

人力资本理论视域下高校教师队伍建设的探索

李宏伟¹ 王素君¹ 许可²

1. 沈阳建筑大学 高等教育研究中心 辽宁沈阳 110000
2. 沈阳建筑大学 电气与控制工程学院 辽宁沈阳 110000

摘要: 本文运用人力资本相关理论,以高校教师为研究对象,分别从人力资本投资和人力资本配置两个视角分析了高校教师队伍建设过程中存在的问题,包括培训与发展投入不足、教学与科研投入不均衡、薪酬水平整体偏低、人员结构不合理等。解决问题的思路应该从强化内外部激励、提高投资效率和完善保障机制三方面入手。

关键词: 人力资本; 高校; 教师队伍; 投资; 激励

Exploration of College Teachers Construction under the View of Human Capital Theory

Hongwei Li¹ Sujun Wang¹ Ke Xu²

1. Higher Education Research Center of Shenyang Jianzhu University Shenyang 110000
2. School of Electrical and Control Engineering, Shenyang Jianzhu University, Liaoning Shenyang 110000

Abstract: Using the relevant theories of human capital and taking college teachers as the research object, this paper analyzes the problems existing in the construction of college teachers from the perspectives of human capital investment and human capital allocation, including insufficient investment in training and development, uneven investment in teaching and scientific research, low overall salary level, unreasonable personnel structure, etc. The way to solve the problem should be from three aspects: strengthening internal and external incentives, improving investment efficiency and improving the security mechanism.

Keywords: Human capital; University; Faculty; Investment; Incentive

2018年1月20日中共中央国务院出台《关于全面加强新时代教师队伍建设改革的意见》强调百年大计、教育为本,教育大计、教师为本,吹响了新时代高校教师队伍建设的号角。高校教师不仅承担着为人类传播知识的历史使命,也是新时代我国高校“双一流建设”的关键力量。因此,深化新时代高校教师管理体制改革,确保相关政策落到实处,尊重教师的主体性、激发教师积极性是改革的关键。本文以高校教师为研究视角,运用人力资本相关理论来分析高校教师队伍建设问题并提出了具体改进措施。

一、理论框架

人力资本的研究最早可以追溯到亚当·斯密,但首次提出人力资本概念的学者是沃尔什。他在《人力资本观》一文中郑重提出了人力资本这一概念。国外学者舒尔茨、丹尼森、贝克尔等人对这一理论进行了深入研究,发展了该理论,使人力资本理论逐渐形成了一种理论体系和学说。人们对人力资本的研究往往从定义和内涵两个方面来阐述。人力资本的定义是,人力资本是指凝聚在劳动者身上的知识、技能及其所表现出来的能力,这种能力是生产增长的主要因素,是一种具有经济价值的资本。从内涵来看,人力资本涉及投资、资源配置等经济关系。同时,人力资本存量不是固定不变的,人力资本的形成和增长需要投资,教育投资是人力资本的核心问题。

高校教师人力资本是由人力资本这一理论衍生而来的。国内学者鲁娜、王秀丽认为,高校教师人力资本是指,

“存在于高校教师人体之中的,并投入到高校的能够为高校现在及未来带来收益的健康、知识、经验、工作能力、创新精神、信誉等综合的价值存量,即高校教师花费在医疗保健、教育、实践和职业培训等诸方面的支出所形成的资本。”^[1]笔者认为高校人力资本主要是指高校教师习得的所有知识水平、专业能力、综合素质的集合;这些是学校最主要的人力资本,是高校实现长远稳定发展的首要人力资源保障。高校教师人力资本的投资收益具有两大特点。第一,固有人力资本转化。高校教师的现有人力资本水平是以往的教育投资使他们拥有了高水平的理论知识基础和专业学科知识,进而转化到平时的教学与科研工作中。第二,人力资本持续投资,持续转化。人力资本的持续性投资对未来能够增加生产收益能力,是为高校教学与科研工作带来持久性收益的来源。

哈佛大学前校长科南特曾经说过:“大学的荣誉不在于它的楼舍和人数,而在于它的一代一代的师资力量。”^[2]

