

doi:10.13582/j.cnki.1674-5884.2016.06.051

# 高校新入职教师人力资本增值研究

陈玉凤<sup>1</sup>, 徐睿琛<sup>1</sup>, 牟占军<sup>1,2</sup>

(1. 内蒙古工业大学 管理学院, 内蒙古 呼和浩特 010051; 2. 乌海职业技术学院, 内蒙古 乌海 016000)

**摘要:**高校新入职教师人力资本的提升有助于其个人潜能的开发,促进学校的发展。高校新入职教师人力资本增值过程包括培育、加工聚积、共享互动和重组再现四个阶段,分为累积、转型、反哺三种类型。该增值过程受教师自身、学校管理和外部环境等多方面因素影响,通过建立动态生涯规划、生态培训机制、协同发展交流平台等途径可有效促进高校新入职教师人力资本增值。

**关键词:**高校;新入职教师;人力资本;增值

**中图分类号:**G64

**文献标志码:**A

**文章编号:**1674-5884(2016)06-0160-03

高校人力资本价值量的多少制约着高校发展和核心竞争力的形成。教师作为高校人力资源的主体,是高校人力资本价值的重要承载者和实现者,其拥有的人力资本价值量决定着高校人力资本价值的整体水平。新入职教师作为高校教师中数量逐年增加的群体,因初到工作岗位,自身所具有的人力资本存量不能满足新岗位的需要,亟需通过有效途径促进教师发展以实现人力资本的增值。

## 1 高校新入职教师人力资本的涵义

### 1.1 高校新入职教师角色分析

新入职教师是一个相对的概念,不仅包括刚参加工作的教师,也包括其它学校或本校内转换岗位的教师。根据“教师职业生命周期阶段论”的观点,入职期的时间为第一至第三年,此时教师正处于“求生和发现期”阶段<sup>[1]</sup>。本研究中的高校新入职教师即为具有从事教育事业资格的,在新任工作岗位上工作1~3年的教学科研人员。

### 1.2 高校新入职教师的人力资本及特点

根据舒尔茨对人力资本的解释,结合部分学者对高校教师人力资本概念的探讨<sup>[2-3]</sup>,本研究将高校新入职教师人力资本定义为存在于教师自身的、通过投资获得的用于生产或保障生产高层次人才的人力资本,即指其花费在教育投入、实践和培训等方面所形成的资本,也包括新入职教师的创新精神、能力等其他可以更好适应工作岗位及提高教学科研水平的内在因素。

新入职教师人力资本除具有一般人力资本的依附性、生产性等特点外<sup>[4]</sup>,还具有特殊性。一是灵活性,新入职教师由于接触新岗位的时间较短,具有岗位新鲜感,容易灵活调动自身的知识等资本解决问题。二是不稳定性,新入职教师面临来自教学科研多方面的问题,易造成资本运用时的混乱,不稳定因素较大。三是过渡性,在入职期,新教师结合岗位的需要对自身所具有的资本要素进行整合,促使自身人力资本过渡到岗位需要的程度。四是流动性,由于人力资本的依附性,新入职教师正处于职业适应期,离职率和流动性较大;另外,教师知识技能的转化也会造成人力资本要素内部的流动。五是潜伏性,新入职教师的个体差异化致使部分教师经过资本投资后,本应获得的效果没有显现,只在恰当时候才被激发,造成人力资本的潜伏。

## 2 高校新入职教师人力资本增值及其特点

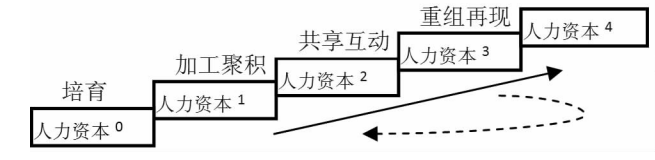
### 2.1 高校新入职教师人力资本增值的涵义

人力资本增值是通过对人力资本的积累、投资和扩充,促使人力资本的价值得以提升<sup>[5]</sup>。新教师在入职前已拥有的人力资本经过教育投资得到积累和扩充后,会产生资本内部结构重组或更新,不同资本要素发生再组合,产生更适应于新岗位的人力资本,以促进教师的可持续发展。由此可见,高校新入职教师人力资本增值就是通过教育培训等方式对依附于教师的人力资本进行投资,开发并激活其内在潜能,创造新资本以进一步提升人力资本价值的过程。

