

中国高校 人力资源管理 制度研究

赵普光 ■ 著



社会科学文献出版社
SOCIAL SCIENCES ACADEMIC PRESS (CHINA)

中国高校人力资源 管理制度研究

赵普光 / 著



社会科学文献出版社
SOCIAL SCIENCES ACADEMIC PRESS (CHINA)

图书在版编目 (C I P) 数据

中国高校人力资源管理制度研究 / 赵普光著. -- 北京: 社会科学文献出版社, 2010.8
ISBN 978-7-5097-1732-5

I. ①中… II. ①赵… 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(2010)第159250号

中国高校人力资源管理制度研究

著 者	赵普光
出 版 人	谢寿光
总 编 辑	邹东涛
出 版 者	社会科学文献出版社
地 址	北京市西城区北三环中路甲29号院3号楼华龙大厦
邮 政 编 码	100029
项目负责人	年维佳
责 任 编 辑	闵佳 赵燕

总 经 销	社会科学文献出版社发行部 (010) 59367080 59367097
经 销	各地书店
排 版	青岛印之象数码科技有限公司
印 刷	青岛新华印刷有限公司

开 本	889mm × 1194mm 1/32
印 张	10.25
字 数	282千字
版 次	2010年8月第1版
印 次	2010年8月第1次印刷

书 号	ISBN 978-7-5097-1732-5
定 价	38.00 元



版权所有 翻印必究

序

我国高校人力资源管理存在很多问题，现有的研究成果大多集中在操作层面，如关于高校教师岗位晋升、聘用、绩效评价、薪酬分配等，而对于制度层面的研究相对较少。邓小平同志指出：“我们过去发生的各种错误，固然与某些领导人的思想、作风有关，但是组织制度、工作制度方面的问题更重要，这些方面的制度好可以使坏人无法任意横行，制度不好可以使好人无法充分做好事，甚至会走向反面。”在全球高校的激烈竞争中，中国高校要实现快速、可持续发展，关键在人才，而人才的有效开发和管理的关键在于制度，制度的有效设计和运行又要靠制度环境。因此，为提高高校人力资源管理制度建设提供必要的理论依据，就成为高等教育和人力资源管理研究的重要课题。

我的博士生赵普光在高校工作了二十多年，从事过行政、教学和科研工作，对高校人力资源管理存在的问题有着比较深刻的认识，在攻读博士学位期间，从制度层面对高校人力资源管理问题进行了深入、系统的思考。他主持完成了山东省教育科学“十一五”规划重点课题“山东省高校人力资源管理现状及其战略选择研究”，撰写了《高校人力资本产权：归属交易及其保障机制》、《关系经济、交易成本与高校人力资源管理制度建设》等多篇论文，为本书的完成奠定了基础。

本书不着眼于具体的人力资源管理制度的研究，但是，本书提出了一个制度设计的理论框架，回答了：为什么我们在高校人力资源管理方面制定不出好的制度？为什么有时看似很好的制度却很难执行？为什么在国外行之有效的制度移植到国内却遇到很大阻碍？为什么在我国历史上享有盛誉、培养出李政道等诺贝尔奖获得者的

西南联大很难被复制？为什么我们花了很大的力气制定的制度，其执行结果却适得其反？这些问题关系到高校人力资源管理制度设计的方向，是战略性的问题，因而更具有理论意义和实践价值。

本书以合情合理的人性假设为出发点，以人力资本产权为主线，以制度环境为根本，以大学精神为目标，以法制建设为高级形式，以文化建设为高级境界，较全面地勾勒出高校人力资源管理制度设计的框架。这不仅在高校人力资源管理研究领域，而且在整个人力资源管理研究领域，都是有创见的。从根本上说，一个好的人力资源管理制度，必然是顺应人性、尊重人权的。不能正确地了解人性，就不能顺应人性，也就不可能制定出正确的管理制度。派生于人性的人权必须得到尊重。人权包括生存权、自由权、追求幸福权，如果制度设计危害了人的生存、自由和幸福，就不是好的制度。人力资本产权是由人力资本的使用所引起的人们之间相互认可的行为关系，是制约人们行使人权的规则。因此，制度设计必须以人力资本产权为主线，要正确界定高校人力资本的产权归属，明确并保障人力资本载体的权益，调动高校教职工的积极性，解除其后顾之忧，使其全身心地投入知识的生产和传播中。

