

文章编号: 1005-0523(2004)06-0016-03

高校人力资本投资、风险、对策研究

黄瑜

(华东交通大学 人事处, 江西 南昌, 330013)

摘要: 面对日益激烈的市场竞争, 人才成为核心竞争力, 高校需要充分认识人力资本投资的必要性, 积极扩大人力资本存量。为此, 高校要切实把握人力资本投资的重点及其特点, 预见到投资的高风险性, 采取有效的防范措施, 趋利避害。

关键词: 高校; 人力资本; 投资; 风险; 对策

中图分类号: C971

文献标识码: A

随着我国社会主义市场经济体制的不断发展和完善, 价值规律、竞争机制在社会人力资源配置中的作用日显突出, 人才也更加注重在市场的自由选择 and 流动中实现其价值。同时, 面对日益激烈的市场竞争, 许多地区和单位纷纷把人才作为核心竞争力, 不断加大其投资力度, 积极培养人才和引进人才。在这种形势下, 高校同样需要高度重视人力资本投资, 提高人力资本投资效益, 努力建设一支素质精良、结构合理的教学、科研和管理队伍。

1 充分认识人力资本投资的必要性, 加大高校人力资本投资的力度

随着二十世纪五、六十年代较为系统的人力资本理论的迅速发展, 人力资本的重要性日益引起人们的重视。西方人力资本理论的创始人之一舒尔茨提出: “经济发展主要取决于人的质量, 而不是自然资源的丰瘠或资本存量的多寡”。他所提出的以下观点广为人知, 即有技能的人的资源是所有资源中是为主要的资源; 人力资本投资的效益大于物力资本投资的效益; 教育投资是人力资本投资的主要部分。

所谓人力资本投资, 美国罗纳德·伊兰伯格、罗伯特·史密斯把它定义为“某人希望在一定时期之

后再从中得到补偿的一笔初始性成本付出。”人力资本投资能够提高劳动力的生产技能, 提高劳动生产率, 加快整个社会经济的发展。若从个人的角度来看, 增加人力资本投资, 还可以获得更高的金钱与物质收入(如工资与福利), 以及较高的非金钱与非物质的收益(如因受教育而带来的声誉, 因劳动生产率提高而带来的更多的闲暇时间等)。因此, 人力不仅是资本, 而且只有通过投资才能形成并得到提高。

人力资本还具有时效性、再生性。它在使用过程中会损耗和消蚀, 如体力消耗、知识老化等。如果人力资本储而不用, 会逐渐荒废或退化。但只要给予必要的保护和培育, 又可以在一定程度上得到恢复和补充。这就更加要求我们在充分利用人力资本的同时, 注重人力资本投资。

高校教师和管理人员是办好高等学校、发展高等教育的依靠力量, 他们属于人才资源中文化知识层次较高的群体, 其人力资本存量一般都需要经过长期的多次投资才能形成。尤其在当今科技迅猛发展, 知识更新频繁的形势下, 教师更需要在能力、素质和知识等方面不断提高。因此, 高校要获得稳定持续的发展, 必须加大人力资本投资的力度, 拥有丰富的

收稿日期: 2004-09-18

作者简介: 黄瑜(1965-), 男, 江西宜黄县人, 讲师。

2 高校人力资本投资的主要特点

人力资本投资的形式是多种多样的。劳动经济理论通常把劳动者所承担的劳动力市场投资分为三种类型,即教育、培训与迁移。此外,还由于劳动力的素质结构,如知识存量、技能状况、生理与心理健康状况构成人力资本的实体,所以“凡是有利于形成与增强劳动力素质结构的行为、费用与时间都是人力资本投资。此外,凡是有利于提高人力资本利用率的行为、费用与时间也属于人力资本投资的范畴。”这就使得人力资本投资的形式还包括诸如健康保健、收集信息、经验积累等等。

但人力资本理论普遍认为教育是人力资本投资最重要的内容,因为教育能从根本上提高人的认知能力和适应能力。其投资主体在宏观上有政府以及社会组织,在微观上有个人及其家庭。而劳动者在开始工作以后所获得的人力资本投资大都表现为在工作场所受到的职业技术培训,其目的是使人们获得与发展从事某种职业所需要的知识、技能与技巧,这类培训的投资主体一般是以工作单位为主。职业技术培训是除教育之外人力资本投资的另一个重要内容。

相对而言,目前高校人力资本投资的重点是对教师队伍的培养,有以下主要特点:

1) 学历补偿教育仍然任重道远。许多高校由于种种原因,教师队伍学历(学位)层次偏低问题严重,使得学历补偿教育至今仍然是提高教师队伍整体素质急待解决的重要问题之一,自然成为许多高校人力资本投资的重要内容。虽然我国目前研究生教育形式日益多样化,但总的来看都应属人力资本投资理论所指的正规教育。且由于近年来研究生教育费用不断增加,使得高校用于学历补偿教育的投入居高难下。

2) 教师的职业技术培训受冷遇。虽然高校对教师的职业技术培训形式很多,诸如岗前培训、岗位培训、短期单科进修、访问学者、青年教师导师制、学术假等等,而且这类培训对于高校而言是人力资本投资的重要内容,它们可以提高教师的教育、教学和科研能力,提高办学的经济效益和社会效益。但是,由于这类培训是分散灵活的,往往不容易引起足够的重视。尤其在追求高学历、高学位成为风尚的今天,许多教师对职业技术培训的态度也是可有可无的态度。

