

doi:10.3969/j.issn.1672-4348.2014.02.014

基于人力资本视角的高校教师薪酬管理探析

沈斌

(福建江夏学院 工商管理学院, 福建 福州 350108)

摘要: 薪酬不仅能够准确衡量人力资本的货币价值,同时也是实现人力资本价值体现的载体。高校教师人力资本价值依附于教师自身,具有投入高、人力资本价值体现滞后性和长期性、可变性等特点。我国高校教师薪酬普遍存在水平低,结构不合理,激励形式单一,内在薪酬激励不足等问题。制定合理、科学的绩效评估标准和人力资本价值补偿机制,改善薪酬结构,可以提高高校教师人力资本价值的利用率,发挥高校教师人力资本优势。

关键词: 人力资本; 教师薪酬; 绩效评估

中图分类号: G64

文献标志码: A

文章编号: 1672-4348(2014)02-0164-04

Research into university teachers' salary management in the perspective of human capital

Shen Bin

(College of Business Administration, Fujian Jiangxia University, Fuzhou 350108, China)

Abstract: Salary is not only a measure of the monetary value of human capital, but also is the carrier of human capital value. Attached to the teachers themselves, university teachers' human capital value has the character of high investment, hysteresis, long duration and variability. Low salaries, unreasonable structure, single incentive and lack of internal incentive are revealed in the university teachers' salaries. Suggestions on upgrading the advantages of the human capital of the university teachers are proposed, which include establishing rational and scientific performance evaluation standards and human capital value compensation mechanism, improving salary structure, enhancing the utilization rate of the university teachers' human capital value.

Keywords: human capital; faculty salary; performance evaluation

随着市场经济的发展和人才观念日益深入人心,人力资本成为高校之间相互竞争与快速发展的基本要素,是决定高校生存的关键所在。从这一角度来看,能否有效实现高校教师人力资本价值,将直接影响教师工作的积极性和创造性,进而影响高校的生存和发展。

一、高校教师人力资本的特点

1. 人力资本价值依附于教师自身

人力资本虽然要通过一些外在形式才能体现

出来,但是其作为生产者或消费者身上的一种能力是以生产者或消费者为载体。人力资本的重要构成因素,如知识能力、思维等都依附于这个载体。当消费者或者生产者的生命终结时,其相应的人力资本也会消失。虽然人力资本具有多种多样的投资主体,但不论是国家还是学校都无法成为人力资本的载体,其投资所形成的人力资本将由个人天然地占有。高校教师虽然受聘于高校,但其人力资本只能存在于教师载体中。虽然其人力资本的运行也受到学校各项规章制度的控制,

收稿日期: 2013-12-09

作者简介: 沈斌(1980-),女(汉),福建福州人,讲师,硕士,研究方向:人力资源管理和区域经济。

但是高校等投资主体无法直接占有或者支配教师的人力资本。因而教师的各种人力资本(如体力、健康状况、技能、知识与经验以及其它精神存量等)均属于个人所有。教师在实施教育活动时,不仅可以与自身特点相结合来选取比较恰当的教学模式,也可以根据实际情况进行自主安排。需要指出的是,高校与教师这两者之间具有一定的劳务合约关系。因此只有通过高校组织与教师双方共同“投资”才能够凝结与提升高校教师人力资本的水平^[1]。而人力资本依附于主体身上的这一特点使高校在教师身上的投资是一种无形资产。因此,对于高校来说,一个高素质教师的流失无形中给学校带来较大的损失。

2. 人力资本投入较高

高校教师人力资本的投入较高,这是由高校教师这个职业的特殊性决定的。“传道、授业、解惑”是对教师的普遍要求。与其很多行业不同的是,高校教师的教育对象是大学生,要求高校教师具有较高的人力资本存量。不管是从事科研工作还是教学工作,高校教师一般拥有较高的学历。此外,他们还要不断地提高自身的综合素质,同时根据时代发展更新已有的知识结构,需要投入较多的人力资本。另外,教师职业的特殊性还决定了高校教师的人力资本的投入不是一次性完成的。由于当今知识和科技更新不断加快,高校教师不能仅仅停留在原来的知识水平,而是要不断地学习、积累和更新自身的知识适应社会不断发展的需求^[2]。这加大了高校教师在人力资本方面的投资力度。由于高校教师职业的特殊性,要求高校教师的劳动是一种高智力型劳动,从而使得高校教师人力资本投入较高。