好的制度环境是一个社会的生产、交换与分配得以正常运行的基础，是社会各项基本制度得以科学设计和有效实施的根本保障。我国高校行政导向严重已是不争的事实，在这种环境下，很难产生科学的人力资源管理制度，即使把在发达国家行之有效的制度移植过来，也很难成活，北京大学 2003 年的改革就是一例。可见，高校人力资源管理制度变迁是一项系统工程，必须以制度环境的优化为基础。大学精神是大学得以存在的理由，“学术自由、传承创新、追求真理、引领人类”是大学的价值追求，也是其有别于企业、政府和其他社会组织的标志。高校人力资源管理制度建设必须以大学精神为终极目标。一切与此目标相抵触的制度，在方向上都是错误的。换言之，好的高校人力资源管理制度，必须是为“学术自由、传承创新、追求真理、引领人类”服务的。

法律是制度的高级形式，它比政策更具稳定性和权威性。高校

人力资源管理制度要上升到法律层面，要学习借鉴发达国家的经验，为大学精神的形成提供法律保障，进而以法律的形式保障高校人力资源管理方向的正确性。制度是约束个体行为的规范，这种规范包括有形的和无形的，文化就是无形的规范。优秀的大学文化可以使教职工形成“学术自由、传承创新、追求真理、引领人类”的价值取向，养成“学术自由、学术自治”的行为习惯，建立“学术自律”的伦理道德。这样，人力资源管理制度建设就达到了理想境界。

学术活动既要进行理论探索，也要解决实践问题。本书基本上达到了这两个要求。作者深入现实，用实证研究的方法发现现实中存在的问题，并用规范研究的方法，运用多学科知识去分析问题，提出解决问题的思路，构建了比较完整的高校人力资源管理制度建设的框架体系，这在国内现有的研究成果中是一项突出的成就。

当然，在高校人力资源管理制度方面还有许多问题需要进一步研究。今后，要加强对全国高校人力资源管理制度建设现状的全面调查，认真分析不同层次、类别高校制度建设的差异。在创建世界一流大学进程中，人力资源管理制度创新体系的构建尤其要结合中国国情，提出切实可行的中国高校人力资源管理制度建设的对策和建议。我相信，作者在这方面会不断地探索，取得新的成就。

中国人民大学劳动人事学院名誉院长、教授、博士生导师
中国劳动科学教学研究会名誉会长

赵履宽

2010年1月30日

前言

进入 21 世纪后，长期居于“计划经济堡垒”内的中国高校面临着严峻的考验：一方面，连续几年扩招后，广大人民群众对高等教育的需求已从“接受高等教育”逐渐转变为“接受优质的高等教育”，要求高校不断提高教学质量；另一方面，香港高校面向内地招生，以其优质教育资源吸引内地优秀生源，对内地高校，尤其是对名牌高校形成了强烈的冲击。严酷的现实使高校认识到，必须提高自身的竞争力以适应时代的发展。

提升高校竞争力的关键在于提高人力资源的质量，优质的师资是高校占据竞争优势的保证，而人力资源质量的提升又有赖于先进的管理制度。因此可以说，高校的核心竞争力在于人才，人才作用的有效发挥在于制度，制度的科学制定与有效执行在于制度环境。近年来，国家和高校在人力资源管理制度建设上做了大量的工作，但效果不尽如人意。那么，高校人力资源管理究竟存在什么问题？问题产生的原因是什么？如何从制度和制度环境层面解决高校人力资源管理存在的问题？这是本书要回答的主要问题。

对于高校人力资源管理存在的问题，现有的研究感性判断有余，理性判断不足，缺乏实证支持，对存在问题原因的追究往往就事论事、浅尝辄止，鲜有用理论进行深入、系统的分析的；在对策建议上往往局限于工具层面，缺少对事物内在机理的把握，缺少对制度建设的终极目的、理想境界、高级形式等超乎工具层面的理性探讨。本书的研究思路是：用实证的方法发现高校人力资源管理的问题，指出问题的关键在于制度建设的滞后；通过比较方法，了解并借鉴高等教育较发达国家高校人力资源管理制度建设的经验；通过规范研究的方法，运用新制度经济学、教育学、组织行为学、文化学等

