

社科文献论丛第8辑 / 曹剑南主编

公办高校人力 资源战略管理研究

GONG BAN GAO XIAO REN LI
ZI YUAN ZHAN LUE GUAN LI YAN JIU

周 清◎著

线装书局

社科文献论丛第8辑/曹剑南主编

公办高校人力资源战略管理研究

周 清 著

线装书局

图书在版编目 (CIP) 数据

公办高校人力资源战略管理研究 / 周清著. —北京: 线装书局, 2008. 9

(社科文献论丛第 8 辑/曹剑南主编)

ISBN 978-7-80106-839-2

I. 公… II. 周… III. 公立学校: 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 (2008) 第 146649 号

公办高校人力资源战略管理研究

著 者: 周 清

责任编辑: 杜 语 孙嘉镇

排版设计: 秋 水

出版发行: 线装书局

地 址: 北京鼓楼西大街 41 号 (100009)

电 话: 010-64045283 64041012

网 址: www.xzhbc.com

经 销: 新华书店

印 刷: 北京忠信诚胶印厂

开 本: 880mm×1230mm 1/32

印 张: 9

字 数: 234 千字

版 次: 2008 年 9 月北京第 1 版 2008 年 9 月第 1 次印刷

印 数: 1000 册

定 价: 260.00 元 (全 10 册)

前 言

中国是世界上人口第一大国,约占世界总人口的 1/4,集中了人口资源的很大比重,中国人力资源的开发与利用程度,对世界人力资源开发将会产生重大影响。20 世纪 50 年代以来,随着知识经济在一些发达国家初见端倪,出现了现代教育、现代经济、现代科技一体化的趋势,其突出代表是一些发达国家出现的以重点大学为核心的科技园区,其实质就是知识的传播、知识的发展、知识的物化逐渐融为一体。在进入 21 世纪的今天,知识经济的兴起日益凸现了高等教育的突出地位和作用,高等教育对一个国家而言,不仅是一项高社会效益的战略性事业,更是一项具有高经济效益的基础性产业,已被作为对国民经济发展具有先导性、全局性基础性意义的知识产业和关键性基础设施,提到了优先发展的战略重点地位并纳入现代化建设的整体布局之中。而高校自身的人力资源和质量则是保证和加强高等教育成为推动社会发展和国民经济增长的重要力量的重要因素。当前,对于人力资源管理的研究,热点主要集中在人力资源的战略规划、绩效评估、薪酬制度设计、优化配置及培训等方面。从国内形势来看“办好人民满意的教育”是高校实践“三个代表”重要思想的具体体现。拥有逾百万从业人员的中国高校,如何应对知识经济的挑战,如何“办好人民满意的教育”,牢牢地把好用人关,改变高校既往人事管理的思维和策略,提高高校竞争力;如何通过提高高校队伍素质,为国民经济和综合国力的提高做出更大的贡献,成为高校人力资源管理研究的重要课题,也是本书研究的根本目的和战略出发点。

20 世纪 80 年代,人力资源管理的概念从西方传入中国。国内理论对高校人力资源管理问题的研究主要是为了适应高校改革的要求。从 90 年代开始,随着高等教育体制改革逐步由宏观向微观深入,后期改革和人事分配制度改革为高校人力资源管理开了先河。90 年代初,廖泉文、王通讯、赵曙明等学者率先研究人力资源管理。90 年代中期以来,人力资源管理问题日益受到中国学术界和企业界的重视。张德、于凯成、陆国泰、郑绍镰、吴国存、冯虹、何娟等学者,

把西方的先进理论与中国的特殊国情相结合,在借鉴我国和其他国家的人力资源管理模式的同时,从不同的角度对中国的人力资源管理进行了研究和探讨,在人力资源管理理论、方法研究与实证分析方面取得了丰硕的成果。但是,目前国内对高校人力资源战略管理的研究比较分散,国外一些研究尚不适合我国国情。通过对一些人力资源管理论著的研读与分析,目前在高校人力资源研究中还存在着一些不足:首先,从总的看来,目前人力资源管理研究中理论的探讨比较多,实践、操作性的研究比较少。人力资源管理具有很强的实践性和操作性,如何对员工进行培训、如何设计薪酬、如何进行绩效考核等,都是人力资源管理中很实际的问题。对这些内容探讨得相对较少。其次,对高等院校人力资源管理研究比较少。目前在很多优秀的企业中有丰富的人力资源管理经验,这些经验是经过实践检验、符合中国国情的管理经验,但是,如何将这些经验移植到高等院校,提高中国高等院校人力资源管理整体水平的探讨还比较少。最后,当前是战略管理时代,如何从战略层面上来探讨人力资源管理问题的研究相对较少,尤其对于高等院校的战略性和人力资源管理问题的研究更是少之又少。