3. 人力资本价值体现的滞后性与长期性

教师的教育活动是一种长期性劳动,这决定了其知识和技能需要在一段时间后才能转化为直接生产力,高校教师人力价值的实现需要一段比较长的时间。从生产的角度来看,高校教师的劳动结果并不是直接产出物质资料,其劳动结果是通过学生的具体成长来体现的。然而,学生的成长过程比较漫长,只有当学生的知识和能力积累到一定程度后才能逐步显现出某个阶段中高校教师所实现的劳动成果和劳动价值^[3],学生走向社会后的实践才能更好的检验高校教师的教学质量。这种价值显现方式带有明显的滞后性。高校

教师的教学活动对于学生的影响是比较长远的,其劳动结果在某个阶段显现可能影响学生的一生。高校教师的复杂性劳动除了能够带来一定的经济效应外还会带来一定的社会价值,这种价值的体现也是一个比较漫长的过程。“十年树木,百年树人”这句话很好地描述了高校教师劳动在提高国民素质和社会文化环境方面的重要性,也说明了高校教师劳动的影响力不仅能惠及学生这一代还可能惠及下一代甚至以后的几代人。

4. 人力资本价值具有可变性且难以衡量

高校教师的人力资本价值并非一成不变。首先,由于先天遗传、后天教育培训和工作锻炼等因素的影响,人力资本价值作为其所有者身上所具有的特质会发生变化。高校教师获得一定的学历进入岗位之后,通过岗前培训、教育活动锻炼以及参加各种培训活动使自身教学能力、科研能力等综合素质不断提高,更加注重对社会的贡献从而获得持续增值的人力资本价值。这表明高校教师的人力资本价值不断地增大。其次,高校教师人力资本价值与使用的时间和次数有很大关系。教师的教学活动和科研活动,并不会使其人力资本遭到磨损,反而会不断地积累和发展。因此,其人力资本使用次数越多时间越长,高校教师积累的知识和经验也就越丰富,其人力资本价值也就越高。当然由于社会环境的影响,教师身体状况的变化以及外部不良刺激的影响等可能使高校教师丧失积极进取的动力,使人力资本价值下降或者贬值。因此,当高校教师的人力资本不断积累时,其价值也会随之提高并且在该过程中会受到各方面因素的影响如外界环境、教师个人的先天性条件以及后天努力程度等。

由于人力资本在价值方面具有可变性,因此很难对高校教师的人力资本作出比较准确的衡量。高校教师在人力资本方面的隐性特点以及缺乏衡量标准等因素也加大衡量难度。隐形特点主要指高校教师在实际教学活动中所表现出来的忠诚度、工作热情、人格魅力、教学能力、社会地位、职业声望以及创新精神等,其在对人力资本进行价值评价时具有重要地位。但上述非智力性因素通常无法采用量化形式来进行准确衡量。此外,对高校教师的人力资本进行价值衡量也没有统一的标准。尽管目前很多学校将受教育程度作为教师在人力资本价值方面的重要指标,但考虑到经