2 中国高校人力资源管理制度研究

学科的有关理论,分析高校人力资源管理制度建设的内在机理及产生问题的根源,并提出相应的对策建议;在一般理论阐释的基础上,用个案研究、比较研究的方法,将理论运用于实践,对北京大学、中山大学的人事制度改革进行分析,总结其经验和教训;最后,避繁就简、避轻就重,指出加强高校人力资源管理制度建设的关键所在。

本书分为六部分,共九章:

第一部分,提出了研究的背景、理论价值与现实意义,国内外研究的现状、思路与方法、创新点、相关概念与理论基础。

第二部分,以山东省高校为例,对高校人力资源管理现状进行研究。运用改编的《高校人力资源管理指数问卷》(预测试版)在青岛大学进行预测试,经项目分析和探索性因子分析,再以 Cronbacha 系数检验其信度,形成由 11 个因素、63 个封闭式问题和 2 个开放式问题构成的稳定的《高校人力资源管理调查问卷》。11 个因素分别为:教职工精神与期望、信息沟通、组织结构、内在满意度、用人机制、参与管理、报酬制度、关心教职工、组织目标、组织环境、组织效率。用所得到的稳定的《高校人力资源管理调查问卷》在山东省公立普通高校进行抽样调查,在济南、青岛、烟台、威海、潍坊 5 个城市抽选 9 所不同层次、权属的高校,发放 1000 份调查问卷。经 SPSS 软件包统计处理,发现在 11 项因素中,参与管理、关心教职工的得分值最低,组织结构、用人机制、报酬制度、组织环境、组织效率的得分值也处于较低水平。不同权属、层次的高校及教职工人口学资料对相应的指数都有不同的影响。

实证研究表明:一方面,高校组织目标较为明确,并能有效地传达给教职工。同时,高校人力资源具有较高的精神追求、理想的自我认知、较强的进取意识和对工作的自豪感。另一方面,高校缺乏教职工参与管理的制度,对教职工人文关怀不足。此外,高校在资源配置、决策与监督机制、组织环境与效率以及人力资本产权保障制度等方面也存在不同程度的问题。

第三部分,针对美、日、德、英、法五国高校的人力资源管理制度,从学术自由与终身教职制度、学术评价制度、法制建设与教职工权

益保障制度等方面,总结了5国的先进经验,并得出了保护学术自由、加强法制建设、注重参与管理、优化制度环境四点结论与启示。

第四部分,运用规范研究方法,从交易成本、人力资本产权、制度变迁等几方面对高校人力资源管理制度生成的内在机理以及存在问题的原因进行了深入研究。人性假设是人力资源管理的出发点,本研究认为:①高校人力资源的行为具有追求财富最大化与非财富最大化的双重动机,对财富与非财富之间的权衡取决于制度安排;②高校人力资源是“有限理性”的;③高校人力资源既存在机会主义倾向,又有诚实守信的倾向。基于对高校人力资源人性假设的认识,可以得出这样一个结论:制度环境和制度安排对人性具有重要的影响。委托代理理论揭示了高校内部的信息不对称及由此而引发的交易不确定性和机会主义行为。在招聘、绩效考核和激励中,交易不确定性和机会主义行为表现得最为明显。我国高校人力资源管理中存在较大的交易成本,在交易成本为正的现实中,市场和政府的作用是有限的,必须加强法制建设和行业自律。人力资本理论是人力资源管理理论的基础,人力资本分类理论要求我们必须区分和分类管理同质型和异质型人力资本;人力资本产权归载体所有是高校组织效率的保证,为此,必须完善法律保障、契约保障和社会保障三大保障机制。

高校人力资源管理制度供给与需求的不均衡导致了制度变迁。制度供给与需求的主体既有政府,也有高校及其人力资源。我国高校人力资源管理制度不均衡主要体现在制度供给不足和制度供给过剩同时存在。政府对高校制度供给不足主要是对其核心制度,如学术评价制度供给不足;供给过剩主要体现在管得过细、统得过死,制约了高校的自主权,打击了高校及其人力资源的积极性。我国高校人力资源管理制度变迁之路动荡而曲折,既有值得称道的成功经验,也有值得吸取的失败教训。民国时期,蔡元培领导的北大人事制度变迁成功的原因有三:一是当时北大的改革是诱致性制度变迁,是高校出于对自身及国家的利益的考虑而进行的制度变迁,而不是强制性的由政府推行的制度变迁;二是国际高校的先进管理理念和

