们的需求也在不断地发展变化，商业模式正是聚焦于利润的获取，促使企业抓住顾客的需求，利用一定的战略控制手段，帮助企业在竞争中取得优势，现在的竞争已经不单纯是某一个环节、某一项职能的竞争，而是作为整体的商业模式的竞争。商业模式建立在对外部环境、自身的资源、能力的假设之上，因此没有一个商业模式适用于任何企业，也没有一个商业模式永不过时。行业内的企业出于对成功的相互模仿，往往会出现“趋同”现象，从产品同质化到战略趋同、商业模式趋同，如中国的家电行业，由于缺乏核心技术的研发能力和非理性的竞争思维，国内家电企业采取了大致相同的商业模式，提供类似的产品，争夺相同的消费者，营销手段基本靠价格战，面对“趋同”，企业需要对商业模式进行创新，改变当中的某些要素或者环节，甚至彻底地再造商业模式，以差异化经营获取超额利润。

目前，绿色城市建设已经成为世界各国城市建设的热点问题，绿色发展模式成为新一轮经济增长的关键词。随着工业化、城市化进程快速推进，中国城市面临的节能减排问题日益严峻。城市化是中国经济社会发展的长期战略之一，未来城镇人口及其比重将继续提高，城市经济在国民经济中的重要性将进一步提升。然而，城市化以工业为依托，工业的高速发展是以牺牲资源和能源为代价的，中国的快速城市化发展是建立在工业化基础之上的，传统工业化是以高碳排放为特征的发展模式，中国城市也是温室气体的主要产生地。因此，加快建设绿色经济城市是发展的必然和迫切需求。中国是人口大国，坚持节约资源和保护环境是基本国策，发展绿色经济、建设绿色城市是实现这一国策、促进城市经济与资源环境和谐发展的重要途径之一。走绿色发展之路是中国的必然选择，也是城市建设的必然选择。

经济全球化下,区域经济一体化发展是中国的国家发展战略,京津冀区域的协同发展是一个重大的国家战略。依据 PEST 分析和 SWOT 分析,基于系统论思想,首先对京津冀区域内进行比较分析,然后将京津冀区域与长三角、珠三角区域进行比较分析,找出京津冀区域的比较优势,最后寻求京津冀区域协同创新发展策略。转变阻碍京津冀一体化发展的理念,充分发挥政府、企业和社会的合力互动,实现资源、市场和信息的共享,找准定位、调整战略,促进京津冀区域的协同创新和共赢发展,实现京津冀区域的可持续发展。

第三节 研究内容和方法

本书主要是基于生态视角的管理问题探讨,从生态角度对管理的一系列问题进行了分析与论述,依据生态经济学和管理学理论,结合经济社会发展学,寻求资源的最优组合配置,以最少的资源投入,获得最大的管理产出。诸如人才预警管理、薪酬管理创新、产业技术创新管理、商业模式创新管理、旅游发展管理、企业国际化管理创新、绿色城市发展管理、京津冀协同创新管理等问题进行了创新研究,依据生态学系统思维来研究管理创新问题,从生态系统的角度来研究探讨管理问题的创新,可以改进传统管理,体现管理的科学性与艺术性的统一,实现管理的效率和效果的完美统一,通过生态视角的管理创新,实现组织目标,达到管理的最佳效果,实现生产、生活和生态的三生共赢,促进经济、社会 and 环境的可持续发展。

理论研究:采用文献分析法和比较分析法,基于系统论思维和生态经济学,依据生态足迹理论、“三生承载力”和“三生共赢”理论,结合环境库兹涅茨曲线、绿色 GDP 指数、生态足迹模型、生产函数理论、系统动力学理论、统计分析方法,追求经济、社会发展的同时,考虑生态环境容量,寻求经济社会发展和生态环境保护的最佳组合,用模糊综合评价法对基于生态视角的管理发展及其影响因素进行创新性的定性分析和定量研究。

实证研究:采取实地调查法、访谈法、问卷调查法等,选取一些实际案例进行实证分析,分析基于生态视角的管理问题形成的因素,理论联系实际,通过因素分析,进一步探讨生态视角的一系列管理创新问题,寻求基于生态视角的管理问题创新建议和策略。

