

论创业型大学人力资源的开发

王鹤云, 陈少平, 张志忠

(福州大学, 福建福州, 350108)

[摘要] 21世纪的中国, 创业型大学正展示其独有的特色和旺盛的生命力, 而人力资源正是建设创业型大学的核心资源和发展保障。文章通过探讨创业型大学人力资源开发的内涵, 分析其五大特征, 并提出六个素质要求, 最后从制定战略规划、创新体制机制、加强团队管理、完善激励措施、弘扬创业文化等方面提出五点思考。

[关键词] 创业型大学; 人力资源开发; 高校建设

[中图分类号] G64 **[文献标识码]** A **[文章编号]** 1674-893X(2011)01-0010-05

20世纪后半期,以美国麻省理工学院、斯坦福大学等为代表的一些欧美大学在服务地方经济中促进自身飞跃发展的实践,引发创业型大学的兴起,而人力资源正是高校建设创业型大学的核心资源和发展保障。

一、创业型大学人力资源开发的内涵及特征

创业型大学是以高层次的人力资源和高水平的技术科研成果投入到产品开发和产品生产过程中而具有了企业实体资格的大学,而人力资源的开发是其重要的作用形式和价值体现。

(一) 创业型大学人力资源开发的内涵

高校人力资源是指能够推动高等教育事业发展,培养人才而服务社会发展的具有智力劳动能力和体力劳动能力并处于劳动中的人们的总称,主要包括专任教师和管理人员。在高校所有资源中,人力资源是最重要的资源,正如前清华大学校长梅贻琦曾说的:“所谓大学者,非谓有大楼之谓也,有大师之谓也。”我们认为,高校人力资源开发是指高校围绕发展战略,采取各种手段和措施,以教师的充分发展为目标,改善组成结构,充分挖掘潜能,以提高教育教学质量和服务水平。

创业型大学人力资源开发是一种特殊的高

校人力资源开发。除了具有一般高校人力资源开发的共性外,在保持大学本质特点的前提下,它依托三螺旋理论中“大学—企业—政府”的共生关系,汲取了极富变革和创新意识的企业家精神,更具创新性、开拓性和社会性,以创业精神和创业理念武装全体教师,以在区域经济发展中的贡献来实现高校人力资源开发的价值,并以获得的资源回报投入新一轮的人力资源开发。可见,创业型大学人力资源开发是以建设高素质的高校人力资源队伍为目标,以培养创业精神、创业思想与创业目标为实践载体,以主动创新、融入区域、参与市场、贡献求强为手段,全面促进教师的自我实现,在推动区域经济发展中,促进学校整体办学实力提升的人力资源开发。

(二) 创业型大学人力资源开发的特征

创业型大学强调大学在区域经济发展中的主体作用。大学不仅要创造知识、转让技术,而且要直接参与、服务于创业活动,而人力资源决定了创业型大学的创新能力与创业活力。

1. 体现适应社会发展需要的特征

威斯康星大学在20世纪初率先提出“为当地农业生产提供新的技术服务,为区域发展提供人才支持、解决实际问题、直接创业等,并

[收稿日期] 2010-11-30

[基金项目] 2008年度福建省社会科学规划重点项目(2008A069)

[作者简介] 王鹤云(1985-),女,福建福州人,福州大学公共管理学院硕士研究生,主要研究方向:人力资源管理;陈少平(1957-),男,福建福州人,福州大学党委副书记、研究员,主要研究方向:高等教育管理;张志忠(1981-),男,福建漳浦人,福州大学党办、校办秘书,讲师,主要研究方向:公共管理与思想政治教育。

以此为立校之本”^[1], 这就是著名的“威斯康星思想”。它是大学服务功能与适应社会发展需要的一种形象概括和描述。“实现创业型大学的转型依赖于教师发展的转型, 只有教师在坚持学术价值观的基础上适应社会与市场能力的不断提升, 才能不断推进大学的转型。”^[2] 人力资源开发必须适应社会发展的需要。随着知识经济的深入发展, 区域发展的不均衡增强了横向协作的深度和广度。大学在坚守学术价值的基础上必须从市场中配置资源, 坚持以技术转让和合伙创业的方式与产业界保持紧密联系, 让教师融入市场之中, 将学术与市场有机结合, 提高教师对不断变化着的环境的适应性。