作者研究的一个重要意图就是试图将较零散、庞杂的研究成果较系统地综合起来,对国外的研究理论进行批判地吸收,从战略的层面分析和研究我国高校人力资源管理,找出提高我国高校从业人员整体素质的策略以推进高等教育事业的发展,寻求一套有效的并能持续提高高校人力资源素质的整体管理战略体系,以祈希能给高校人力资源战略管理一点帮助。

由于作者并非教育专业科班出身,对教育问题不能很好把握,加之时间仓促,书中缺点和不足在所难免,敬请专家学者和广大读者批评指正。

本书的写作出版得到了龙永保教授、何健雄教授、陈国生教授的热情鼓励和帮助。中山大学管理学院的龙雨同学承担了本书的资料收集工作并参与了编写。在本书即将出版之际,我谨向以上领导、老师和朋友表示衷心感谢。

湖南工学院 周 清

2008年8月8日

目 录

前 言	1
第一章 绪 论	001
第一节 高校人力资源战略管理的作用和意义	001
第二节 人力资源战略管理理论研究评述	006
第三节 高校人力资源战略管理的涵义	010
第二章 人力资源管理理论	021
第一节 人力资源管理理论的演变	021
第二节 人力资源管理的发展	026
第三节 变化中的人力资源管理	031
第三章 我国高校人力资源战略管理现状	049
第一节 概 述	049
第二节 高校教师人力资源现状及管理中的问题	051
第三节 高校基层管理人员人力资源现状及管理中的问题	063
第四节 高校后勤管理人员人力资源现状及管理中的问题	072
第四章 高校人力资源战略管理系统	082
第一节 发展战略系统设计	082
第二节 人力资源管理系统与方法制度系统设计	088
第三节 岗位人才胜任标准系统	098
第四节 人岗匹配与激励系统	106
第五节 人力资源管理信息系统	113
第五章 高校人力资源战略规划	123
第一节 概 述	123
第二节 高校人力资源管理战略规划	125
第六章 高校员工的招聘	129
第一节 概 述	129
第二节 高校教师聘任制	134
第三节 高校基层管理人员的甄选与聘用	142
第四节 高校后勤人员的聘用	147

第七章 高校员工的绩效考核	153
第一节 绩效考核概述	153
第二节 高校教师的绩效考核	156
第三节 高校基层管理人员的绩效考核	165
第四节 高校后勤人员的绩效考核	169
第八章 高校员工的激励	177
第一节 概 述	177
第二节 高校教师的激励	185
第三节 高校基层管理人员的激励	190
第四节 高校后勤人员的激励	194
第九章 高校员工的培训	199
第一节 概 述	199
第二节 高校人力资源管理培训体系设计	202
第三节 高校教师的培训	205
第四节 高校基层管理人员的培训	210
第五节 高校后勤人员的培训	213
第十章 高校员工的薪酬	218
第一节 概 述	218
第二节 高校薪酬功能与体系类型	221
第三节 高校薪酬支付与设计	223
第四节 高校薪酬制度的思考	232
第十一章 高校员工保障管理	238
第一节 概 述	238
第二节 养老保险制度	242
第三节 医疗保险制度	245
第四节 失业保险制度	247
第五节 劳动关系与监督	250
第六节 高校对劳动关系的管理	258
第十二章 高校人力资源成本	265
第一节 概 述	265
第二节 人力资源成本核算	270
第三节 高校人力资源成本的预测、预算和控制	277