本书结构如图 1-1 所示。

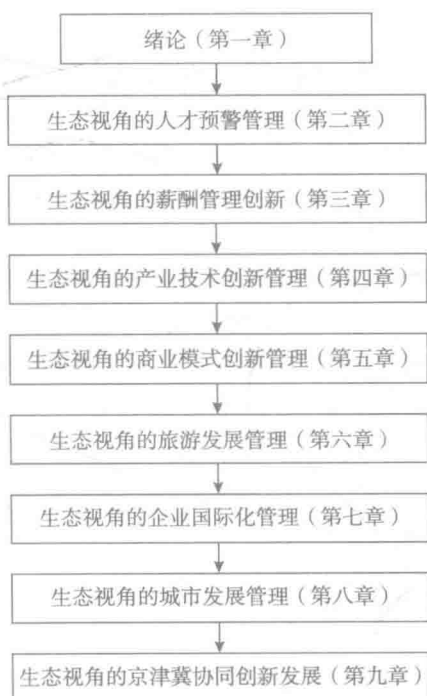


图 1-1 本书结构

第二章 生态视角的人才预警管理

高校是培养人才的基地，也是高层次人才云集之地。创名牌大学必须有一流的师资，因此，各高校都十分重视师资队伍建设，想方设法吸引人才、留住人才，努力培养造就一支高水平的师资队伍。由于高校人才济济，所以也是各企业和国外，以及高校之间挖掘人才的场所。当前受大环境影响，高校师资队伍不稳定，“跳槽”呈蔓延之势。高校骨干教师特别是一些高层次人才的流动呈调出大于调入的趋势，严重制约普通高校的发展。人才流失不仅削弱了高校在市场竞争中的竞争实力，而且也在一定程度上背离了我国高等教育改革的初衷，我们对此应该引起高度的重视，一定要采取措施来减少人才的流失。很多教授学者等都在各自的著作中对高校人才流失做了详细的论述和研究。他们通过大量实例和问卷调查，围绕高校人才流失的原因、现状和所造成的影响等做了论述，提出了一些有益的建议来减少高校人才流失。

设立完善的预警体系，事先做好防范工作，是十分必要的。但这方面的研究较少，有必要对高校高层次人才流失预警进行一些研究和探讨。

高校高层次人才流失预警管理研究是高校管理的重要组成部分，同时又是一项实用性和可操作性极强的研究课题。我国加入 WTO 以后，人才竞争更加激烈，建立系统化、制度化的高层次人才流失预警管理体系至关重要。

本章从高校人才资源管理工作的角度出发，从高校的组织和管理入手，对高校运行中出现的各种高层次人才流失问题，通过运用预警管理手段进行识别、评估、衡量和预先报警，借此寻求出最佳的预控对策，以减轻对高校发展的影响，使高校获得一定程度上的安全保障。高校高层次人才预警管理研究应纳入高校管理的全过程，它是对高校人力资源管理工作的一种完善，补充了在高校的人才资源管理工作中缺乏预警管理体系的内容。本章要探讨的问题有：高校高层次人才的界定、类型、特征；高校高层次人才流失成因分析；构建高校人才预警管理体系和模型；构建高校高层次人才流失预警指标体系的原理、功能作用、预警指标的选择、确立及指标值的界定和相对应的报警方式等。

第一节 人才预警管理的研究现状

高校高层次人才预警管理研究是以现有管理理论为基础,以预警管理理论为指导建立的,是对高校高层次人才流失开展识别、诊断、预控决策等活动的系统。

一、高校高层次人才流失问题研究现状

人才是高校师资队伍建设和教学科研发展最重要的资源,当今和未来的社会竞争,说到底人才的竞争。因此,如何用好、留住现有人才,积极引进高层次人才,创新管理和开发机制,对于我们这个经济相对落后、人才流失较多的内陆省份的高校来讲,尤其重要和迫切。很多教授学者等都在各自的著作中对高校人才流失做了详细的论述和研究。例如,刘勇的《高校高层次人才流失的根源及对策》一文通过对某高等院校5年人才流失情况的分析,认为高校高层次人才流失的主要原因是待遇低、工作条件差、人才成长环境差,并提出了相应的对策。苏立蓉的《高校拔尖人才管理机制刍议》一文认为拔尖人才(即高层次人才)是高校发展的关键,建立科学的选拔机制、完善的考核机制和利益共享的分配机制是高校培养、吸引、稳定拔尖人才的重要途径。李世平的《高等学校高层次人才引进与管理的探讨》和王泽长的《对学校引进高层次人才工作的探索与思考》等论文在强调新形势下高层次人才对高校具有极端重要性的同时,通过对当今高等学校人事分配制度改革方案和高等学校吸引高层次人才政策的分析,探讨了高校高层次人才的引进和管理工作。

二、预警管理研究现状

预警管理是目前管理科学中的组织管理理论的最新理论体系,是在实证考察和分析组织逆境现象的活动规律的基础上,寻求组织在逆境状态下的识错防错机理和逆境状态下治错纠错机理的理论。经济预警包括:宏观经济预警和微观经济预警。宏观经济预警理论产生于20世纪30年代,由资本主义的周期性经济危机所推动。第二次世界大战后,经济预警理论和实践获得了重大发展。在微观预警方面,20世纪80年代中期美国开始进行企业危机管理研究和策略震撼管理研究。