2. 体现组织外围化发展的特征

伯顿·克拉克在《建立创业型大学: 组织上转型的途径》里认为, “拓宽的发展外围”是创业型大学组织转型的五种途径之一。拓宽的发展外围要求淡化组织边界, 强化学校与社会的互通。一方面, 教师加强校内的整合, 形成专家组, 不仅行使专家治校的职能, 而且对外开展技术咨询、技术转移、科研产业化等直接社会服务职能; 另一方面, 校内形成合理的管理团队, 以高效优质的服务来管理高校, 而且形成项目组, 积极获取社会资源, 并通过直接创建企业等形式推动本校科研成果、项目投入产业化运营。在人力资源开发中, 鼓励教师主动承担社会课题及国内外合作项目, 把为社会服务作为工作内容和重要职能; 提倡知识资本化与知识产业化, 支持教师直接创建公司, 其拥有的知识被转化为产权资本, 在参与外围的发展中实现知识的应用和教师的成长。“对工作环境或创业环境主动性的适应和驾驭, 是创业型人才与其它人才最重要的区别之一。”^[3]

3. 体现激励性开发的特征

创新驱动是创业型大学发展的内在动力和基础力量。创业型大学在制度设计上允许失败、推崇创新, 强调失败是一种外部性学习, 在失败的试验中可以获取创意与经验, 鼓励教师积极创新、主动实践, 以求在更大范围、更高层次、更深科研上实现超越。因而, 创业型大学更加注重制定和执行激励政策, 在学校层面大力鼓励教师的创新创造; 更加推崇激励性人才开发, 给予教师宽松的工作环境, 以便在服务

社会中可持续地产生强大的经济效益。一方面, 高校利用利益分享机制来激励创新创业, 以物质回报促使双赢; 另一方面, 高校也充分发扬民主, 利用分权和授权来激励崇尚自治、自我管理、自我服务的教师。

4. 体现参与式管理的特征

精通高校管理的专家领导注意到参与式的管理模式可以让高校教师明确自身使命, 增强对学校发展目标的认同感。所以, 在创业型大学人力资源开发中, 倡导的是广泛的参与式民主管理。一是充分发挥专家治校的积极作用, 通过选择合适的社会管理精英来参与高校管理, 促进和谐管理团队的形成, 使高校形成强有力的驾驭核心; 二是充分借鉴新公共管理理论的最新成果, 采取下放权力给院系或分权给职能部门的办法, 让专业教师和管理人员既能专注各自事务, 又能互相支持, 达到集思广益的效果; 三是发挥教师的主人翁精神, 充分调动教师的积极性和创造性, 把自我价值的实现与大学目标的实现统一起来, 推进团队协作和增强行政决策的民主性及科学性。

5. 体现多元化考评的特征

创业型大学的组织文化更多地体现在教师群体的市场价值上, 更多地强调市场价值的企业式管理和依靠市场机制来实现组织对其成员的整合。创业型人力资源开发推崇从教书育人、学术科研和社会贡献等方面全方位进行考评, 并加大社会服务的权重, 它通过多元化的考评机制, 对教师的工作内容做出适当的调整, 维持大学教师的专业自主性, 增进教师的工作满意度和工作效能。可见, 多元化的考评机制是创业型大学人力资源开发的重要特征和内在要求, 可以促进教师积极推动资源获取与成果产出的结合, 使规范性的组织整合不断转向公益性与效益性相结合的市场运作阶段。

二、创业型大学人力资源开发的素质要求

大学直接担负着为社会发展培养高级专门人才的任务, 为此, 教育者和受教育者是构成大学的不可或缺的两类性质和任务均有所不同的主体。“各国著名大学的共同经验证明, 高素质的人力资源既是决定大学核心竞争力的关键, 也是培养创新型人才的关键所在。”^[4]