第一章 绪 论

第一节 高校人力资源战略管理的作用和意义

21 世纪,社会对知识和智力资本的需求比以往任何一个时代都更为强烈,导致人力资源短缺的现象加剧。人才的稀缺性、巨大的增值空间和人力资本的高回报性,使人力资源成为第一资源,成为推动社会经济发展的重要力量。人类社会所进行的各项生产活动都是靠人去完成的,人才资源已成为最宝贵的战略资源,综合国力竞争说到底就是人才的竞争,谁拥有了人才优势,谁就拥有了竞争优势。现代人力资源开发与管理的理论发源于西方发达国家,它是现代社会化大生产的发展和市场经济高度发达的产物。在理论的推动下,发达国家的人力资源管理在实践上突飞猛进,在管理中的地位日益上升。美国经济学家舒尔茨的《人力资源投资》研究报告证实:美国的经济成就与其 20 世纪上半叶在人力资本上的大量投资是密不可分的。如今,通过人力资源的开发而建立国家的竞争优势已成为一种共识。我国学者赵曙明在《企业人力资源管理与开发国际比较研究》一书中指出:美国正以人力资源开发(HRD)迎接未来的挑战;日本工商界提出人力资源开发是“国家生存的关键”;西欧把人力资源开发作为西欧经济统一与发展的关键;非洲、拉丁美洲的许多经济极端落后的国家和地区也在纷纷实施人力资源开发计划。中国是世界上人口第一大国,约占世界总人口的 1/4,集中了人口资源的很大比重,中国人力资源的开发与利用程度,对世界人力资源开发将会产生重大影响。20 世纪 50 年代以来,随着知识经济在一些发达国家初见端倪,出现了现代教育、现代经济、现代科技一体化的趋势,其突出代表是一些发达国家出现的以重点大学为核心的科技园区,其实质就是知识的传播、知识的发展、知识的物化逐渐融为一体。在进

入 21 世纪的今天,知识经济的兴起日益凸现了高等教育的突出地位和作用,高等教育对一个国家而言,不仅是一项高社会效益的战略事业,更是一项具有高经济效益的基础性产业,已被作为对国民经济发展具有先导性、全局性基础性意义的知识产业和关键性基础设施,提到了优先发展的战略重点地位并纳入现代化建设的整体布局之中。而高校自身的人力资源和质量则是保证和加强高等教育成为推动社会发展和国民经济增长的重要力量的重要因素。当前,对于人力资源管理的研究,热点主要集中在人力资源的战略规划、绩效评估、薪酬制度设计、优化配置及培训等方面。从国内形势来看“办好人民满意的教育”是高校实践“三个代表”重要思想的具体体现。拥有逾百万从业人员的中国高校,如何应对知识经济的挑战,如何“办好人民满意的教育”,牢牢地把好用人关,改变高校既往人事管理的思维和策略,提高高校竞争力。如何通过提高高校队伍素质,为国民经济和综合国力的提高做出更大的贡献,成为高校人力资源管理研究的重要课题。

一、我国高校性质定位

2004 年 3 月,国务院批转了教育部《2003-2007 年教育振兴行动计划》。这一计划是教育系统进一步落实科教兴国战略和人才兴国战略,加快今后教育改革与发展的基本蓝图。

《2003-2007 年教育振兴行动计划》在讲到构建和完善中国特色社会主义现代化教育体系时指出:各级各类学校要准确定位,因地制宜地制定学校发展战略规划、学科和师资队伍规划建设规划、校园规划等。我国有近 1800 所高校,有不同的层次,有的是全国重点建设的高校,有的是面向某行业为主的,有的是面向所属省级行政区划、有的则是以兴办学校的城市为主要服务对象。不同层次的高校要有适合自己的定位,要有适合自身发展目标的特色战略。联合国教科文组织有一个教育分类标准,我国根据这一标准可以分为三类:综合性研究型大学,主要是重点大学,培养研究型人才;专业性应用型大学,主要是地方高校,培养应用型人才;职业技能型院校,以职业

教育为主,培养技能型人才。

高校的定位实际上是一个战略制定问题,一所高校到底定位于研究型大学、教学研究性大学、教学型大学、高职院校,要具体分析高校的内外环境,分析自身的资金、人力资源,包括学校的品牌。所以要搞清高校的定位问题,必须了解自身的人力资源状况以及人力资源的获得能力,比如学校的吸引力、资金实力等问题。也就是说研究和解决高校的定位问题,必须实施人力资源战略管理。战略管理过程的成功与否在很大程度上都取决于人力资源职能的参与程度。不同类型的高校定位不同,其人力资源战略管理目标和措施不同,本书主要研究教学型大学的人力资源战略管理。