### 2.2 高校新入职教师人力资本增值的一般过程

高校新入职教师人力资本增值过程与知识的获取、加工、分享、更新等过程是相对应的,一般包括培育、加工聚积、共享互动和重组再现四个阶段(图1)。

新入职教师的人力资本在每一阶段内均发生一次价值增值,呈现出递进性、阻滞性、双向互动性和反复循环性等特点。在培育阶段,新入职教师通过入职培训等形式形成凝结于体内的知识、能力等人力资本,为更好适应新岗位提供条件,这是增值的基础阶段。加工聚积阶段,是新入职教师人力资本内化和个性化的重要阶段。该阶段教师通过对已形成的人力资本进行整合加工,吸收内化成具有不同特征和价值的人力资本,充分完成人力资本的个性化积累,以实现人力资本价值的提升。共享互动阶段,又称耦合和共性化阶段,通过教师间的联系互动,个体原有的个性化资本得以共享优化,通过再整合而具有普遍适用性,成为不同教师均可借鉴的共享经验,人力资本实现再次增值。在重组再现阶段,经过前三阶段的增值,新入职教师顺利实现了自身发展任务,确保了新岗位工作的顺利开展,并与其他教师的再交流学习,进行自身人力资本的重新组合,促进了人力资本的进一步增值。



(注:0表示原有人力资本存量,1,2,3,4表示人力资本价值发生了相应增值)

图1 高校新入职青年教师人力资本增值一般过程图

### 2.3 高校新入职教师人力资本增值的类型

根据功能和特点的不同,新教师人力资本增值一般包括累积、转型、反哺三种增值类型。累积增值是指凝结于新入职教师自身的知识、技能等人力资本存量由少到多的积累过程。新入职阶段,教师对角色定位不清,处理工作方式较为生硬,随着工作经验的增长及教育培训的进行,教师所拥有的人力资本逐渐达到新岗位要求。转型增值是指经过一系列资本投资后,教师已具备完备的工作技能,这使得新入职教师重新审视自身的职业规划,完成教师角色的转换,相应的人力资本得到转型升级。反哺增值即新教师对老教师及其他岗位教师间人力资本要素产生的影响。新教师的思想与知识较新,在信息交流互动过程中,老教师同样受到影响,人力资本价值得到提升。

## 3 高校新入职教师人力资本增值的影响因素

新入职教师作为高校教师中数量逐年增加的群体,其人力资本增值受多方面因素影响。

### 3.1 教师方面因素

新入职教师的人力资本增值离不开新老教师具备特质的共同作用。老教师教学科研管理经验丰富,为新入职教师带来许多指导,但部分老教师存在的职业倦怠感、教师流失等问题,会对资本增值产生负面影响。新入职教师对人力资本增值过程的影响因素主要涵盖知识、智力因素及非智力因素等。知识因素是指基础知识、专业知识和工作经验。较老教师而言,新教师具有较高的知识水平,但工作经验不足,需要获得相应工作经验以加速增值。智力因素包括记忆力、观察力、交流沟通能力等,这些能力的高低直接影响新入职教师岗位的适应力和发展水平。非智力因素主要指新入职教师的性格、情绪及道德感等,是决定人力资本增值能否顺利进行的关键因素。

### 3.2 学校管理因素

高校兼具新入职教师人力资本投资者和需求者的双重身份,直接制约新教师人力资本的增值。就高校内部而言,新入职教师人力资本增值需要学校提供相应的条件,如软硬件设施建设、资金等,这对

