

文章编号:1674-2869(2008)06-0063-04

企业与高校人力资源管理比较

黎红

(武汉工程大学党委宣传部,湖北 武汉 430074)

摘要:人力资源管理理论起源于企业管理,根据其发展历程可以分为三类;人力资源管理与传统的人事管理在管理理念、管理方式、管理目的有着很大差异。企业人力资源管理在实践过程中形成了欧美与日本两种模式。文章在分析高校人力资源特点和管理特征的基础上比较了高校人力资源管理与企业人力资源管理的异同并提出简要策略。

关键词:人力资源管理;企业与高校;比较

中图分类号:C962 **文献标识码:**A

一、企业人力资源管理特点和基本模式

长期以来,企业人力资源管理一直试图解决人事管理、人际关系和工业关系所未能解决的一个问题,即组织应该如何来管理人以使组织的绩效和个人的满意度达到最大化。人作为组织中一个有价值的资源。这种观点已经被许多从事人事管理、人际关系和工业关系研究的学者所接受。追溯和分析企业人力资源管理理论的发展历程,人力资源管理的定义可总结成为三类。第一类是由彼得·德鲁克、巴克等人提出,舒勒(Schuler)等人所发展的人力资源管理概念:人力资源管理是采用一系列管理活动来保证对人力资源进行有效的管理,其目的是为了实现个人、社会和企业的利益^[1]。第二类是由海勒星(Hennemen)和德斯勒(Dessler)等人提出的。德斯勒认为人力资源管理即人事管理,是指“为了完成管理工作中涉及人或人事方面的任务所需要掌握的各种概念和技术”^[2]。第三类是由英国管理主义学派的代表者斯托瑞等人在20世纪80年代末提出的。他们认为,人力资源管理是用来显示管理人合法性的一种不同方法,而不是作为工具或手段的人力资源管理^[2]。Tyson(1995)认为,人力资源管理的作用就是把组织的战略性目标转化为人力资源政策并制定人力资源策略使之产生竞争^[3]。近些年来关于人力资源作用的观点有两个方面。第一,较为流行的观点是,认为人力资源管理手段仅仅是法律和书面上的要求,并不能用于实践。第二种观点认为人力资源是一个组织成功的战略部分。总之,人力资源部门逐渐被组织接受为重要的战略

部门^[4]。

笔者认为,企业人力资源管理主要指的是对人力这一特殊的资源进行有效开发、合理利用和科学管理。从开发的角度看,它不仅包括人力资源的智力开发,也包括人的思想文化素质和道德觉悟的提高;不仅包括人的现有能力的充分发挥,也包括人的潜力的有效挖掘。从利用的角度看,它包括对人力资源的发现、鉴别、选择、分配和合理使用。从管理的角度看,它既包括人力资源的预测与规划,也包括人力资源的组织和培训。人力资源管理已成为现代科学管理的核心。目前,企业人力资源管理的主要模式分为欧美和日本两种模式。欧美的人力资源开发分别由个人开发、职业生涯开发和组织开发三个部分组成。其主要特点有:主要依赖外部劳动力市场对人力资源进行配置;最高度专业化和制度化的人力资源管理;采取多口进入和快速提拔使用人力资源;以物质刺激、刚性薪酬体制为主激励人力资源^[5]。“经营在于用人”是日本企业经营管理的主导思想。根据经济目标的要求,日本人力资源管理采取了双重目标约束,即经营目标和发展目标^[6]。其管理特征为:终身雇佣制;年功序列制;企业工会。特点是主要依靠内部培训配置人力资源;情感式色彩人力资源管理;采取有限入口和内部提拔使用人力资源;人力资源激励上,以精神激励为主^[7]。

