

# 高校人力资源投资战略中的周期性因素分析

□有祥君 [西南财经大学 成都 610074]

**[摘要]** 高校人力资源投资战略是高校发展战略的重要内容之一。由于人的自然属性以及社会环境、高校结构的影响,高校人力资源投资具有一定的周期性。这种周期性说明高校人力资源投资战略具有最优化的可能。高校后合并时期,将出现兼并以及合作,有益于高校的人力资源投资的科学化、合理化。

**[关键词]** 高校; 人力资源; 战略; 周期

**[中图分类号]** G647

**[文献标识码]** A

**[文章编号]** 1008-8105(2010)02-0106-03

高校发展过程中最重要的因素就是人的因素,无论从经济学的角度,还是从社会学的角度看,都是如此。而促进人的发展的因素中,最关键的是制度。只有在制度的约束下,人的发展才对组织的发展具有持续的、稳定的、最优化的意义,高校尤其如是。本文将从投资战略的一个维度——时间周期方面,分析高校人力资源管理中存在的一些问题,并尝试提出解决的办法。

## 一、周期性及原因

高校人力资源投资的最终目的是更好地维持和拓展其生存、发展的空间。这种投资必须具有长期性和科学性,否则将极大地影响高校的发展。由于劳动力价值的增加是一个缓慢的过程,因此“对于高等学校本身来讲,战略人力资源管理作为一种理念、思想以及提升组织竞争力工具的引入,既是理论的呼唤,又是现实的需要。”<sup>[1]</sup>从战略的高度看,高校人力资源投资具有一定的周期性,源于以下几个方面原因:

### (一) 人的生命周期限制

人力资源与其他资源属性不同的是,人力资源具有独特的可再生性、能动性、创造性以及个体的时效性和整体的连续性;个体的有限性和整体的无限性。<sup>[2]</sup>作为自然的结果,个人的价值增值和价值实现必然是一个完整的闭合的过程。独立个体的生

命周期过程累加产生宏观上的规律效应,即从时间上显现出周期的循环。高校在引进人才的同时也不断流失人才,虽然从较短时期看,新老交替所引起的周期性变化并不十分明显,但不同的时期高校在人力资源上的投资受其影响在若干年后显现较大差异,从整个发展阶段看,这样的结果便具有了周期性。

### (二) 经济环境的影响

高校的人力资源投资分为两个层次,一是针对高校所有人员的,从高校内部看,这种投资是一种公共品,不具有排他性,如工资待遇的提高等;二是针对单独个体的投资,如委托培养和引进人才等。在这两个层面中,针对所有人员的投资在总量上具有一定的稳定性,但是,通常因教师退休减少的支出不能够弥补新进教师增加的成本;同时,高校面临所有教师的工资水平趋增而产生的压力。从社会环境看,高校吸引人才的几个因素中,稳定的收入是重要的一个方面,随着社会经济周期性波动,高校对人才的吸引力也在变化。此外,高校针对单独个体的投资,也受高校整体支出能力的限制。这种支出能力对应的是收入能力,它却在很大程度上受不同时期社会发展热点领域的影响。

### (三) 高校结构的制约

高等学校本身就是一个复杂的社会体系,高等学校的组织结构中除了有一般的组织体系和行政结构外,还有高等学校特有的业务结构,即学科体系

**[收稿日期]** 2010-1-21

**[基金项目]** 西部地区高校均衡发展的经济分析(JX0714)

**[作者简介]** 有祥君(1975-)男,西南财经大学博士研究生,电子科技大学教师。

和学术结构。<sup>[3]</sup>我国高校目前的管理模式基本上采用科层制,普遍存在学术权力弱于行政权力的现象。由此产生了一个部门,一任领导,一个阶段的特色。而且,一届领导班子,往往在开始时期精诚团结,密切合作,随着时间的发展,积累的矛盾越来越多,创新进取势头掩盖下的分歧逐渐明显,内部的协同成本迅速增加,导致整体的运行效率降低。由此,高校在人力资源投资方面的范围和力度,都周期性地受到影响。