新入职教师人力资本价值的提升起直接作用。另外,高校自身的发展、师资培训机制及相应的激励措施也在一定程度上影响新入职教师人力资本增值的效果。

3.3 外部环境因素

人力资本的供给方和需求方是在特定的外部环境中互相匹配的。新教师成长的外部环境主要包括政府支持、政策法规等,在教师人力资本增值问题上,个人、高校有时会缺乏整体的规划。这就需要政府对人力资本投资等问题进行必要的补充和引导,从政策或资金调控等方面弥补个人和高校的不足,保证人力资本增值的顺利进行。

新入职教师人力资本增值的影响因素存在相互联系性(图 2),在促进人力资本增值时必须充分关注各方面的影响要素。

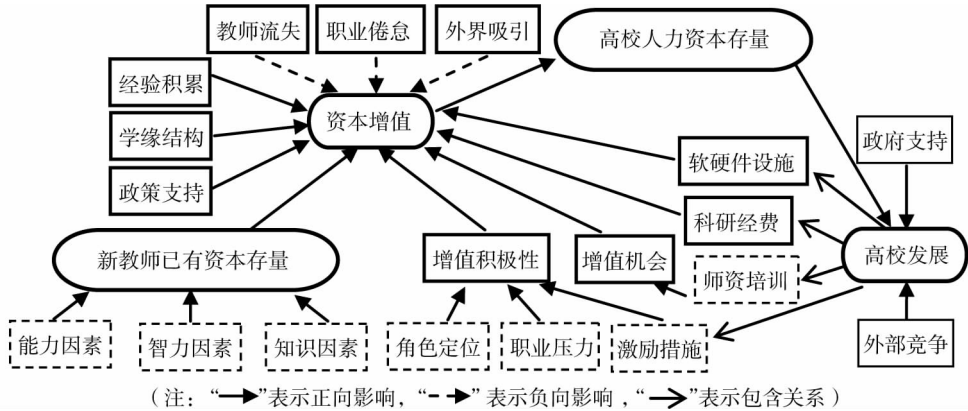


图 2 高校新入职教师人力资本增值影响因素图

4 高校新入职教师人力资本增值的实现途径

4.1 制定动态生涯规划,明确角色定位

生涯规划是教师对发展各方面与各阶段的设想和规划,制订职业发展规划对新入职教师的长足发展具有重要意义。动态化的生涯规划会随着人力资本增值阶段和速率的变化而适时调整,这有助于新入职教师在面对复杂多变的社会环境时,保持独立特定的角色定位。以此作为资本增值的稳固基础,有利于指导高校新入职教师分阶段实现人力资本的递进增值。

4.2 发挥新入职教师培训生态机制的作用

岗前培训是新入职教师熟悉学校规章制度、实践化已掌握专业知识和技能、形成良好教育理念的必要途径。基于岗前培训的对象在经验、专业等方面的差异化思考,以较为统一又能兼顾多元差异的培训方式来制定新入职教师培训的生态取向机制,着力塑造资本增值的生态化高校环境,以培育生态化的现代高校教师。

4.3 建立教师协同发展交流平台

新入职教师间的协作交流,能有效地为高校科研力量储备与人力资本增值助力。鉴于当前信息社会养成的信息交流习惯的红利,运用大数据、云技术、互联网等新技术手段,建立开发可联络新入职教师和优秀老教师、本校与外校新入职教师等多渠道发展的交流平台,有利于积极迎合新入职教师渴望寻求协作交流的巨大需求,进一步促进新入职教师的可持续发展。

参考文献:

[1] 叶澜. 白益民. 教师角色与教师发展新探[M]. 北京:教育科学出版社,2001.  
[2] 鲁娜,王秀丽. 高校教师人力资本流失问题探究[J]. 内蒙古工业大学学报(社会科学版),2007(1):96-99.  
[3] 罗昌萍. 浅谈高校教师人力资本增值的相关要素及其策略[J]. 科技情报开发与经济,2008(26):178-179.  
[4] 赵曙明. 人力资源管理及开发[M]. 北京:高等教育出版社,2011.  
[5] 张延平,汪安佑. 企业人力资本增值研究[J]. 技术经济,2003(4):9-10.