二、问题分析:人力资本投资与配置的视角

1. 从人力资本投资的视角分析

高校师资队伍从人力资本投资的角度来看,为教师提供更多的学习资源、对教师赋能会直接影响教育教学质量及高校的未来发展。高校作为师资队伍投资建设主体,在投资行为中仍存在着一些缺陷,制约着教师的能力发展及教师队伍水平的整体提升。

(1) 高校对教师培训与发展投入不足,无法真正为教师赋能

高校教师培训与发展是高校拥有高素质教师队伍、改善人力资源结构的重要手段,也是高校教师发展职业能力、在激烈的竞争中获取优势的重要途径。从人力资本的角度看,教师培养就是学校通过人力资本投资来提升高校师资的综合能力进而提高教学质量、人才培养质量和科研水平的做法。教师的培训与发展有多种实现形式,如岗前培训、在职进修、学术会议、短期访问、出国深造及学术休假等。目前,地方高校对教师的培训与发展的投资总量远远不够,投资对象覆盖面窄。部分高校对教师的培养和培训更多的倾向于高端人才,忽视对一般人才的培训,导致在实际的工作中,往往需要“老带新”,学校的规章制度的传达、教学经验的积累都是因人而异,不系统不规范。新教师入职后学习成本高昂,容易影响工作效率和工作效能的发挥。造成这种现象的原因在于:第一,高校教师人力资本具有决策风险。高校在进行高校人力资本的投资决策时,存在由于决策能力以及一些不确定因素造成投资难以回收的风险。多元的投资对象、投资类型以及投资规模的组合可能产生投资回收风险。因此高校应根据本校教师人力资本特点,运用合适的投资组合模型进行人力资本投资。第二,高校教师人力资本具有流失风险。随着高校对教师人力资本投资的增加,教师的技能不断提升,人力资本不断保值和增值,因此教师可以有选择更高的平台,这会给高校带来巨大的损失,影响学科或专业的发展。第三,投资收益回报周期长,短期不好衡量。高校对教师的人力资本投资回报体现在人才培养质量、学科发展及科研水平的提升,但这些方面的考量需要经过多年的累积才能体现,因此,高校的管理者更愿意选择相对其他“立竿见影”的投资回报项目。

(2) 教学能力与科研能力的投资不平衡

大学的职能首先是教学。科学研究被确立为大学的职能之一源自19世纪洪堡在德国柏林大学倡导的“教学与科研相结合”。随后科研体制迅速发展,并在20世纪成为一种重要的社会建制^[3]。随后,科学研究需要有承担其职能的组织机构,高等院校则成为这样的机构之一。近年来,高校科研和服务社会的职能不断得到重视和加强。据2019年全国科技经费投入统计公报显示,2019年全国高等学校科研经费支出1796.6亿元,占GDP比重达到0.2%。随着高校的科研基础条件改善及科研实力的提升,近几年各高校对各级别科技技术获奖项目的奖励也越来越明确,奖励项目多,奖金数额高。如沈阳某地方工科高校在《科学技术奖励办法》中明确提到国家级科技获奖奖励金额最高为20万元,省部级和校级科技获奖也有相应的奖励标准。反观作为高校基础职能的教学奖励,有些学校根本没有相应的文件支持,或者在地方高校的教学奖励文件中只有屈指可数的奖励项目,并没有明确奖励标准。高校之所以会出现“厚科研薄教学”的现象,首先是源于政策导向。教育部对高等学校的评估发展指标会通过科研项目质量、数量和到账经费等指标来评估高校的科研水平。同时,通过学科带头人的资历、论文、项目等情况作为判断学科可持续发展的标准之一,而这些量化的指标往往是偏向于科研的。其次,教学和科研投资效益的评估方式不同,周期不同。教学投资的收益

往往内化为教师的技能再转化为学生的能力,不易评估。科研投资则更容易量化,周期短。在这种“重科研投资轻教学投资”的指挥棒作用下,高校教师把更多的精力投向科研,教学往往只是完成规定教学任务而已,容易忽视对大学生品格的培养和人格的塑造,从而影响了高校整体教学水平和人才培养质量。