模式的影响；三是校长的知识、阅历、胸怀和勇气。抗日战争时期，由北京大学、清华大学、南开大学合并组建的西南联大，以其出色的人力资源管理赢得了崇高的历史地位，为世人所称赞。西南联大的成功首先得益于“学术自由”、“教授治校”，其次得益于其和谐的文化和校长的教育家胸怀。新中国成立后，受计划经济的影响，高校实行集权管理，由中央政府制定人事制度，全国实施统一的高校人事管理制度。“文化大革命”时期，人事管理制度受到冲击并被废弃，高校管理陷入混乱。“文化大革命”结束后，经过几年的恢复，高校逐渐开始了人事制度改革，由中央政府出台了一系列制度改革方案。然而，高校制度变迁的道路是曲折的，政府的政策在“放权”与“收权”之间摇摆，在前进与后退之间反复。目前我国高校人力资源管理制度变迁仍然是以政府为主导。当然，高校在一些能够自主决定、交易成本不是很高的方面也在主动进行制度变迁。还有一些在国内具有较大影响的“一流大学”自认为在和政府及高校内部人力资源的交易中具有较大优势，因此率先在一些重要领域进行了人力资源管理制度变迁，试图借鉴在国际上通行的、行之有效的制度安排，但遭遇了很大的阻力。为什么历史上成功的制度变迁之路无法沿袭？本研究认为，这是由大学精神的丧失，高校领导层教育家素质的缺失，行政权力的泛化，学术自由、学术自律的缺乏所致。

高校人力资源管理制度变迁的方式决定了制度变迁的效率。在进行制度变迁时，要处理好单项制度变迁和整体制度变迁的关系、渐进式制度变迁与激进式制度变迁的关系、诱致性制度变迁与强制性制度变迁的关系。高校人力资源管理制度变迁一方面不能脱离高校管理制度改革和国家事业单位人事制度改革，另一方面要促进高校管理制度和事业单位人事管理制度的创新。在整体制度变迁完成以前，应以渐进式变迁为主；在整体制度变迁完成后，应以激进式变迁为主。此外，还要根据制度的性质，合理利用诱致性制度变迁和强制性制度变迁两种方式。对于核心制度，由于涉及制度变迁的根本，高校自身进行诱致性变迁力度不大，实施困难，必须进行强制性变迁。在具体的制度变迁上，应以诱致性制度变迁为主，中央政府不宜过

多干预，因为高校在信息占有及内部“一致同意性”方面相对于中央政府具有较大优势，实施起来更容易为人力资源所接受。

第五部分是个案例分析，对2003年北京大学和中山大学进行的人事制度改革进行了比较研究。从变迁的主体来看，北京大学和中山大学制度变迁的主体都是高校。从变迁的动因来看，北京大学的制度变迁带有非常强烈的功利色彩，就是要尽快建成世界一流大学，而中山大学制度变迁的功利性相对小一些。在制度变迁的方式上，北京大学和中山大学都采用了协商式民主，不同的是中山大学是在事前进行协商，而北京大学则是在事后进行协商。北京大学和中山大学实行的都是单项制度变迁，是对教师职务晋升和聘任制度的变迁，没有进行人力资源管理体系的制度变迁。北京大学的制度变迁将人力资源管理制度变迁按岗位来分类，分成教师管理制度变迁和行政人员管理制度变迁，将二者割裂开来进行，先进行教师管理制度变迁，结果激化了原已存在的教师和行政人员之间的矛盾，对整体人力资源管理制度变迁的顺利实施产生了不利影响。中山大学的改革方案虽然比北京大学的方案要柔性一些，但实质是一样的，就是未触及高校人力资源管理的核心制度，将教师管理制度和行政人员管理制度的变迁割裂开来，只不过更多地使用了“赎买政策”，分散了既得利益群体的注意，才没有引起强烈的反应。北京大学的制度变迁更多地借鉴了欧美国家，主要是美国的行之有效的管理制度，但却遭到了强烈的反对，原因就在于没有考虑制度移植的制度环境、配套制度。