二、高校人力资源战略管理的作用和意义

1. 实施人力资源战略管理是高校建设“人才高地”的要求

促进经济社会发展的重要因素是人才。建设人才高地能突破人才体制障碍、环境障碍、管理障碍,促进人才的聚集,解除人才发挥才智的束缚,给人才充分发展机会和平台,激发其深深埋藏的创业潜力和热情。高校既是培养和输送人才的基地,又是汇聚和使用人才的场所,本身就是人才聚集的“高地”,在建设人才高地工作全局中具有双重重要性,肩负着更大的使命和责任。高校要认真思考如何通过服务区域经济社会发展,通过满足经济发展对各类高层次人才和高科技的需求,来谋求自身更大的发展。当前,从各方面来看,高校要建设人才高地,一个重要的举措就是要运用战略管理的理念、方法和机制,抓住人力资源管理的关键环节,优化人才的资源配置,深化人才的体制改革,建立起科学、高效的人力资源管理体系,为经济社会发展做出应有的贡献。

2. 实施人力资源战略管理是由高校人力资源发展特点决定的

高校人力资源包括教师、科研人员、行政管理人员等。“大学非大楼之谓也,为大师之谓也。”高校的主体是教师,高校的重要资源是教师的学术劳动力。总的来看,高校人力资源的特点是:(1)较强的独立自主性。教师的学历、素质比较高,能力也比较强,他们倾向

于拥有一个独立自主的工作环境,不愿意受过多的约束,更强调工作中的自我引导。(2)追求自身价值的实现。教师不仅重视劳动报酬,更期望通过工作来实现自身价值,得到社会的认可。因而,他们对工作更有热情,也更愿意接受具有挑战性的工作,把攻克难关当作一种体现自身价值的方式。(3)较强的流动意愿。高校竞争的本质是人才的竞争,这为高校教师提供了流动的可能。出于对自己发展前途的强烈追求,高校教师更愿意向知名度高、薪酬优、有更多发展机会的领域流动。(4)高校人力资源的劳动过程复杂,劳动成果复杂,劳动考核也复杂。这些特点,决定了统一性的管理方式不适合于高校人力资源的管理。而是要按照整体的目标实行综合管理,把人力资源管理的各个环节、各个阶段有机地联系起来,进行全过程的系统管理,才能形成人力资源的整体优势,最大效用地发挥人力资源的作用。因此,高校只有构建一种系统的整体性的人力资源管理体系,才能有效实现人力资源与学校双赢的战略目标。

人力资源战略管理有着战略性、灵活性、高效性服务性等特点,它要求高校人力资源管理部门要成为适应高校发展的人力资源管理和开发中心成为人力资源的管理和开发机构,成为提供高素质人才发展机会的发展平台,从而为高校实施人力资源战略管理提供一个强有力的保障。人力资源战略管理在高校发展中占有十分重要和特殊的地位。(1)人力资源战略管理是高校适应人力资源配置方式转变的必然选择。当前,高校面临的竞争,从根本上说是人的智力和才能的综合竞争。高校如果没有相应的人力资源精英群,是很难“大有作为”的。随着人力资源配置从以行政调配为主转向以市场调节为主,高校如果没有通过实施人力资源战略管理去吸引、开发、培养出适合自己的人才,等到需要人才时才“临渴掘井”,是无法适应激烈的竞争环境和发展要求的。(2)人力资源战略管理有助于高校的长远发展。人力资源战略管理的实施,一方面使各个高校能将目光从短期利益转向长远利益,能从战略发展高度考虑相关的人力资源发展规划,努力为人力资源实现其价值提供良好的条件,从而保留、吸引、发展组织内的优秀人才,不断提高人力资本存量,获得持续的发展动力;另一方面,人力资源战略在与学校发展战略的配合