(3) 高校教师薪酬水平整体偏低,薪酬结构不合理

根据由由和朱菲菲的研究成果,高校的工资水平高于城镇单位职工平均工资,但低于最高行业的平均工资。2010年以后,与工资水平最高的行业相比,高校的工资水平与之的差距越来越大。从全国范围看,约有近1/4的省份其高校名义工资水平和工资竞争力均低于全国平均水平^[4]。而比照了住宅商品房售价和城镇单位平均工资水平后,高校名义工资水平高于全国平均值的7个东部省份中,除广东外,其余6省的高校工资竞争力均变为低于全国平均值。由此可见,高校教师的薪酬水平整体偏低,薪酬竞争力不高。

自改革开放实行结构工资制以来,高校教师工资就具有非常明显的结构特征。在目前的工资制度下,我国高校教师的工资主要由基本工资(岗位工资+薪级工资)和绩效工资、津贴补贴和奖励构成。基本工资是基于教师的职称、学历、工作年限等因素给予的基础性薪酬,一般标准很低。绩效工资是指当高校教师在完成基本的教学任务基础上发放的教学和科研工作的酬劳,这部分一般会在年初预扣。津贴和补贴是指与岗位和职级相匹配的福利待遇。奖励一般是指对突出业绩的奖励(如国家重大课题、国家重要奖励),奖励的标准较高。目前我国高校普遍采用这种薪酬结构,承担行政职能、教学职能和科研职能的教师都在这个薪酬体系中。从此薪酬结构可以看出,高校教师的薪酬中奖励性薪酬占了很大比重。那么,要获得高额薪酬,教师会努力争取获得突出业绩,如国家重大课题等。而一般国家的重大课题都会授予学科负责人等教授级教师。同时,无论处于哪个层级的教师,只完成基本的教学工作,很难获得有竞争力的薪酬。

这就导致青年教师即使将全部精力都投入到教学中,也无法获得较高的薪酬。这种结构单一的薪酬体系极大地削弱了高校教师教学的积极性,使教师的精力很难集中到日常的教学中去,教学质量势必会受到影响。因此,高校教师的薪酬结构必须进行调整,依据行政类、教学类和科研类进行划分,按照不同的绩效目标进行考核并确定薪酬才能对教师产生驱动力,保证高校教育教学和科学研究的水平不断向前发展。

2. 从人力资本配置的视角分析

在人力资本理论中,人力资本配置是物质资本与人力资本的一种契约均衡,就是“将符合岗位要求的人匹配在适合的岗位上,将其才能得到最大化的发挥”,解决“如何发展其能力”和“如何使其努力工作”的问题。对于高校来说,目前的教师队伍资源配置中还存在很多问题,应该通过人力资本科学配置使教师的综合能力和工作水平得到提升,教师的人力资本效能得到发挥。

(1) 人员结构不合理,人员冗余、人浮于事

高校的人员配置总量是通过政府控制编制及岗位比

例来进行配额。高校内部的人员结构分为行政人员与学术人员两部分。高校的人员结构不合理主要表现为以下几个方面：第一，我国高校具有政府属性，行政权力高于学术权力、行政级别参照政府机构、党政机关管理部门较多、行政人员冗余。高校参照政府机关设置相应对接的管理部门，其管理部门内部的人员占用了大量的编制比例，而这些管理人员并不是高校教学与科研的主力军。高校的专任教师比例较低。如北京 2011 年、2012 年高校行政人员占比分别为 54.86%、56.29%(北京统计年鉴，2012，2013)^[5]。

在许多高校，教师岗位的设置不能很好地与国家或学校的中长期发展规划联系在一起，和学科发展、团队建设的目标不完全一致，而且没有考虑到学校的办学基础和办学特色，教师岗位配置不合理。这使得一些学科人才积压，流失严重，而一些学科人才紧缺，想进的人进不来，学科发展收到制约；由于与中长期发展规划相脱节，造成教师年龄、学历、职称结构不合理，教学和科研团队难以形成。招聘是获取符合高校教学科研需求的人力资源的重要手段，专业化的招聘流程和透明的招聘信息能够更广泛地吸引人才。但是在目前高校教师的招聘过程中还存在着规章制度不健全、招聘流程不规范、评价的主观性因素多等问题。首先，由于信息不对称，高校选择教师的范围过窄，“近亲繁殖”的现象比较严重，不利于学术的发展以及竞争机制的形成。其次，高校不考虑办学定位和办学特色，盲目提高普通教师岗位的应聘条件，不但造成宝贵教师人力资源的浪费，而且使岗位竞争性减弱。最后，因人设岗、暗箱操作等影响招聘公正性和公平性的现象仍然存在，直接影响应聘人员的信任度和积极性。