第六部分是研究结论与对策探讨。由于第四、五部分在对相关问题进行分析的同时，也给出了相应的对策，本部分避繁就简、避轻就重，提出解决高校人力资源管理制度建设问题的三个关键点：

首先，要重塑大学精神。高校应形成具有全球视野和深远意义的大学精神，即“学术自由、传承创新、追求真理、引领人类”。要从人力资源管理制度建设的目标、治理结构、校（院）长的选拔与任用等方面进行改革，以大学精神为制度建设的终极目标，给教师以宽松的环境和人文关怀，鼓励其进行创造性的学术活动；在治理

结构上要体现民主体管理,使教职工真正参与管理,以避免决策失误。校(院)长要经过民主途径选拔任用,使其由对上级负责转变为对广大师生员工负责,为此,应推行任期制和渎职问责制。

其次,要加强文化建设。文化建设是高校人力资源管理制度建设的理想境界,文化所涉及的价值观、习惯、道德伦理在高校中发挥着制度所无法起到的作用。因此,必须弘扬中华优秀传统文化的精华,形成自由的学术精神,处理好传统文化与外来文化的关系,处理好文化建设和制度建设的关系。

最后,要加强法制建设。法制建设是高校人力资源管理制度建设的高级形式,法律是各种制度中最强硬的一种,正确而严格的法律可以降低交易成本,减少改革的阻力,保护高校及其人力资源的合法权益。为此,必须修改、完善相关法律,进一步明确高校的法人地位,规范校(院)长选拔任用的民主程序,明确教职工参与管理的途径,强化教代会、工会的权利与义务,明确党委会、董事会、教授委员会、学术委员会、教代会和工会的职责,明确人力资本产权,保护教职工和高校的合法权益。

本书在以下几个方面进行了创新尝试:

一是结合中国国情和高校实际,将在国外行之有效的《高校人力资源管理指数问卷》改编为《高校人力资源管理调查问卷》,并在具有代表性的山东省对全省高校进行抽样调查,获取第一手数据,客观地揭示了高校人力资源管理中存在的问题。

二是提出了正确处理高校人力资源管理制度变迁模式关系的原则——在整体制度变迁以前,应以渐进式变迁为主,在整体制度变迁以后,应以激进式变迁为主;对于核心制度变迁应以强制性变迁为主,对于非核心制度变迁应以诱致性变迁为主。

三是不局限于高校人力资源管理单项制度设计,而是注重研究制度环境。本书明确提出:大学精神是制度建设的终极目标,文化建设是制度建设的理想境界,法制建设是制度建设的高级形式。

四是将大学精神作为高校人力资源管理制度建设的终极目标,指出高校人力资源管理制度变迁成功与否,关键在于变迁的方向。

本研究将大学精神概括为“学术自由、传承创新、追求真理、引领人类”，这是高校尤其是研究型高校的使命与存在的价值，必须以此为高校人力资源管理制度建设的方向和目标。

本书不是对高校人力资源管理具体制度的探讨，想通过此书获得制度条文的读者可能会感到失望。本书超越了一般制度条文的局限，从制度建设的出发点、目的、理想境界和高级形式等方面探讨高校人力资源管理制度，有利于把握制度变迁的方向，有利于制定出“顺应人性、尊重人权、注重个性”的人力资源管理制度。因此，本书不仅适合于高等学校人力资源管理的理论与实践工作者，同时对各领域人力资源管理的科研、教学与实务活动都有一定的借鉴价值。

目 录

第一章 绪 论

- 1.1 研究的背景 / 1
 - 1.1.1 高校之间的竞争日益加剧 / 1
 - 1.1.2 人力资源是提升高校竞争力的主要资源 / 1
 - 1.1.3 高校人力资源管理制度残缺 / 2
- 1.2 研究的理论价值与现实意义 / 4
 - 1.2.1 理论价值 / 4
 - 1.2.2 现实意义 / 5
- 1.3 相关文献的简要述评 / 6
 - 1.3.1 国内的研究 / 6
 - 1.3.2 国外的研究 / 14
 - 1.3.3 现有研究的不足 / 16
- 1.4 研究方法与技术路线 / 18
- 1.5 研究内容与章节安排 / 19
- 1.6 研究特色与创新之处 / 19