#### (四) 学习模仿的规模效应

学习和模仿的行为,在有些时候是有益的,会在相当程度上减少组织在发展过程中的试错成本。然而在有的时候,学习和模仿仅仅是一种机械的非理性行为,这种行为风险巨大,甚至可能在根本上动摇高校的发展基础。如在引进人才、职称评定、教师薪酬制度改革等方面,这种学习模仿甚至发展成为一种互相攀比的现象,并频频出现彼此“挖墙脚”的尴尬。人力资源投资,最终没有达到人尽其才,反而出现人不能尽其用,人才流失严重的情况,并且这种非理性现象一旦出现,会有扩大的趋势。随着效益和成本比值的降低,人们又会对单纯的学习模仿摒弃,反映在人力资源投资方面,则呈现一定的弱的周期性。

## 二、最优化的困境

既然人力资源投资具有客观的周期性,无论其是否明显,是否短期可见,我们都可以断言人力资源投资具有最优化的可能。但这种最优化是否能够成为现实,或者至少能够为我们提供决策依据?

从上面的分析看,对高校人力资源投资影响最大的是社会经济周期。由于高校相对稳定的工作和收入水平,不会敏感地随经济周期发生较大幅度的波动,因此,在不同的经济周期,人力资源投资受到的影响,只能是被动的和间接的。这缘于高校和企业人才方面的竞争,在经济上升期,企业为顺利实现该阶段的企业发展战略,企业人力资源管理的主要策略为:吸引和获取企业所需的关键人才,制定鼓励关键人才的激励措施和办法,充分发挥关键人才的作用,加速企业发展;完善培训、考评和薪酬机制,充分调动全体员工的工作激情;建立完善的人力资源管理体系,促使企业人力资源管理工作逐步规范化。<sup>[4]</sup>企业对人才的吸引力增强,高校的人才加快流失。相反,在经济衰退期,企业对人才

的吸引力降低,高校则在人才竞争方面占有优势。那么,是否存在长期和短期的最优化曲线呢?

我们假设存在这样的曲线,那么影响这个曲线的因素会有以下几个:首先是高校的类型,不同类型的高校在经济周期的不同阶段,受影响的程度有极大的不同;其次是学校的规模和历史,具有较大规模和较长历史的高校,其曲线将会更扁平一些;再次是经济周期的自身特征,即引起增长和衰退的原因是什么;再次是本领域的企业数量、规模和发展程度,这将影响曲线的交点;最后其他干扰项,包括主要领导的能力、水平等。假如我们将现有教师规模和经济周期的时间点设为两个变量的话,由此可得出高校未来一段时间的人力资源投资水平的估计值。但事实上,所有影响因素都具有不确定性,或者无法准确量化,对经济周期的估计也不能精确。因此,无论是否存在这样的曲线,我们都无法在现实中应用。但其意义却非常重要,说明高校在一定的发展阶段,存在最优的人力资源投资数量,这个数量受多个因素的影响,过多的和盲目的投资不必要也不可取。

我们发现,现实中很多高校看似盲目引进人才——从高校的发展程度和在经济社会中的地位来看,这样引进人才的效益和成本比例是不合理的一一或者人不能尽其才,或者才不堪所用,或者引而不进……。但高校在其他方面则受其影响,取得了间接效益:如评奖、科研项目申报、招生等方面。对此类现象的研究属于社会资本的相关内容,我们不能进一步展开,在这里要说明的是,高校在人力资源上的投资,即便不存在领导的非理性因素,那么最优化受许多不确定性因素的影响,也很难比较和预期。高校只能根据自身发展情况,在允许的条件下增加和减少人力资源投资的规模,这样便循环强化了人力资源投资的周期性。