(2) 跨学科交叉融合的师资队伍整合难度大

伯顿克拉克在《高等教育系统》一书中认为，高等教育的目标带有模糊性，高校组织是“松散联合”的系统，学科成为高校内部“松散联合”的子系统^[6]。从学科本身角度看，学科的发展是由研究人员聚焦在某一特定的研究领域，不断实验、探索、拓展，进而形成了独特的理论体系和框架；从高校教师角度看，教师的学科属性源自高等教育期间其专业特性。社会分工的细化使得每个教师都对其研究的领域不断深入挖掘，拓展学科深度，但却很少关注其他学科领域的发展动态。然而，随着社会的发展，工业 4.0 时代的到来，越来越多的问题不仅仅是通过一个学科的研究就能够解决的，或许多学科融合会让问题解决地更高效、更便捷。因此，高校作为人才培养的基地，急需打破学科内的“封闭圈”，形成学科之间合作交流“开放圈”，为教师提供多学科交叉融合的交流机会，从而培养未来社会的跨学科复合型人才。

另外，高校的组织机构一般按照学科划分为学院或科研院所。各学科教师围绕各自所属专业开展科学研究及教育教学工作。这样的机构设置不利于各学科间的相互交流和交叉融合。高校往往缺少一种平台机构，这种平台围绕项目开展研究或教学工作，各学科专业教师以项目为导向，依托各自专业分工协作，达成项目目标。项目研究期间，教师可以将各自专业的教学计划融入其中，

为学生提供实践平台或者以案例方式开展教学，从而进一步提高教学质量。总之，高校应该将组织机构平台化，为师生提供教学基地。

三、解决思路：强化内外部激励、提高投资效率、完善保障机制

1、强化内外部激励，提升教师核心能力

激励机制是指管理者依据法律法规、价值取向和文化环境等，对管理对象之行为从物质和精神等方面进行激发和鼓励以使其行为继续强化的机制^[7]。从人力资本配置与投资的角度，高校进行教师队伍建设的激励机制应优化资本配置方式，多样化配置人力资本结构，保证投资收益最大化。首先，高校应根据学校长期发展定位及近期目标规划完善组织结构调整。在组织结构调整的基础上，为相应的教学机构和科研院所、平台配置相关教师。其次，高校应对本校现有教师开展人才盘点，分析现有教师的专业特点、教学及科研优势以及职业发展预期。结合人才盘点结果及调整后的组织架构，高校重新对现有教师队伍进行人才优化配置，从而实现从工作本身的角度对教师进行内部激励。第三，根据人力资本理论，人力资本存量不是固定不变的，人力资本的增长需要投资。因此，高校要为教师提供更多的培训、进修的机会，更多与各专业顶尖人才交流的平台和渠道。比如，高校可参与到高质量的行业协会组织的学术会议中，通过政策支持鼓励教师积极参与并输出相应的学术成果。同时，学校可以依托合作办学为教师提供更多出国深造的机会。教学和科研型教师可以有不同的重点投资方向。内外相结合的激励机制能够有效地增加教师的人力资本，提升教师队伍的整体质量。