中,可以有效帮助各个高校实现人力资源与各种资源的合理匹配与充分利用,提升学校的内部组织优势,从而加速学校发展战略目标的实现。(3)战略管理有助于提升学校竞争力。人力资源是高校发展的核心资源,这使得人力资源管理成为学校发展最为重要的组成部分,成为决定学校竞争力的重要因素。在学校之间的竞争中,人力资源战略管理可以促使学校管理层不断检查与评估目前学校战略的价值与合理性,努力构建更富竞争力的战略;可以促使学校努力寻求发展最具潜力的人才,通过人力资源结构的优化,使人力资源效能够最大限度地利用和发挥;可以促使学校改进决策方法,优化组织结构,不断提高人力资源管理效率与水平,增强凝聚力。

3. 实施人力资源战略管理是高校应对竞争的根本要求

当前,高校面临着激烈竞争。与发达地区和国外高校相比,高校在竞争中处于劣势。目前,在国内外人才需求强势下,高校的优秀人才向其他高薪、高端行业流动的态势,短时期内将不会有多大改变。这种局面非常不利于学校的建设和发展,造成学校前期投入付诸东流、建设时间上的浪费,并且可能对学校造成人才不稳的负面影响,导致高校良好的人才成长和使用环境遭到破坏,对聚集高素质人才,构建一流的师资队伍就会有很大困难。影响高校人力资源发展的原因很多,但最根本的是人力资源管理体制问题。总的来看,传统事务性的人力资源管理已经不能适应高校的发展:第一,不能实现人力资源的优胜劣汰,大大地降低了工作效率。第二,无法提供学校发展所需的各种人才。第三,面对其他学校特别是发达地区高校、国外高校以优厚薪酬、良好福利、灵活的用人机制等吸引高素质人才的时候显得无能为力,人才的大量流失,进一步削弱了高校的竞争能力。因此,如何通过机制创新,建设一流高校师资队伍,构建高校人才小高地,已经成为高校发展的当务之急。人才是创业之本,兴国之源。高校的任何一项重要工作都离不开人才,没有人才,将一事无成。当前,人力资源管理的观念在高校逐步得到确立。许多高校开始重视教师队伍建设,并且普遍接受了“人力资源”的概念。很多学校人事管理在职能设计上就明确提出:“人事处是人力资源开发、管理的职能部门”。把改善育人、用人环境,视为学校及本岗位职责的

一个重要部分,初步形成重视人力资源开发与管理的良好氛围。各个高校注重人力资源的开发,初步建立健全了高校人力资源管理体系,高校的人力资源管理不论是在指导思想上,还是在管理方法、手段和态度上都正在发生根本性的改变,保证了各个高校各项改革的顺利进行;吸引、开发出大量的高校需要的人才,提高学校竞争力,促进了学校的发展。但是,也应看到,高校的人力资源管理在传统的框架下,仍处于以事务性为主要特征的阶段。在管理中,仍还把人作为支出成本和被管理的对象看待,忽视了人作为重要资源的主观能动性的发挥,管理职责范围狭窄,工作内容还着重于应付简单的事务性工作,被动地执行领导者的决策。人力资源管理部门的工作人员大多既不具备相应的业务知识背景又不了解学校的整个运作过程,不能采取有效的人力资源管理措施推动学校的发展。这就表明高校在人力资源管理尤其在人力资源战略管理方面显得相当落后,在管理实践上与工商企业存在巨大差距。因此,高校需要奋起直追,加快人力资源管理制度改革步伐,积极推进人力资源战略管理工作,发挥人力资源管理的巨大作用,实现学校的各项发展目标。否则,发展的差距就会越来越大。

第二节 人力资源战略管理理论研究评述

人力资源战略管理理论一直得到国内外学者的广泛关注,并在理论、实证方面有非常大的发展。

一、国外研究评述

“人力资源”一词是由当代著名的管理学家彼得·德鲁克(Peter F.Drucker)于1954年在其《管理的实践》一书中首次提出的。怀特·巴克(E.Wight Bakke)在1958年发表了《人力资源功能》一书,详细阐述了有关管理人力资源的问题。通过对德鲁克和巴克等人的早期人力资源管理理论的分析,使我们看到:在20世纪50年代初至60年代初,人事管理开始向人力资源管理转变,起源于萌芽阶段的人