济条件、个人思想以及实际办学条件等影响因素,单纯的将受教育程度视为衡量标准并不确切。

二、高校教师薪酬管理存在的问题

1. 薪酬水平偏低,与人力资本价值不对应

由于高校教育作为高智力高密度的行业对高校教师的学历、学位及综合素养等有较高的要求,因此高校教师人力资本的投资较高。虽然近年来我国高校教师的薪酬水平有所提高,但总体上我国高校教师仍然处于较低的工资水平,无法充分体现所投入的高人力资本价值。据有关数据表明,从全国各行业的平均工资水平排行来看我国教育行业职工平均工资只能排在中低的位置,教职员工的平均工资远远落后于金融、通讯、电力等行业水平。与国外比较我国高校教师的薪酬处于极低水平。2012年4月美国《纽约时报》就教师的工资水平进行调查并公布显示:中国的大学教师在刚开始参加工作时仅有每月259美元的购买力水平,在全球范围内为最低水平;大学教师的平均收入也仅为每月720美元,在此次调查的28个国家中处于倒数第三的位置。加拿大的教师具有最高的工资收入水平,刚开始工作的大学教师工资为中国教师的22倍,平均收入为中国教师的10倍左右。这一数据显示我国高校教师在薪酬收入方面没有充分体现其人力资本价值。

2. 薪酬收入结构不合理,人力资本价值的无法高效利用

国家教育部针对高校教师的收入分配情况进行了调查显示,高校教师的整体收入中将近三分之一为国家工资,三分之一为校内的岗位津贴,四分之一为地方政府的津贴补助,十分之一为其他的福利收入等。上述数据表明在高校教师的整体收入中国家工资仅仅占据不到三分之一的比例,在其薪酬结构中失去了原有的主导地位,而津贴具有较大份额。很多教师过度重视一些功利性的短期能够带来一定效益的东西导致教学质量有所降低。这不利于教师人力资本价值的有效利用以及优秀人才的引进甚至会影响我国高校教育事业的发展。

3. 绩效考核缺乏合理标准,人力资本无法实现通畅提升

高校在进行教师考核时过分重视科研工作而忽视正常教学活动。教师的考核主要通过工作量

这一量化数据来体现,但高校中从事专业课教学的教师仅能够达到较小比例的工作量,相当于总工作量的10%左右。因此通过上课获取高报酬是不太现实的,特别是对于从事专业课或者人数较少的课(例如研究生课程等)的教师则会更加明显。这些教师的收入与社会科研人员的实际收入或者某些“项目”经费相比更是微不足道。此外,现行高校职称评审制度要求教师申请高一级的职称时除了一定的教学年限外还必须要科研成果的支撑,而且科研成果逐渐成为衡量高校教师人力资本价值的重要组成部分,其重要性甚至高于教学质量。这导致能够坚守教学一线的教师越来越少,而具有较高人力资本价值的教授却积极找课题,跑经费,拉项目,不再专心教学活动,学校的日常教学受到一定程度的影响学术质量也无法保障。学校在教师队伍管理方面存在一定程度的平均主义现象,做多做少没什么区别做好做坏也没什么区别制度内等级差别小,在发放福利津贴时往往不是根据工作绩效而是教师资历,年轻优秀教师往往获得较低的津贴。考核过程形式化缺乏有效的监督考核结果不能够及时的反馈,教师缺乏公平感,人力资本的提升缺乏通畅的渠道。

4. 激励形式单一,内在薪酬激励不足

与其他行业相比,高校教师在福利待遇方面采用比较单一的激励形式缺乏弹性。学校未能提出具有长期性以及针对性的激励政策,忽视人文关怀以及精神激励,导致很多高校在人才引进过程中花费颇多但是最终人才流失的情况。与物质奖励相比较,高校在“学术文化”方面的激励会更加有效,例如营造良好的学术氛围、建立具有人文气息的管理制度、创造更多的教师进修机会等。

三、基于人力资本理论进行有效薪酬管理的对策

1. 以市场为导向,建立合理的人力资本价值补偿机制

高校教师人力资本价值高智力和高投资性的特性应与较高的收入相匹配。高校教师在人力资本价值方面涉及国家、社会以及个人这三方面的共同投资,高校教师既是人力资本的投资主体也是投资客体。而目前高校教师实际拿到的薪酬收入仅仅是上述投资过程中的部分回报。为保证高校教师所具有的人力资本价值维持在合理的市场