二、高校人力资源管理特点分析

高校人力资源是指在某一所高校内人口总体所具有的劳动能力的总和,包括高校管理人员、教学研究人员、服务人员、附属部门的工作人员与高

收稿日期:2007-09-12

作者简介:黎红(1975-),女,湖北宜昌人,助理研究员,硕士研究生。研究方向:高等教育管理。

退休人员所具有的智力、知识、技能、经历、事业心、责任感、创新精神、创新能力以及人本身的健康状态等具有一切经济价值的资源^[8]。

(一)高校人力资源的特征

高校人力资源的范围较广泛,但其中的主体是教师,以其教学育人活动和科研创新活动所产生的重大社会价值为重要的外在特征。高校人力资源除具有人力资源的一般特征外,又另有其特殊性。

高校人力资源的主要特征:(1)高校人力资源具有丰富性。由于大学的功能是为社会培养和输送高素质的人才,那么,离开高素质的教师队伍,大学的这一功能就很难实现。正因为如此,大学往往是人才最为集中的地方,高校人力资源中所蕴涵的人力资本往往也比其他任何组织都丰富的多。(2)较强的主观能动性。能动性是指高校人力资源在教育、教学和科研等活动中起着主动和导向作用。高校人力资源能动性主要体现在三个方面:首先,高校人力资源有强烈的自我意识,能主动寻找机会接受更高层次的教育。其次,高校人力资源在选择专业时,每个人都有一定的自主权,可以按照自己的爱好、特长结合单位需要选择专业,并主动地、有目的地、有方向地与受教育者结合,培养合格人才。再次,高校人力资源能创造性地积极从事教育、教学、科研和管理活动^[9]。(3)劳动价值实现的长周期性,劳动过程难以监控。按照政治经济学的观点,抽象劳动决定价值,价值是由劳动时间来决定的。大学的学术劳动力(教学和科研群体)本身有很强的独立性和自我意识,很大程度上在时间和意志等方面享受自由,对高校的学术劳动力,很难用8小时工作的机关或企业那样严格有序地指令行动来进行管理。大学教师的工作时间很难界定,而且根本没有严格的界限。大学教师的劳动价值转化成经济价值和人的发展价值的实现周期很长,而且不直接。(4)个人需求的多样性。在高校人力资源中个人需求具有多样性,他们在精神上的需求在一定程度上超过物质上的需求。有关资料表明,新经济时代大学教师的工资有所增长,但增长速度低于受过同等教育的其他行业人员。尽管大学教师工资相对较低,但社会人才的大部分仍然愿意留在高校,这说明,高校集中了高素质人才,而高素质人才所注重的往往比物质需求更高的诸如获得社会尊重、最大限度地实现自我等精神需求。(5)具有较大的流动性。经济学家普遍认为,资源的流动性是现代经济的重要特征,是衡量一个经济体制优劣

与否、成熟与否的重要标志之一。对人力资源来说,通过教育和健康投资等形成的人力资本价值的实现和增值,往往要通过人力资本的流动来实现。人才流动是市场经济条件下,市场对人力资源优化配置的必然要求。人才的流动总是受到经济利益、社会地位和生存环境等利益机制的驱动,人们向往着更好的发展机会,更好的工作环境和物质待遇。高校教师也不例外。依靠自身人力资本丰富的储备,高校教师具有很大的优势和较强的竞争力^[10]。(6)具有蔑视权威性。由于高校教师具有某种特殊技能,往往可以对其上级、同僚和下属产生影响。高校教师的工作特点使得他们并不崇尚任何权威,他们是以追求科学真理为特殊目标的特殊人群^[11]。

(二)高校人力资源管理特点

所谓高校人力资源管理,就是指高校根据市场人力资源状况和教师的生理、心理特点,运用现代化的管理方式,就学校的教师进行招聘、培训、配置、使用、评价、解聘等,以最大程度地挖掘他们的潜能,达到个人与学校协同发展。高校人力资源的开发和管理应把发展人作为最主要的目标,在工作中,提高教师的学识水平,增强他们的综合能力,升华他们的品德人格,让他们在工作中获得自我价值的实现,得到自我发展的需要。