我国宏观经济预警研究始于20世纪80年代,如顾海滨教授所著的《中国工农经济预警》,对中国宏观经济预警进行了系统的研究。随着宏观经济预警

的进一步发展,我国学术界对微观经济预警也开始进行一些研究,特别是余廉教授于1993年开始了国家自然科学基金项目——“企业预警预控管理系统”的研究,第一次完整地提出了企业建立预警管理系统的思想和依据,并应用于企业管理实践,对企业危机管理、风险管理具有重大的理论指导意义和价值。然而,通过对国内关于预警管理研究的回顾,至今,关于高校高层次人才预警管理的研究几乎没有。

本章以高校高层次人才为对象,运用预警管理理论、人力资源管理理论、运筹学理论等学科知识对高校高层次人才预警管理系统进行研究,在大量数理统计、数学分析以及对高校高层次人才流失成因分析的基础之上,探讨一种合理有效的预警管理系统。

第二节 高校高层次人才现状

一、高校人才的内涵及特征

人才是指具有一定的知识、专门的技术、较高的能力,能够在社会实践中以自己创造性的劳动或卓越的活动,对人类社会的发展和进步,在某一方面做出贡献的人。可见,人才应由三个因素组成:第一,知识和能力是人才的本质特点,是人才和普通人的基本差别,是人才发挥作用的基础;第二,参加社会实践活动是人才的基本条件,一些有知识、有才能的人没有投入实践活动的机遇,称之埋没人才;第三,促进社会发展和人类的进步是人才的主要属性,是培养人才、重视人才的关键所在。

世界已进入21世纪,随着经济发展、科技进步,人才的作用更加重要,今天的竞争就是人才的竞争。邓小平指出:“中国的事情能不能办好,社会主义和改革开放能不能坚持,经济能不能快一点发展起来,国家能不能长治久安,从一定意义上说,关键在人。”关键在于人才,这是被无数历史事实证明了的共同规律、铁的规律。重视人才,发挥人才的作用,这是任何时候、任何国家、任何朝代都必须遵循的客观规律。

(一) 高校高层次人才的界定

高层次人才,是指在各自学科、技术领域具有较高造诣、作出过突出贡献或具有较强科研开发潜力的各类专家、学者以及优秀经营管理人员。针对高校的实际情况,具体划分为以下几种。

(1) 学科带头人、学术带头人。

(2) 教授或教授级高级工程师。

(3) 高校高级管理人员。

(4) 博士。

(5) 专业急需的硕士学位研究生。主要包括：①当前特别需要的授课教师；②近两年准备新开设专业需提前储备的师资；③拟作为教学骨干或拟准备培养的学科带头人；④对学科建设有重要影响的人才；⑤作为国家试点专业的师资和专业方面的师资；

(6) 骨干教师：长期在教学、科研第一线工作，善于合作共事、协同攻关，有较强的学术水平和科研工作能力，对学科、专业发展有一定预见性，发展潜力较大；在国内核心期刊或国外发表过多篇重要学术论文；具有本科以上（含本科）学历的副高职称的技术人员。

（二）我国高校的人才特征

创造是科学技术和其他所有行业的生命力，唯有创造能够建立起新理论、新技术、新成果，使科学技术和其他行业不断发展，兴旺发达。

(1) 高层次人才的主要特征就是创造性，即其具有较强的创造能力。高层次人才具有高水平考核成果、创造成果和影响，而优异的考核成果主要靠较强的创造性思维得来。渴望创造是健康的实现个人的精神需要之一，高层次人才不仅具有一般人的这种渴望创造的精神需要，而且能将其转化为从事创造的实践，并创造出现实成果。高层次人才是创新精神、创新能力和创新成果三个方面的统一。

(2) 具有领先的学术水平。在高校往往有两种权威：一种是组织授予的领导权威；另一种是通过自身学术水平的影响力形成的学术权威。学术水平对一个人来说是动态的，人与人之间谁领先是相对的。作为一个真正的高层次人才，时时面临着科技发展的挑战，面临着国内外同行的挑战，也面临着同事的挑战，只有不断地学习才能使自己处于领先地位。

(3) 具有国际视野。当今时代，一项实用科学技术从科学发明到技术转化，从技术转化到应用，再到全球化推广的周期已大大缩短，科学技术信息资源已逐渐向全球共享的方向发展。作为高层次人才，他们时时关注本学科领域内国际学术界的动态，建立多种了解本学科国际前沿学术动态的渠道，不断培养自己的国际视野和国际观。

(4) 具有广泛的交往能力和组织协调能力。科学技术在不断的发展中逐