水平,高校应建立科学的人力资本价值补偿机制。补偿机制应以市场为导向,根据不同地区的情况和自身特点充分考虑教师的岗位特点、学历水平、经验多少、职称高低以及社会贡献率等。

2. 改善薪酬结构,提高高校教师人力资本价值利用率

高校目前薪酬结构不利于人力资本价值的发挥,改变不合理的薪酬结构势在必行。薪酬结构应在调查分析基础上与高校实际情况相结合进行。高校所在的地方政府要对高校加大投资,有效提高教师的福利待遇。高校教师的福利待遇不仅包括国家政府所提供的各种保障,同时还包括完善的医疗保险制度、在培训计划、合理的休假制度等。通过上述措施确保高校教师有效的发挥其人力资本价值,激发高校教师的能动性提高教师人力资本价值的利用率。

3. 制定合理、科学的绩效评估标准,多渠道提升人力资本价值

首先,正确处理好教学与科研的关系。教学与科研是相互促进的关系,好的教学可以促进科研的发展,而科研的进一步深入又可以促进教学质量的提高。不能一味强调科研而忽略教学。针对教学和科研的不同特点建立多重的评价标准和多元的评价主体,可以采用学生测评、同事互评、教师自评、专家评价等评价方式来评价教学与科研能力。其次,采用质与量相结合的方法。在评价高校教师的科研成果时不仅仅要统计科研项目的数量,重视其质量与效果结合同行业中相关专家的评价,将这些专家评价作为教师绩效水平评价的标准之一。此外,在考核过程中要考虑教师所发挥的社会功能,将其所作的具有特殊意义的社会贡献通过量化的方式补充在绩效考核内容中,鼓励更多的高校教师将其教学与科研工作服务于社会。在制定评价标准时要让教师参与到其中,集思广益,借助于沟通、协商以及讨论等方式

制定比较完善的评价标准,切实发挥民主与集中的功效。在进行薪酬分配过程中要把握好效率与公平的相互关系,提倡将教师的个人绩效与人力资本价值存量相结合作为薪酬分配的考核标准。注重对教师团体进行有效激励,把握与处理好个体与团体激励之间的关系。

4. 采取多样化的激励方式,发挥高校教师人力资本优势

高校教师在达成契约关系时往往是借助于聘任机制,尽管学校中的规章制度在一定程度上制约了人力资本的使用,但是其所有者可以决定教师在人力资本方面的实际运用程度以及运用方式。由于人力资本价值具有主体依附的特殊性,因此在实现其人力资本价值的过程中通常是取决于教师的主观能动性。高校应采取多样化的激励方式,将学校中不同职务、不同类别之间适当的拉开薪酬水准的差距。基于按贡献进行分配的基本原则,将教师的实际报酬与其所付出的劳动贡献一一对应起来。将薪酬制度所应用的激励效果发挥出来,使其能够将教师所具备的人力资本价值进行真实的反映,切实提高教师在教学工作中的积极主动性。高校应该注重内在激励,分析不同人群的需求,针对不同的群体采取不同的激励方式。注重激励的长期效应,从高校教师的岗位职责设置到薪酬的支付等都要考虑不同人才的特点。

四、结语

教师既是高校之间相互竞争与快速发展的基本要素,也是决定高校生存的关键所在。因此,要针对高校教师人力资本的特点,采取积极有效的薪酬制度,提升高校教师薪酬水平,提高教师薪酬满意度,调动教师工作的积极性和创造性,体现高校教师的人力资本价值,为教师创造一个良好的工作和成长环境。

参考文献:

- [1] 张玲,张冬燕,金红霞.高校教师工作绩效评价体系构建——基于薪酬量化管理系列问题的研究[J].财会通讯,2013,11(14):60-62.
- [2] 庞冰.薪酬管理公平性对员工薪酬满意感的影响[J].人力资源管理,2013,9(8):80-82.
- [3] 谢文新,张婧.中美德三国高校教师薪酬制度比较与思考[J].高教探索,2013,14(4):75-80.