三、高校与企业人力资源管理异同分析

高校目前正经历着巨大的变化,从1999年的扩招,到目前各高校从追求数量增长到追求教育质量的提高。高校越来越感到如何加强高校人力资源管理,发挥高校人力资源优势是高校管理面临的重要课题。高校人力资源管理源于企业人力资源管理,根据上述对高校人力资源特点和管理特点的分析,我们可以看到高校人力资源管理与企业人力资源管理具有很大的不同,笔者认为主要体现在以下几个方面:

(一)在管理目的上两个组织追求的目的不同

企业作为一个组织其目的是寻求利润最大化。高校属于公共组织,高校人力资源管理具有公益性。虽然高校在许多方面与工商企业组织都有相通之处,从工商企业组织发展起来的人力资源管理系统,很多创新观念、运作、思路和操作方法都同样适用于公共组织。但是,公共组织毕竟在性质上与私人组织有很大差别。企业人力资源管理的目的是追求利润,而高校人力资源管理的目的是为社会培养各种所需人才。要受到来自政治法律、社会大众等多方面利益相关者的控制、制衡和约束^[12]。

(二)在管理组织结构上两者内部结构不同

企业因为有相对集中的目标,其组织结构显得集中而紧张,高校因为教师具有较强的主观能动性,他们往往只要按时上课并完成相当的科研任务,就不用受到组织的约束和限制。高校人力资源管理具有组织结构松散的特点。

(三)在管理模式上两者适应外界变化能力不同

企业由于要时刻追求利润,以赢利为目的,所以适应社会变化的能力较强,管理模式经常随着社会的变化而变化。高校人力资源管理模式相对保守,适应外界变化能力差。

(四)在劳动关系上两者受制于市场情况不同

高校教师与单位间的准公务员性质的劳动关系,将逐步被聘任制取代,利用市场机制实现人力资源的优化配置。高校的聘任制与企业实行的雇佣制并不完全相同。这是因为高校不象企业那样功利主义,受制于市场。高校的教研活动要求安全、稳定,要求远离经营风险。因此,大学几乎都被设置成“事业性组织”,而不是“教育公司”。

根据以上分析,我们不难看出,由于高校管理对象的特点、管理目的、组织结构与企业存在着差别。高校与企业相比是一个更为复杂的组织。高校具有企业的某些特点,但是又复杂于企业。因此,企业的人力资源管理更加具有一般性,高校人力资源管理具有特殊性,因而企业一般性的人力资源管理适用于高校人力资源管理。高校人力资源管理除与企业人力资源管理的某些特征相似之外有其特殊性,需要对企业人力资源管理进行认真分析,消化,将其适用于高校的人力资源管理理论用于高校。

四、高校人力资源管理要坚持以人为本,树立全面的人才观

高校人力资源管理有其客观的发展规律。在高校中既需要一大批搞教学科研的高层次人才,提高学校的教学和科研水平,也需要一批德能兼备、善于管理的行政、教学管理人才,使学校的各项工作能顺利、规范、高效地运行。高校在进行人力资源规划时,要全面掌握学校人力资源的现状,要基于目前学校人力资源的状况和能力思考未来人力资源的需求,建立起人才结构调整与学校改革发展目标、任务相协调的动态机制,积极地预见及准备灵活多变的措施以应对变化中的人力资源需求;采取措施,实现人力资源的优化配置。从合理配置、优化结构、提高素质和加强能力等方面推进教师、科研人员、技术人员、管理人员队伍建设;

使高校的人力资源开发和管理落到实处。

第一,树立人是第一资源的用人观念,实行“以人为本”的选拔、聘用机制。高校的人力资源管理要更加注重人性化,坚持以人为本,把充分调动教职员工的积极性作为人事制度创新的出发点和立足点,对于高级人才甚至要做到一人一政策。学校在进行选拔人才、竞聘上岗的管理工作中,在坚持双向选择的前提下,还应特别注意应聘者与学校双向需求的吻合。应聘者必须认同学校的规章制度以及所聘岗位的职责要求,同时,学校也要充分考虑应聘者自我发展自我实现的高层次价值需求,尽量为教职员工的发展提供良好的机会和条件,努力营造鼓励人才干事业、干好事业的氛围和环境。