2、调整人力资本投资结构，提高投资效率

要增强人力资本投资结构的合理性，提高教师队伍的教学和科研能力，高校必须立足本校的发展定位，明确人力资本投资方向，提高人力资本结构匹配度，保证投资效率。首先，高校要结合长期发展目标平衡好教学型、科研型、双师双能型教师的人力资本投资比例。例如，应用型地方高校应保证教学型教师的固定人力资本投资比例，确保投资总量基本不变，可小幅上调；逐步加大双师双能型教师人力资本投资比例，稳步提升双师双能型教师的教学、实践以及创新能力，从而更好地服务于应用型人才培养。而研究型大学则应该在保证教学型教师投资总量的基础上，稳步提高科研型教师的投资比例。其次，高校要平衡好“人才引进”和“师资队伍培养”之间的关系。“人才引进”的关键在于衡量投资收益比，重点在“质”，不在“量”。人才的引进一定要能够弥补现有师资队伍短板，逐步构建好人才梯队，夯实师资力量。“师资队伍培养”的思路应该是分类培养。学校应从教师能力出发，实施一系列的分类培养计划，包括基础培养、特色培养和拔高培养等。师资队伍培养还应该注意的问题是在培养之前必须进行需求调查，结合个人发展需求和意愿开展培养计划。总之，高校的人力资本结构要注重均衡发展，效率为先，激发起现有教师的能动性，发挥好引进人才的辐射带动功能，从而使教

师资队伍整体水平得到提升。

3、加强师资队伍绩效管理,完善保障机制

由于高等教育领域内人力资本投资的收益存在波动,收益评估的难度较大,因此高校在进行教师人力资本投资时必须加强对教师队伍的绩效管理,建立保障机制^[8]。一是要依据需求科学投资。高校要综合考虑学校的长远目标与短期收益,提高投资决策的科学性、合理性和预见性。无论是新教师引进还是现有教师培养,必须进行科学论证,要依照学校发展的实际情况进行,避免盲目投资带来的资金浪费。二是要加强师资队伍绩效管理。绩效管理是组织人力资源管理系统中不可分割的一部分。高校在师资队伍建设过程中,要及时跟进教师教学和科研各方面的最新进展情况,发挥奖励和督促的功能,及时给予激励和强化。在奖励方面,高校可以采用阶段性投资的方式,包括启动阶段、进展阶段及收尾阶段等。对收效良好的教师及时给予奖励,以促进投资收益。对于收效不明显的教师可以采取提示和撤回部分投资甚至全部投资的措施,及时止损。三是要逐步建立投资收益评估制度。高校要依据人力资本投资模型,逐步探索出适合自身发展的各类人力资本投资收益评估制度,逐步建立包括教师队伍建设投资经费在内的教育经费使用效率和效益的评估和考核制度等,切实保障和提高教育投资的经济效益。

四、结语

高校师资队伍建设从人力资本管理角度核心应强调以人为本,尊重教师,充分调动教师的积极性,将人力资本的投资收益发挥到最大。高校应从自身发展的长远目标出发,建立科学的、系统的、有效的教师队伍培养机制、激励机制和保障机制,才能为建设成为高水平的大学打好基础,为我国高等教育事业高质量发展

做出贡献。

参考文献:

- [1] 靳希斌. 教育经济学 [M]. 北京: 人民教育出版社, 2009:66-78.
- [2] 宋东霞著. 中国大学竞争力研究 [M]. 北京: 高等教育出版社, 2005:37
- [3] 伯顿·克拉克. 高等教育系统—学术组织的跨国研究 [M]. 王承绪, 等, 译. 杭州: 杭州大学出版社, 1994:162-186.
- [4] 杨林. 从人力资本理论看高等教育教师的配置和激励 [J] 思想战线, 2004(6):96-99.
- [5] 张维迎. 博弈论与信息经济学 [M]. 上海: 上海三联书店、上海人民出版社, 1996.
- [6] 戴玉纯著. 基于战略的大学排名绩效管理 [M]. 合肥: 中国科学技术大学出版社, 2007.
- [7] 侯光明, 席巧娟, 于倩等. 中国研究型大学理论探索与发展创新 [M]. 北京: 清华大学出版社, 2005.
- [8] 申花. 教学与科研的矛盾及其消解 [J]. 宿州学院学报, 2007, 22(1):145-147.

作者简介: 李宏伟 沈阳建筑大学高等教育研究中心助理研究员 高等教育理论与实践研究

基金项目:

沈阳建筑大学第十二批教育科学研究立项课题“人力资本理论视域下应用型本科高校教师激励机制的研究与实践”。

辽宁省教育科学规划 2021 年度立项课题“高质量发展背景下地方高校教育评价体系的特色创新与实践”。

中国建设教育协会教育学科科研课题“应用型本科高校电气类专业一流专业建设的研究与实践”, 2021124。