结论是,高校的人力资源投资成本总是高于理想水平,而投资收益总是低于理想水平;从现实情况看,略微过度的投资优于投资不足。

## 三、兼并与合作

既然高校人力资源投资无法达到最优化,那么高校制定的人力资源管理战略也必然不是严格意义上的最优策略。从全国范围来讲,非最优策略造成的重复性成本损失就变得重要和引人关注。不同规模的高校分别决策,频次的增加使上述因素的影响

扩大,同时非理性决策的机会增加。根据教育部公布的数据,我国普通高等学校有2263所,成人高等学校有400所,民办的其他高等教育机构有866所(以上数据来源于教育部网站:www.moe.edu.cn),可以想见,每年因此增加的人力资源无效投资是一个巨大的数额。仅2005年我国就有2500万人因未“尽其才”而被无端消耗,造成的损失仅经济指标一项就超过9 000亿元。<sup>[5]</sup>

避免高校人力资源投资周期性引起的投资风险,最重要的是减少决策的频次。其方式有两种:一是提高高校的决策水平,二是减少高校的数量。从上世纪90年代以来,我国进行了较大规模的院校合并,1992~2003年6月,全国有788所高等学校参与了合并,组建318所高等学校。<sup>[6]</sup>高校的合并产生规模效应,尽管还存在一定的争议,但经过几年的协调发展,这种合并的正效应正在逐步显现,尤其在相当的程度上避免了人力资源投资的重复,并使人力资源的管理更加科学合理。

在高校合并的后时期,行政式的强制已经告一段落,高校的自主权使得这种合并需求大大降低。前期的经验和经济发展的一般规律告诉我们,规模的增加是一个自然的过程,也就是说,高校的合并仍将存在。在强-强联合已经进入尾声的情况下,今后可能会出现强-弱联合,即是事实上的兼并;同时,将会出现新的模式——“战略联盟”,即高校为了一定的目的或战略目标,通过一定方式组成的优势互补、风险共担、要素双向或多向流动的松散型网络

组织。<sup>[7]</sup>这两种模式都能够改善高校的人力资源结构,从而为高校制定人力资源战略提供有力的支撑。

高校的人力资源投资战略是高校发展战略的一个部分,因此不能够脱离高校的总体发展轨迹,并服从和服务于高校教学科研以及社会功能的具体目标。高校人力资源投资具有的周期性对高校发展有着不可忽视的影响,利用好这个周期,能够推动高校快速发展,增强高校的发展潜力;否则将极大阻碍高校实力的提升,甚至使高校失去发展机遇,在竞争中处于弱势,拉大同其他高校的差距。

### 参考文献

- [1] 邢周凌,周绍森. 高校人力资源管理实践的最优维度结构及其实证研究[J]. 管理评论. 2009, (6): 97.
- [2] 李联, 刘海战. 西部高校人力资源管理现状及对策[J]. 西北工业大学学报(社会科学版). 2007, (3): 74.
- [3] 叶聚丰, 沈勤. 矩阵式结构理论及其在高校体制建设中的应用[J]. 上海工程技术大学教育研究. 2008, (2): 8.
- [4] 段利. 基于经济周期的企业人力资源战略调整[J]. 商业时代. 2009, (36): 37.
- [5] 张理中, 王钢. 西部高校人力资源管理对策研究[J]. 开发研究. 2008, (3): 145.
- [6] 王根顺, 陈蕾. 新中国成立后两次高校合并历史经验的理性探析[J]. 教育探索. 2006, (6): 33.
- [7] 阳荣威. 后合并时代高校的选择: 战略联盟[J]. 高等教育研究. 2005, (9): 58.

## Periodicity of Investment Strategy in Human Resources of Colleges & Universities

YOU Xiang-jun

(Southwestern University of Finance and Economics Chengdu 610074 China)

**Abstract** The investment strategy in human resources is an important part of the universities' development strategy. Because of the natural attributes, social environment and university structure, it has some periodic features which shows the possibility of realizing optimization. The merger and cooperation in post-merger period will help investment strategy in human resources of colleges & universities to advance towards rationalization and scientificness.

**Key words** colleges and universities; human resources; strategy; periodicity

编辑 范华丽