3) 高层次人才引进成本攀高。劳动经济理论认为,劳动力迁移在市场经济中是非常重要的,它可以实现社会劳动力的有效配置以及劳动力供需双方利益的最大化。对于高校而言,人才流动在增加教师总量、优化队伍结构、促进学科交叉发展等方面提供了机遇。但由于我国人才资源相对缺乏,促使各高校面对日益激烈的人才竞争,纷纷加大投资力度积极引进高层次人才,诸如提供科研启动费、安家费、住房补贴、学历学位津贴、高职高聘以及解决配偶工作等等。由于目前高校引进的高层次人才中绝大多数是高校应届毕业生研究生,使得这类投资更具间接的教育投资性质。

4) 投资成本高昂。现实中,高校不论对教师进行职业技术培训,还是学历补偿教育,不仅包括直接的货币成本,如受训者的工资、学费、设备费用等;还包括机会成本,即因教师参加培训、教育过程中不能全力工作,而在人员上给高校的正常教学和科研带来的压力。同时,高校还承担了大量的人才迁移费用。

3 高校人力资本投资风险及原因分析

在市场竞争中,投资总是存在着风险。人力资本投资对于各投资主体而言,均存在投资收益的不确定性,因此同样不可避免风险。事实证明,相对于物资资本投资而言,高校人力资本投资还是一种高风险的投资行为。

1) 与物质资本相比较,人力资本具有以下两个特点:(1) 人力资本是寓寄在劳动者身上的一种生产能力,包括劳动者所具有的知识、技能、资历和工作经验与熟练程度。这种生产能力和劳动者是不可分的,它既是以劳动者的生命和健康为基础的,又是与劳动者主观能动性的发挥程度密切相关的。(2) 人力资本的所有权不具备转让或继承的属性。由于劳动者与用人单位双方在市场上都具有相对独立性,使得两者之间的联系具有很大的随机性,即在互利的条件下可以结合到一起,在不利的条件下则可以分离。这种随机性对用人单位则意味着随时面临人力资本流失的风险。

2) 人力资本投资具有以下特点:(1) 投资收益的广泛性。通常政府、社会团体、组织及家庭、个人构成了人力资本投资的多元化主体,它们都为投资收益的获得方;(2) 投资收益的迟效性和长期性。即人力资本投资并非当时投资当时获益,但一旦发挥

效用,就会在相当长的期间内不断收益;(3) 投资收益的多样性,即投资所带来的不仅仅是经济效益,还会带来社会、文化等收益.这就使得人力资本各投资主体在投资收益预期的随机性和不确定性中面临风险.

3) 高校人力资本投资的特点,进一步加大了其风险.一般来说,通过职业技术培训所形成的人力资本受职业约束较大,在市场上的流动性较小,因此就用人单位而言是较为稳定和安全的.但对正规教育投资所形成的人力资本受职业约束较小,流动性较大.而高层次人才本来就是在市场中具有较高自由选择能力和更多选择机会的人群,且是各需求单位的重点争夺对象,其流动的可能性更大.

4 高校人力资本投资风险的对策

人力资本投资所追求的是长期效益的最大化.虽然人力资本投资具有较高的风险,但它也是收益丰厚的投资行为.作为一项有积极意义的投资行为,我们不能因为其存在风险避而远之,也不能忽视风险盲目受损,只有在进行投资决策时慎重考虑,未雨绸缪,采取切实有效的防范措施,趋利避害,化险为夷.

1) 明确投资方向,提高投资收益.首先,应围绕学校未来发展目标,以学科建设为中心,以学科带头人的培养为核心,以学术梯队建设为基础,有的放矢,考虑长远.其次,把好引进人才关,遵循效益原则,在人才需求预测、选拔、考核等环节上严格把关,按需引进.再次,注重人力资本的使用与开发,注重教学科研业绩,实行岗位管理,提高用人效率.同时,要强化人力资本投资风险意识,建立一整套

人力资本预测、预警、核算、效益评估等机制.

2) 稳定人才队伍,防止人力资本流失.人才流失是人力资本流失及人力资本投资风险形成的最主要表现.虽然近年来高教事业发展迅速,教职工的待遇有了明显改善,但在人才市场日益活跃的形势下,高校人才尤其是高层次人才流失现象屡见不鲜.同时,还存在因人才使用不合理而产生的人力资本投资的浪费和人力资本的隐性流失.为此,在思想认识上要尊重人才、重视人才;在行动上要强化管理,完善竞争激励机制,积极营造融洽和谐的人际氛围,培育浓厚的进取氛围,使学校成为教职员工能够尽其才、出其力,实现人生价值追求的舞台.

3) 分清投资权益,依法进行管理.人力资本投资主体的多元化必然导致投资权益的分割及矛盾.现实中,高校由于人力资本各投资主体之间的界限模糊不清,使得学校与个人之间的投资权益不明晰,一旦出现人才流动便引发经济纠纷,造成投资风险的事件时有发生.为此,需加强对政府施政行为、法律法规的研究,本着谁投资谁受益,要受益就必须先投资的原则,依法实行合同管理,明确投资各方的权利和义务,加强人力资本投资行为的规范性及其风险的预防性.

参考文献:

- [1] 张德远.西方劳动经济学[M].上海:上海财经大学出版社,1999.
- [2] [美]伊兰伯格,史密斯.现代劳动经济学[M].北京:中国人民大学出版社,1999.
- [3] 杨河清.劳动经济学[M].北京:中国人民大学出版社,2002.

Research on Investment, Hazard and Countmeasure of University Human Resources

HUANG Yu

(Personnel Office, East China Jiaotong University, Nanchang 330013, China)

Abstract: Confronting the increasingly intense market competition, the talent has become the key competitive forces. It is necessary for universities to realize the importance of investing in human resources, and enlarge the storage of human resources. For this reason, Universities should hold the key points and features of human resources' investment, foresee its high hazard, take efficient protecting measures, seeking profit and avoiding losses.

Key words: university; human resources; investment; hazard; countmeasure