力资源管理是从人事管理发展而来的;20世纪70年代中期,许多学者把人力资源管理和人事管理等同起来。如罗宾森(Rob-binson),海勒曼(Henneman),施瓦伯(Schwab),弗塞姆(Fossum)和戴尔(Dyer)等人都在论文中使用人事/人力资源管理这一名称,把人力资源管理等同于人事管理;20世纪80年代,对人力资源及其管理的研究取得了丰硕的成果,许多学者提出把人力资源管理和组织的战略计划作为一个整体来加以考虑,这个战略计划的目的是提高组织的绩效,人力资源管理则成为这一计划中的一个重要组成部分。他们认为战略人力资源管理和人事管理的根本区别在于人力资源管理活动计划的制订必须和组织的总体战略计划相联系。战略人力资源管理这一概念的提出使人事管理从人事/人力资源管理发展到了人力资源战略管理阶段。

最有影响的战略人力资源管理理论是由比尔(Beer)等人于1984年在其《管理人力资本》书中提出的,他们认为应在组织中统一管理个体的不同方面,人力资源管理综合了组织行为学、劳资关系以及人事行政管理等学科的特点。同时他们也把工作系统设计作为人力资源管理的一个重要领域而加以讨论。弗布姆(Fombrum,1984)则对战略手段的重要意义给予极大关注。即把公司战略与人力资源管理战略问题在多个方面相关联,如结构、文化和雇员资源化与发展。纵观这一阶段对于人力资源管理的理论研究,主要可分为两大学派。

一是以弗布姆(Fombrum,1984)为代表的密执安学派,该学派持一元论观点,相信个人目标与组织目标会趋向一致;一是以比尔(Beer,1984)为代表的哈佛学派,该学派提出不同看法,认为个体需要与组织需要并不总能取得一致,组织可以努力平衡需求差异。在两大学派的理论基础上,斯托瑞(Storey,1992)提出两种不同的人力资源管理模式:硬模式与软模式。这些模式在解决问题和决策过程中都可使用。硬模式的问题含义明确,解决手段明确,解决方案也明确。而软模式的问题含义就不甚确切,解决方法不唯一,潜在答案亦不唯一。如“如何激励下属”为软问题。硬模式与密执安学派的人力资源管理观点相似,软模式与哈佛学派的人力资源管理观点相似。

围绕人力资源管理的概念、本质、范围、目标等的界定,沃顿(Walton,1985年)提出人力资源管理方针:明确共同目标,相互影响,相互尊重相互奖励和相互责任;斯托瑞(Storey,1992)分析了人力资源管理内在特征,认为在人事管理和人力资源管理之间有27个方面的不同点。他把这27个不同点又分为三大类:信念和假设、战略领域以及重要程度。Kamoche(1996)研究了企业的人力资源管理能力;舒勒和胡博(Schuler,Huber,1993)研究了人力资源管理的目的、行为和角色等。

目前,国外人力资源管理的研究与实践已经超越了员工招聘与挑选、培训与开发、工作设计、业绩考评、薪酬设计等传统内容,形成了三个新的发展方向:(1)战略性人力资源管理,将人力资源管理与发展组织发展战略目标的实现结合在一起;(2)跨文化人力资源管理,强调经济全球化情况下跨文化的人力资源管理;(3)政治行为与人力资源管理,探讨非正式组织的活动对人力资源管理的影响。这些方向的研究正在改变已有人力资源管理的概念、分析框架,促进人力资源管理理论体系的形成与完善。

其他人力资源管理理论还有基于资源的战略形成理论、基于学习的战略形成理论、基于整合的战略形成理论等。

二、国内研究评述

20世纪80年代,人力资源管理的概念从西方传入中国。90年代初,廖泉文、王通讯、赵曙明等学者率先研究人力资源管理。90年代中期以来,人力资源管理问题日益受到中国学术界和企业界的重视。张德、于凯成、陆国泰、郑绍镰、吴国存、冯虹、何娟等学者,把西方的先进理论与中国的特殊国情相结合,在借鉴我国和其他国家的人力资源管理模式的同时,从不同的角度对中国的人力资源管理进行了研究和探讨,在人力资源管理理论、方法研究与实证分析方面取得了丰硕的成果。目前在国内出版的有关人力资源开发与管理的论著中,关注的热点问题主要集中在以下几个方面:

(1)在人力资源管理理论方面主要探讨“以人为本”的管理思

想、人力资源管理模式和人力资源管理战略。如:吴持平(2002)把人视为管理的最主要因素与企业的最重要资源。许小东(2002)则研究了战略导向型的人力资源管理:职能、特点与模式转型;许庆瑞(2002)等人研究了 21 世纪的战略性人力资源管理。

(2)在员工招聘方面,主要研究人才选拔方法与测评技术(张文松 2002,刘宇辉 2002)。

(3)在员工培训与开发方面,主要研究培训的作用和方法、如何评估培训效果、规避培训风险、职业生涯管理和学习型组织(谢中平 2003,刘晨辉 2003,魏庆、王荣耀 2002 等)。

(4)在绩效考评方面,主要探讨绩效考评的作用与方法,特别是 360 绩效反馈考核法(丁易 2003,施能自 2001,陆昌勤 2001 等)。

(5)在薪酬与激励方面,主要探讨对企业员工普遍的激励方式和对企业家的激励方式(张建国 2003,孟莉 2001,杨东涛,朱武生 2001 等)。

三、评价与思考

通过对一些人力资源理论著的研读与分析,目前在高校人力资源研究中还存在着一些不足及问题:

首先,从总的看来,目前人力资源管理研究中理论的探讨比较多,实践、操作性的研究比较少。人力资源管理具有很强的实践性和操作性,如何对员工进行培训、如何设计薪酬、如何进行绩效考核等,都是人力资源管理中很实际的问题。对这些内容探讨得相对较少。

其次,对高等院校人力资源管理研究比较少。目前在很多优秀的企业中有丰富的人力资源管理经验,这些经验是经过实践检验、符合中国国情的管理经验,但是,如何将这些经验移植到高等院校,提高中国高等院校人力资源管理整体水平的探讨还比较少。

最后,当前是战略管理时代,如何从战略层面上来探讨人力资源管理问题的研究相对较少,尤其对于高等院校的战略性和人力资源管理问题的研究更是少之又少。

本书从战略的层面分析和研究我国高校人力资源管理,找出当前我国高校人力资源管理所处的位置,提出一些见解和管理建议,以祈希能给高校人力资源战略管理一点帮助。

第三节 高校人力资源战略管理的涵义

一、人力资源

1. 人力资源的涵义

在人类社会的发展中,当人们忙于认识自然、开发自然、利用自然、改造自然以及认识社会、改造社会之时,却似乎忽视了认识自己—开发人类本身,忽视了自身的“宝贵”价值,直到 20 世纪 60 年代,人力资源(Human Resources)的概念才得到人们的认同和广泛的使用。

人力资源概念源于西方国家经济学家们的人力资本理论,古典政治经济学家的鼻祖威廉·配第(1623-1637)首先将人的素质与经济发展结合起来。他认为,决定经济发展的基本因素并不是土地和人口的绝对数量,而是土地和人口的素质以及人口的构成和密度。随后,经济学家亚当·史密斯(Adam·Smith,1723-1790)在他的名著《国富论》中提出了“把一个国家全体居民所有获得的和有用的能力看成是资源的组成部分。”此后,李嘉图进一步发展了劳动价值理论,他认为自然资源如阳光、空气,以及作为劳动产品的机器,可以增加商品的使用价值,而不能增加商品的价值,只有劳动才能使商品的价值增值,从而进一步肯定了人在物质资料生产中的作用。

法国经济学家萨伊认为科学知识是生产力的一部分,人们花费在教育与培训上的费用总和称为“积累资本”,这些受过教育与培训的人的工作报酬,不仅包括劳动的一般工资,而且还应包括培训时所垫付的资本的利息,为什么如此支付劳动报酬,就是因为“教育是资本”。萨伊的观点对人力资源开发理论的形成具有重要作用。

由于人力资源的概念形成较晚,至今尚无统一的界定,从广义上讲,智力正常的人都是人力资源。狭义的定义,归纳起来有三种:
①人力资源是指一个地区或国家有劳动力的人的总和。②人力资源