1. 专业精湛的知识文化结构

21世纪的人才,是高层次的创新型人才,是掌握多学科多专业的知识和方法、视野宽广、思维活跃,能够与群体进行协同合作的人才。培养高层次创新型人才,要求大学教师具备多元、精湛、合理的知识结构。这种知识结构不仅意味着广博的科学文化知识,视野开阔,也意味着精深的专业知识,术有专攻,还意味着对一切知识的吐故纳新。只有具备了专业精湛的知识结构,教师才能在教学中旁征博引,切中关键,教学才能深入浅出、引人入胜,适应当代社会知识不断更新的形势和社会不断发展的要求。

2. 与时俱进的创业教育能力

创业型大学以培养具有创新精神和实践能力的人才为使命,而完成这一使命的关键在于,大学是否拥有创新创业型教师。一是具有创新性的教育观。善于捕捉时代信息,不断改进教育理念,不断提高实施创新教育的自觉性,与时俱进地做好教书育人工作。二是具备有效的教学智能。根据创新人才培养的需要,加强创新教育的研究和实践,不断深化教学内容、教学方法与手段及考试方法等方面的改革。三是具备丰富的实践经验。从讲台走向社会,把科学研究与实践能力作为增强自身能力、提高专业水平和保证教学质量的重要途径。四是具有全面的能力素质。包括科学设计教育活动的的能力,筛选、获取、整合信息的能力,外语应用能力、科学研究能力、创造思维能力等。

3. 协作奉献的团队攻关精神

现代学科的交叉性、渗透性与综合性特征,使得科学研究活动的集体性、开放性日益凸显,科学研究需要多学科、跨学科的合作,需要大兵团的作战和合作攻关。这种团队运作模式更加强调集体智慧,更能适应科学研究的变化和要求。通过学术探究中的广泛交流、合作、奉献,个人的潜能才能得以激发,相关的知识或能力才能跳跃式地向前发展,团队中既有的知识资源才能发挥出最大作用。创业型大学教师作为科研队伍中一支举足轻重的力量,有责任通过集中有限的人力、财力来承担重大项目的研究,取得重大成果。

4. 运作资源所需的改革创新能力

“所谓改革创新能力,即通过创新思维,

创造性地运用各种知识发现问题、分析问题、解决问题能力。”^[5]一方面,创业型大学的科学研究成果推动社会进步和经济发展,而它的发展也离不开社会环境和社会方方面面的支持。另一方面,创业型大学区别于传统大学的重要特征之一就是资金来源的多元化。基于此,大学的教师必须具备开拓、运作社会资源所需的改革创新能力,不但善于运用学校现有的有形和无形资产,还必须通过创新自身的办学理念、管理思想、工作思路等来推动大学内部运行机制的变革,以建立“学校—企业—政府”三者之间的协调互动关系为主线,促进产学研用结合,使学校能够游刃有余地进行创新计划和创业活动。

5. 办学治校所需的统筹协调能力

创业型大学管理人员不仅为本校师生员工服务,而且与社会也有着广泛的业务往来,服务质量的优劣都将产生很大的社会影响。因此,办学治校是创业型大学管理干部的首要职责,它要求高校管理干部在正确认识教育客观规律的基础上,深入研究高等教育的发展规律,统筹人才培养、科学研究和创业活动三大任务,强化服务意识,提高办学效益和办学水平。在统筹协调方面:一是要增强协调的主动性,把分歧和矛盾化解在萌芽状态;二是要增强协调的灵活性,在坚持根本原则的基础上灵活处理各种关系;三是要增强协调的目的性,推行目标管理,以此来增强创业型大学的凝聚力和对外张力。

6. 专业与市场结合的行业职业道德

对于创业型大学的教师来说,要想得到社会的认可、支持并获得职业地位和权力,除了教学水平和科研能力以外,还需要具备创造、发现及应用高深知识的能力、具有竞争的自我发展意识及善于与市场结合的创新能力和具有推进知识产业化的愿景与能力。爱岗敬业和刻苦钻研的职业道德,是作为一名创业型大学教师具有的最起码品质。除了熟悉并遵守教师职业道德外,创业型大学教师还要熟悉并遵守相关行业的业中地位、作用、秩序等,并通过言传身教,培养学生良好的职业道德和人格魅力。