第二章 概念的界定与理论基础

- 2.1 概念的界定 / 21
 - 2.1.1 高等学校 / 21
 - 2.1.2 高校人力资源 / 21

2 中国高校人力资源管理制度研究

2.1.3 高校人力资源管理 / 25

2.1.4 高校人力资源管理制度 / 28

2.2 理论基础 / 37

2.2.1 新制度经济学 / 37

2.2.2 高等教育学 / 40

2.2.3 文化学 / 43

2.2.4 组织行为学 / 43

第三章 对高校人力资源管理现状的实证研究 ——以山东省高校为例

3.1 研究对象 / 45

3.1.1 选择山东省高校作为研究对象的依据 / 45

3.1.2 山东省高校概况 / 46

3.1.3 山东省高校人力资源现状 / 48

3.1.4 山东省高校人力资源现状分析 / 52

3.2 研究方法 / 53

3.2.1 人力资源管理指数法 / 53

3.2.2 访谈法 / 56

3.3 预测试及《高校人力资源管理调查问卷》的修订 / 57

3.3.1 被试 / 57

3.3.2 问卷效度和信度分析 / 58

3.4 实证研究结果 / 62

3.4.1 山东省高校人力资源管理的描述性统计分析 / 63

3.4.2 被试所在高校的权属、层次、办学定位
对人力资源指数的影响 / 65

3.4.3 教职工人口学资料对人力资源管理指数的影响 / 67

3.4.4 开放式问题 / 69

3.5 实证结论 / 70

3.5.1 山东省高校人力资源管理总体情况的实证结论 / 70

3.5.2 不同层次高校的人力资源管理效果的对比结论 / 73

3.5.3 人口统计学的差异分析 / 74

3.6 小结 / 75

第四章 高校人力资源管理制度的国际比较

4.1 研究对象 / 76

4.1.1 五国社会经济与高等教育发展概述 / 76

4.1.2 五国高校人力资源管理体制概述 / 79

4.2 学术自由与终身教职制度 / 80

4.3 学术评价制度 / 86

4.3.1 学术的定义 / 86

4.3.2 学术评价的内容 / 87

4.3.3 同行评议制度 / 90

4.4 法制建设与教师权益保障制度 / 92

4.5 结论与启示 / 95

4.5.1 保护学术自由 / 95

4.5.2 加强法制建设 / 95

4.5.3 注重参与管理 / 96

4.5.4 优化制度环境 / 97

第五章 交易成本与高校人力资源管理制度建设

5.1 交易成本的含义 / 100

5.1.1 交易 / 100

4 中国高校人力资源管理制度研究

- 5.1.2 交易成本的含义 / 101
- 5.2 交易成本与制度 / 104**
 - 5.2.1 关于人性的假设 / 104
 - 5.2.2 人性假设与制度 / 106
- 5.3 高校人力资源的人性假设 / 108**
 - 5.3.1 研究综述 / 108
 - 5.3.2 研究高校人力资源管理中的人性假设
要考虑的因素 / 110
 - 5.3.3 高校人力资源的人性假设 / 113
 - 5.3.4 高校人力资源管理的人性假设与制度建设 / 116
- 5.4 高校人力资源管理中的交易成本与制度建设 / 117**
 - 5.4.1 高校人力资源交易的参与者 / 118
 - 5.4.2 高校人力资源交易的不确定性与机会主义行为 / 123
 - 5.4.3 高校人力资源交易成本与制度建设 / 134
- 5.5 小结 / 143**

第六章 人力资本产权与高校人力资源管理制度建设

- 6.1 人力资本理论是高校人力资源管理制度研究的重要
理论根据 / 144**
 - 6.1.1 人力资本 / 145
 - 6.1.2 人力资本的类型 / 146
 - 6.1.3 人力资源和人力资本的关系 / 148
 - 6.1.4 人力资本理论是高校人力资源管理制度
研究的重要理论根据 / 149
- 6.2 高校人力资本产权特征 / 156**
 - 6.2.1 人力资本产权概念 / 156