第二,高校要讲究用人的艺术,合理配置、利用人力资源。一是量才而用,做到物尽其才,人尽其用。由能级决定职级和岗位这是用人的规律,学校为不同的岗位配备人员时,与之对应就要选择不同德才水平即不同能级的人相匹配。每个人都有自己独特的优势,要善于发现并发挥他们的优势并将其优势转变成工作的绩效,学校在实行竞聘上岗时,首先应让教职员工自己申报最能发挥专长的岗位,而学校则应根据实际努力实现他们的要求,使教职员工的德才水平与其担任的职务、工作的岗位相适应。只要做到量才而用,用人所长,就能发挥教职员工最大的聪明才智。二是扬长避短,做到用人如器,各取所长。事物有长短,人才有高下。在高校中合理地利用人力资源,就要扬长避短地配置和使用人力资源,扬长而用,择能而用。同时还要提高学历层次,聘用高层次人才;调整各级各类教师结构,降低非教学人员比例,鼓励聘请兼职教师,缩减教育成本提高办学效益;明确行政管理与专家治校的职责范围;健全学术管理体系减少管理幅度,教师参与管理。建立以绩效、能力为导向和市场化的薪酬制度;突出薪酬制度的战略导向和弹性化、个性化设计;建立和完善绩效管理体系,加强绩效管理。

参考文献:

- [1] Susan E. Jackson, Randall S. Schuler. Managing Human Resources Through Strategic Partnerships. 8th ed. [M]. 北京:清华大学出版社,2004. 264-267.
- [2] 赵曙明. 管理科学文库·人力资源管理研究[M]. 北京:中国人民大学出版社,2001. 5-10.
- [3] Ross Brennan, George Foleckis, Delia Goldring, et al.

- Strategic Management of Marketing and Human Resources in Further Education Colleges[J]. Journal of Further and Higher Education, 2003, 27(2): 143 - 156.
- [4] Jeffrey M. Buck, John L. Watson. Retaining Staff Employees: The Relationship Between Human Resources Management Strategies and Organizational Commitment [J]. Innovative Higher Education, 2002, 26(3): 175 - 193.
- [5] 许文华, 李凤芝. 国外人力资源开发管理模式研究[J]. 黑龙江社会科学, 2002, (3): 32 - 33.
- [6] 陈卫忠. 东西方典型管理模式比较分析[J]. 合作经济与科技, 2005, (4): 27 - 29.
- [7] 成思琪. 美国人力资源管理模式的特征分析[J]. 科技进步与对策, 2005, (6): 167 - 168.
- [8] 何 军, 方 丰. 高校人力资源管理的风险分析[J]. 经济师, 2005, (4): 100.
- [9] 彭丽华. 高校人力资源的特征及其对科研管理的启示[J]. 扬州大学学报(高教研究版), 2003, (3): 45 - 47.
- [10] 雷水清. 高校人力资源管理探析[J]. 绥化学院学报, 2005, 25(1): 165 - 166.
- [11] 张成华. 高校教师管理的博弈分析[J]. 太原师范学院学报(自然科学版), 2003, 2(4): 30 - 33.
- [12] 李宝元. 人本方略: 现代公共人力资源开发与管理通论[M]. 北京: 经济科学出版社, 2003. 35 - 38.

The comparison of human resources management between enterprise and universities

LI Hong

(Publicity Department, Wuhan Institute of Technology, Wuhan 430074, China)

Abstract: The human resources management theory origins from the enterprise management. It may divide into three kinds according to its development course. The human resources management and the traditional personnel management are different in the management idea, the management way, and the management goal. The human resources management has formed two kinds of patterns in the practice process: European or American and Japanese. This article has analyzed similarities and differences of the human resources management between enterprise and universities based on the characteristic of the universities human resources management. The concise strategy is put forward.

Key words: the human resources management; enterprise and universities; comparison

本文编辑: 吴晏佩