三、创业型大学人力资源开发的对策思考
中国特色社会主义建设的伟大实践告诉我

们, 建设创业型大学既要借鉴欧美国家的成功经验, 更要实事求是地走区域特色之路, 如福州大学率先提出的创业型东南强校之路。而要不

1. 制定战略规划, 促进人力资源开发的长远发展

人力资源开发作为创业型大学建设的关键, 相应要求学校制定出与创业型大学这一发展目标相适应的长远规划。要树立人力资源是第一资源的管理理念, 充分认识到创业型大学的建设需要一支有创意、有创造力和有创业意识的创新型人才队伍。一方面要敢于投资人力资源、重人力资源队伍的培养与开发; 另一方面, 学校要意识到, 高校既需要一大批搞教学科研的高层次人才来提高学校的教学和科研水平, 也需要一批德能兼备、善于管理的行政管理人才, 使学校各项工作能顺利、规范、高效地运行。高校还要注意把握高校人力资源开发的绩效管理、生涯规划、培养培训等主要环节, 搞好人力资源的整体性开发, 避免各个环节相互独立、相互脱节。要把人力资源转化为人力资本作为开发的关键, 将人才的发展与学校事业的发展结合起来, 对教职员工进行有针对性的系统培训和知识更新。要制定创业型人才发展中长期发展规划, 分阶段分步骤抓好落实, 并在稳定现有人才的基础上, 积极引进和培养创业型人才, 形成人力资本的有效积累。要强化创业教育方面的师资力量规划与建设, 与区域人才队伍规划有机衔接, 把创业教育作为高校的发展战略及竞争优势, 如“美国百森学院就有 35 名专职从事创业教育和创业研究的教师, 共计开设 33 门与创业相关的课程。”^[6]

2. 创新体制机制, 带动人力资源开发的协调发展

在国外大学成功转型的过程中, 都通过各种手段吸引与留住人才, 特别是具有创新精神与创业意识的研究员, 如沃里克大学专门设立了研究员奖金计划。创新体制机制是创业型大学人力资源开发有效开展的根本保障和核心推动力。要通过制度建设把创业型大学内化为高校教师的目标选择, 努力使教师学术专业化和

管理职业化发展成为教师内在的需要, 知识创新、有效作为与人才成长有机统一。一是创新人才引进机制。要根据学科建设的需求, 建立高层次人才信息库, 扩大人才遴选面; 要完善高层次人才引进遴选机制, 以专家委员会等形式遴选人才; 要采取柔性引智的策略, 加强人才、智力、项目的结合; 要从企业聘请工程师和企业家作为学校的实习指导师、专业建设顾问或兼职教授, 将其融入学校现有的师资队伍中等。二是创新人才培养机制。要坚持引进和培养相结合, 在引进优秀人才的同时, 以提升创新能力和工程实践能力为重点, 通过鼓励在职人员攻读博士学位、实施中青年骨干培养计划、支持参与国际学术交流等, 通过有效的分类指导和专业支持促进教师科技成果转化, 帮助其体会到从创新灵感到研究实践再到成功转化的成就感。三是创新人才使用机制。重点探索“学科带头人+创新团队发展计划”, 形成品牌和特色优势。四是创新人才考核评价机制。要重点评价他们在创业教育、创业项目上的贡献, 并根据考评结果, 运用科学的激励模式和方法来推动教职员工走创业之路。五是创新经费保障机制。力争人才队伍建设经费投入稳步增长, 建立以学校为主, 政府、企业、社会多渠道筹措的人才队伍建设多元投入机制, 积极争取社会各界和海外人士提供的捐赠及培训服务。

3. 加强管理团队, 提升人力资源开发的综合水平

一所学校要称之为创业性大学, 基本要求之一就是要有个强有力的领导核心。伯顿·克拉克笔下的荷兰特文特大学的组织转型就是一个典型。创业型大学人力资源开发必须形成一个在知识体系、年龄结构、学缘结构、知识经历上最优化互补的领导核心。创业型大学以开放、互动为外在特征, 以提高效率、改善服务为管理目标, 仅仅具有一个领导核心还不够, 还需要一支具有学习意识、责任意识、团队意识、协调意识、创新意识、效率意识, 道德水平高、综合素质好、业务能力强的管理干部队伍。一方面, 要提高门槛, 坚持品德素质, 以创业型大学管理干部应具备的素质要求为主要依据, 同时兼顾个人身体素质、业务知识等方

