

试论人力资本激励机制在教育产业中的必要性和重要性

文/毕红艳

职业教育是指以社会需求为目标,培养适应生产、建设、管理、服务等一线需要的高等技术应用性人才为根本任务的教育。作为我国现代化教育体系的重要组成部分,教育产业最近十几年得到了长足的发展,大批高等职业技术学院应运而生。而教育产业规模不断扩大,结构趋于合理。

一、相关概念的界定

1、人力资本及相关概念的界定

资本是指一切能带来价值增值的资源的总称。根据当前不同学科的研究范式,资本主要可以分为经济资本、人力资本、社会资本和文化资本。马克思主义经典作家认为,资本具有流动性和增值性。在古典经济学家亚当·斯密的著作中,就已经具备人力资本的内涵。在他的研究论述中,曾将资本分为固定资本和流动资本,其“固定资本”中就包括“社会上一切人民学到的有用才能”,但从规范意义上提出人力资本概念和相关理论的是美国芝加哥大学教授舒尔茨,他在长期从事农业经济研究中发现:促使美国农业产量快速增长的重要原因,已经不是土地的肥沃、劳动人数和固定资本存量的增加,而是从事农业生产的劳动者劳动技能和生产管理水平的提高。

2、教育产业人力资本的特征

教育产业人力资本具有人力资本的一般特点,它主要表现为:第一,人力资本的专有性。人力资本凝结、贮存于人身上,并经由这个人支配、使用,创造价值,不管在什么样的社会里,与其所有者不可分离。第二,人力资本的自增性。通过人力资本投资形成的初始人力资本,在使用过程中,通过经验的积累和对已有知识的运用,熟练程度会得到提高,即人力资本通过使用自己使水平提高。其形成过程是一个相对无终极的不断发展和累积的过程。第三,人力资本的时效性。不同时代或社会对人力资本的需求内容不同,并随环境的变化而变化,从而导致人力资本具有明显的时效性。第四,人力资本的协作性。就个体而言,人的精力是有限的,绝大多数人不可能成为各个领域都有极高建树的“通才”,人力资本作用的发挥必须依赖群体的协作。离开团队协作,单独的人力资本很难发挥作用。

3、激励机制相关概念的界定

激励是人力资源管理的重要内容,它原本是一个心理学名词,后来被广泛用于管理学、经济学、社会学等学科。所谓激励,就是通过一定的手段,使员工的需要和愿望得到满足,以调动他们的工作积极性,使其主动而自发地把个人的潜能发挥出来,奉献给组织,从而确保组织达成既定的目标。激励对于调动人们潜在的积极性、促进人们出色地实现既定目标、不断提高工作效率均具有十分重要的作用。本文所指的高职院校人力资本激励机制,是指高职院校为实现其目标,根据教师的个人需要,制定适当的行为规范和分配制度,以实现教师人力资本的最优配置,达到学校与教师利益的一致。对于高职院校而言,教师人力资本激励机制设置如何,对于学校的发展具有重要意义。然而,当前对于高职院校教师而言,其人力资本激励机制却存在一些不足。

二、教育产业人力资本激励机制存在的问题

1、人力资本激励机制缺乏、弱化

高职院校具有特殊性,许多高职院校是通过“三改一补”的模式转型而来。尤其是在发展期间,由于学校升格、评估等因素需要巨额资金,结果由于超常规发展而负债累累,此外,现有高职院校还往往面临生源不足的问题,更影响到学校的财务状况。影响到学校的可持续发展,使教师的福利难以得到改善,导致物质激励不足。另一方面,地方政府对高职教育的支持和重视程度不够,财政投入难以维持学校正常运营,使高职院校教师收入难以提高。而对于高职院校而言,许多学校实行的还是“平均主义”的分配制度,没有进行相应的岗位、津贴和人事分配制度改革。

2、薪酬体系缺乏激励性

一般而言,薪酬激励是激励制度的核心内容之一,对高职院校也不例外。合理有效的薪酬体系不但能激发高职院校教师的积极性与主动性,促使教师努力提高自己的教学和科研能力,提高学校的教学质量,而且能够在以人才竞争为核心要素的知识经济下吸引和留住优秀教师。然而,长期以来,我国高职院校教师的薪酬体系缺乏激励性,货币收入偏低,奖金等受益不能有效与教师的实际工作业绩相结合,因此,许多高职院校薪酬结构与薪资水平不足以激励和吸引优秀教师,从而使薪酬体系缺乏激励性。

3、人才观念落后,不重视人力资本激励机制

部分高职院校管理者的思维仍然停留在计划经济时代的模式,未能充分认识到教师人力资本

的私有性和增值性，认为教师是学校的附属品，对教师人力资本激励机制并不重视，认为有无激励机制区别不大，忽视了对教师人力资本的激励。还有的高职院校，口头上重视教师人力资本激励机制，也制定了相应的规章制度，但是在制度的执行方面却大打折扣，甚至以种种理由不予执行，并没有把教师人力资本当作一种可以保值、增值并对提高学校教学水平和管理水平具有重要作用的资本来看待。

4、激励过程中缺乏学校与教师的沟通

许多高职院校在实施人力资本激励制度时，只重视激励机制目标的传达，而不注重激励结果的反馈，导致许多工作努力，教学、科研成果显著的教师未能得到学校的认可。另一方面，教师对于学校人力资本激励措施的意见和建议，难以顺畅、及时为管理者所获知，从而影响激励机制的实施效果。