面的评价标准,要真正根据能力的高低和贡献的大小选人、用人。另一方面,要在研究总结干部选拔任用工作规律的基础上,扩大选人视野,畅通用人渠道,进一步完善干部竞争上岗机制和群众参与机制,确保优秀人才的脱颖而出。此外,要努力扫清管理干部对创业型大学建设的观念性障碍,引导管理干部拓宽眼界,确立国际化视野,学习借鉴与原始创新并举。与此同时,要防止出现那种过分迎合社会、市场需要,受制于市场逻辑牵制的现象。

4. 完善激励措施,提高人力资源开发的整体效益

激励是人力资源开发的核心内容,通过有效激励,使创业型大学教师认清事业的目标和方向,保持持续不竭的内在动力。合理的薪酬体系是体现创业型大学教师激励的重要保证和基本保障。一是政府要制定科学的人才激励政策,完善绩效制度,建立起重视奖励创新型人才的导向,充分发挥经济效益和社会荣誉双重激励作用,培养教师的职业荣誉感和组织归属感。二是高校要制定合理的人才激励措施,强化薪酬的内部竞争性,破除均平观念,合理拉开差距,要在保持基本工资稳定的基础上增加绩效工资的比重,改良定额制,引入期权薪酬,形成以职称为基数,随工作业绩按百分比增长的薪酬模式。三是完善管理人员的职称评定机制,采取多种激励手段,重在为干部提供发展空间和接受教育培训的机会,从而激励和吸引更多的优秀人才安心从事高校管理工作。另外,完整的激励制度也应当包含负面激励内容,对不合格的教师相应予以不同程度的处理,对严重不符合者给予辞退。

5. 弘扬创业文化,营造人力资源开发的良好氛围

大学的组织文化是一种无形的力量,它通过影响组织成员的价值信念系统而对组织成员态度和行为产生深刻的影响。要坚持以与人为善、助人成功为准则,改进行政管理作风。要通过创新学校的管理制度,鼓励创新创业,肯定创新成果,努力建构学校科技成果的科研价值、商业价值和创新价值三结合评价体系,使师生对创业产生认同感,推动师生在这方面的努力得到重视和激励,最终育成学校的“创业

文化”和“创新精神”。要加强创业教育,成立直接隶属学校的创业教育组织,便于跨学科整合资源,并可试点设立创业教育方向博士点;要把强化文化艺术熏陶与理工技术应用相结合,利用创新的技术包装传统文化,充分挖掘区域与民族文化;要把“企业家精神和品质培养内容、相关知识体系传授交流内容、能力训练内容和实战锻炼内容等4个部分内容创造性整合通识教育、专业教育、研发基地、大学科技园与孵化器等校内创业教育资源”^[7],并与校外相关资源结合,构成纵横交错的高校创业教育体系;要强化创业宣传,利用网络资源,组织创业论坛与创业沙龙,举办各种以创业为题材的演讲比赛、征文大赛、知识竞赛、技能操作大赛等。创业教育课程推动了技术转移机构、学生社团等对创业进行辅助、孵化、推广,促进了创业教育和大学创业行为的可持续发展。

参考文献:

- [1] 李世超. 苏竣. 大学变革的趋势——从研究型大学到创业型大学[J]. 科学学研究, 2006, (8): 552-558.
- [2] 龚春芬, 李志峰. 创业型大学教师发展:目标选择与实现途径[J]. 黑龙江高教研究, 2008, (11): 98-100.
- [3] 张项民. 创业型人才理念的新变化[N]. 光明日报, 2010-03-19 (11).
- [4] 朱新义, 彭文晓, 等. 创新型人才的培养与教师的素质[J]. 中国高校师资研究, 2004, (5): 35-39.
- [5] 袁宗建. 高校管理干部创新能力刍议[J]. 2006, (4): 107-132.
- [6] 王庆春. 建设创业型大学的思考[J]. 现代经济, 2009, (7): 115-116.
- [7] 刘丽君, 等. 美国一流大学理工创业教育与中国创新创业人才的培养[J]. 中国高教研究, 2009, (5): 50-51.

[编辑:苏慧]