5、激励方式难以选择

由于高职院校的科研、教学和管理模式具有自身的特点，高职院校教师人力资本激励机制的设置，必须保证激励方式多种多样，要求高职院校管理者针对不同年龄、不同职称的教师，采用不同的激励方式，比如薪酬激励、精神激励、培训激励、责任激励、学校文化激励等。然而，在体制原因和许多高职院校管理者没有充分考虑到其激励对象—高职院校教师的特殊性的情况下，客观上使激励方式难以选择。

6、对教师培训投入不够

高职院校与其他高等院校相比，对教师的要求较高。就高职院校教师能力和素质方面而言，要求其不仅要具备扎实的基础理论知识和专业素养，还要求其拥有较强的实践和操作能力。因此，“双师型”教师的要求，需要高职院校管理者为教师提供经常性的培训和深造机会，以适应教学和科研任务的需要。

三、合理设置教育产业人力资本激励机制的对策

1、为教师创造公平的环境

经济学有两个基本假定，其一人是自私的，其二人是理性的。在市场经济体制下，对物质利益的追求是人们从事一切活动的基本动力。因此，物质利益激励还是当前人力资本激励的主要方式。根据亚当·斯密的公平理论，人们经常将他们的投入与产出比与其他人相比较，当他们认为自己的投入与产出比，等于别人的投入与产出比时，人们就会产生公平感，否则会产生不公平感。因此，为设置合理、高效率的人力资本激励机制，高职院校在对教师进行物质激励时，应当努力为教师创造公平的物质激励机制，保证教师具有平等竞争、积累和发挥自己人力资本的空间和机会，设立公正合理的人力资本形成机制，在教师的晋级、提拔、收入的分配等各方面摒弃论资排辈的计划经济思维，坚持人尽其材的原则。

2、合理设置物质激励机制

合理设置高职院校教师人力资本激励机制，需要在人力资本激励制度的设计上，设置合理的物质激励机制。首先，要根据学校的具体定位和需要，来设置教师岗位，在公平、公正、公开的环境中竞争上岗，择优聘任。其次，要深化分配制度改革。学校工资和奖金的总额是一定的，要在有限的资金上充分发挥其激励性，就必须建立起一套切实可行的薪酬体系，所以深化分配制度改革就显得尤为重要。深化分配制度改革要坚持效率优先，多劳多得的原则，要能够适当的拉开差距，只有这样才能产生正面的激励效应。再次，要将教师的薪酬与教师的岗位聘任、绩效考核挂起钩来。只有将薪酬与岗位聘任和绩效考核紧密的联系在一起，才能够切实做好教师的激励工作。

3、设置对教育产业人力资本进行培训的激励机制

高校之间的竞争是知识和人才的竞争，人才是竞争的第一要素。由于体制的原因，现在高职院校还无法在用人制度上拥有较大的弹性，另一方面，人力资本具有私有性和增值性，因此高职院校应注重完善教师的知识结构，为教师提供经常性的培训和深造机会，定期组织有关学科教师与兄弟学校和厂矿企业、公司等展开联合教学实践活动，不断提高教师的基础理论知识和专业素养，增强他们的实践和操作能力。这样不仅能使教师更好地从事教学和科研工作，而且能保证教师最大限度地在自己既定的空间内，运用其人力资本获得应得收益，保证他们能随自身人力资本价值及努力程度的提高，获得相应提高的人力资本收益。

4、完善高职院校教师人力资本的精神激励机制

合理设置高职院校教师人力资本激励机制，还需要完善精神激励机制。这就要重新界定教师人力资本的地位和权利，提高教师在学校管理中的地位，要建立并完善高职院校教师民主参与学校管理的制度。鼓励教师通过教代会等制度参与学校管理，对于教代会期间教师的提案和意见加强落实和反馈，增强教师的主人翁精神和责任感。此外，当学校各种制度出台时，学校都应该征询教师的意见，以有效调动教师的积极性，增加他们的工作热情和奉献精神，从而提高学校整体的竞争力。

5、加强高职院校与教师的双向沟通

完善高职院校教师人力资本激励机制，还需要加强激励过程中学校和教师之间的双向沟通。

高职院校教师承担着社会较高的要求和期望，面临着教育体制改革带来的压力。担负着繁重的教学、科研乃至学生管理工作，这些都给他们造成了巨大的生理和心理压力。因此，高职院校应该在教师人力资本激励方式结构上，多了解教师的需要，关注教师个人成长、工作自主等内在精神需求，尽量在沟通过程中鼓励教师超越自我，并关注教师的健康和家庭生活，增强教师的归属感和成就感。

总之，与其他普通高校相比，高职院校在用人机制、工资制度、激励机制等人力资源管理方面存在着诸多不同，高职院校必须改革教师人力资本激励机制，根据学校自身实际情况，综合运用多种激励机制，把激励的手段和目的有机结合起来，建立并逐步完善适应高职院校自身特色的教师人力资本激励机制，以提升教师人力资本，从而实现高职院校和教师的可持续发展(作者单位：郑州牧业工程高等专科学校)

相关链接

现代人才职业关键能力培养途径的探讨
当代知识型员工的激励研究
企业领导用人的误区
人力资源与企业人力资源投资
基于人力资本特性的激励机制分析
人力资源外包服务企业的竞争优势
人力资源战略规划在中小型物流企业的实施
试论人力资本激励机制在教育产业中的必要性和重要性
全球经济一体化背景下如何提高对市场营销专业人才的培养
论市场经济背景下“八荣八耻”对我国现代人才社会主义荣辱观的影响

本网站为集团经济研究杂志社唯一网站，所刊登的集团经济研究各种新闻、信息和各种专题专栏资料，均为集团经济研究版权所有。

地址：北京市朝阳区关东店甲1号106室 邮编：100020 电话/传真：(010) 65015547/ 65015546

制作单位：集团经济研究网络中心