

doi:10.13582/j.cnki.1674-5884.2017.03.016

# 经济结构调整背景下地方高校转型发展 发展与教师人力资本开发的协调性研究

刘艳

(广东金融学院工商管理系,广东广州510521)

**摘要:**区域经济发展与区域教育有着共生互融的关系,经济结构一旦发生调整将“倒逼”地方高校转型发展,这一过程中,高校教师人力资本开发是关键。当前在我国社会经济结构调整升级的背景下,高等教育也面临着重大变革,地方高校在转型过程中教师人力资本的开发面临着许多现实困境,亟须从人力资本战略思维的重塑、人力资源管理科学化及配套机制的完善等方面优化教师人力资本开发的途径。

**关键词:**经济结构;地方高校;转型;教师人力资本

**中图分类号:**G647 **文献标志码:**A **文章编号:**1674-5884(2017)03-0059-07

为贯彻落实《国家中长期教育改革和发展规划纲要(2010—2020年)》,我国出台了一系列政策引导一批地方高校逐步向应用技术型大学转型发展。这是社会发展、经济结构调整迫切需要应用型本科人才这一宏观大背景下我国高等教育所做出的必然选择。国家系列政策的出台将会产生巨大的政策效应,对我国高等教育结构、大学教育理念以及地方院校改革发展产生重大影响。这也意味着地方高校组织目标要改变,办学思路、模式及相关机制、管理等方面也要随之进行调整与变革。任何组织的转型都是依靠组织的主体——人去完成,所以地方高校教师将对地方高校的转型发展的实现起着决定作用,教师人力资本开发与管理也必然是地方高校转型变革的重要内容。

在既有的有关高等教育理论与实践探索中,关注焦点很多都集中在高校人才培养、专业结构调整、科研师资队伍建设以及产学研发展等领域,但是,当前地方本科高校的转型发展相对于社会经济结构的调整升级而言,教师人力资源总量过剩和人力资源结构性不足的现实矛盾日益突显,在地方本科高校未来发展过程中,如何对现有师资存量进行改造转型和对新进师资的规划引进、聘用以及师资激励等都面临着诸多新问题。因此,针对地方本科高校转型与区域经济协调发展中的配置、激励及增值问题展开研究,探索激发地方高校人力资源存量的活力、与社会资源进行整合,以提高人才培养、产学研合作效率,达成学校、企业、行业双赢的有效路径等内容就成为地方高校转型发展研究的核心课题。

## 1 相关概念与文献回顾

### 1.1 人力资本:经济学和管理学视角

人力被纳入资本范畴是西方国家经济理论与实践发展后的思想结晶。从欧文·费雪提出人力资本的概念,到詹姆斯·沃尔什运用人力资本概念进行经济分析,再到舒尔茨对人力资本理论的系统阐述,人力资本开始进入主流经济学的研究中。从新古典人力资本理论对人的经济价值的分析中可以看出,

收稿日期:20160926

基金项目:广东省哲学社会科学“十二五”规划学科共建项目(GD14XGL29);国家自然科学基金面上项目(71573057)

作者简介:刘艳(1977-),女,湖北十堰人,副教授,博士,主要从事管理科学与决策、服务业管理研究。

人力资本的本质是一种储存在人身上的价值形态。Schultz 从产生经济增长“余值”角度定义人力资本,认为“人的知识、能力、健康等人力资本的提高对经济增长的贡献远比物质、劳动力数量的增加重要得多”<sup>[1]</sup>。Becker 从人力资本形成的角度来定义,认为“人力资本是通过人力资本投资形成的资本……用以增加人的资源、影响未来的货币和消费能力的投资为人力资本投资”<sup>[2]</sup>。自此,人力资本理论被系统提出。

Schultz 和 Becker 的前期研究让很多经济学家发现了人力资本在经济增长理论中的巨大潜力,并对其的应用展开更为深入的研究。Kuznets 证实了两者之间的发展规律<sup>[3]</sup>; Hausman<sup>[4]</sup>、Lucas<sup>[5]</sup> 和 Romer<sup>[6]</sup> 则进一步明确了人力资本是经济内生发展的“增长引擎”。其中, Lucas 提出了以人力资本为核心的内生增长模型,将人力资本的研究内生化 and 具体化,并提出人力资本的积累和开发的两种途径:一是正规和非正规的学历教育,二是边干边学(工作实践及经验积累)。

基于经济学视角下的人力资本研究主要是一种宏观研究,而管理学家们则更多的是从微观的组织层面来探讨人力资本被开发的潜力。这方面的研究主要是从组织智力资本的理念和体系而来。比较具有代表性且为大多数学者所接受的研究是 Subramaniam 和 Youndt 所提出的组织智力资本由人力资本、结构资本和关系资本构成<sup>[7]</sup>。在此架构下,人力资本既与个体有关,也与组织有关,其内涵被进一步扩大外延化,有关人力资本的开发<sup>[8-9]</sup>; 成本控制<sup>[10]</sup>、回报<sup>[11]</sup>及运营<sup>[12-13]</sup>等基于管理视角的相关研究逐步成为深入研究的方向。

## 1.2 高校人力资本及其开发:内涵与实证

人力资本理论成果较为丰富,但专门针对高校人力资本的理论研究相对比较薄弱。经过对相关文献的梳理发现,研究中对“高校人力资本”的阐述比较典型的呈现为两种:一种是将研究对象直接主体化,把高校人力资本等同于高校人力资源,比较具有代表性的说法是“高校人力资本是指经过学校投资、培养而具有技术职称的各类人员,包括高校中从事教学、科研、产业业务的熟练者、创新者和职业管理者”<sup>[14-15]</sup>; 第二种阐述是将“存在于高校每一个个体之中,后天获得的具有经济价值的知识、技术、能力及健康等质量因素总和”界定为高校人力资本<sup>[16-17]</sup>,这种“总和”是高校全体员工为学校现在或者将来带来收益所需要的所有投入”<sup>[18]</sup>。显然,第二种阐述严格遵循人力资本内涵,界定高校教师人力资本就是存在于“高校”环境下的一类特定人力资本,在个体层面上,具体包括个体的态度和经历、受教育程度、工作和学习的能力以及个体能够将这些知识和能力转化为行动的能力<sup>[19-20]</sup>。此外,在组织结构资本和关系资本运作的影响下,高校人力资本还包括合作能力、关系能力等组织层面要素<sup>[21]</sup>,因此,还必须从组织角度考虑高校教师人力资本之间由于替代、互补、互动而形成的整和效应。

尽管学者们出于不同的语境界定“高校人力资本”,但或许是出于收集数据的可行性操作,相关的实证类研究均采用“高校教师”的绝对数量或相对数量(如师生比数,不同职称和专业人数)与高校发展(绩效)进行了实证,比如,聂富强和贺丹丹<sup>[15]</sup>实证分析得出高校教研人员比例与高校效率呈正相关关系,提示高校人事管理改革的重点是提高教研人员比例,改革的本质是利益的重新分配;林秉娟<sup>[17]</sup>实证检验了高校教师人力资本的高存量与高质量决定其拥有较高的投入产出比,在高校办学绩效(人才培养和科学研究)的提升及经济社会发展促进方面有着明显的正向作用,出于学术术语的严谨性及本文的研究主旨,本文研究对象特指“高校教师人力资本”,并且主要采用第二种阐述方式,即指在高校内从事教学、科研及“双肩挑”工作的,具有专业技术职称的教师的受教育程度、工作能力、学习能力、研究能力、工作态度和经历、创新力以及个体能够将这些知识和能力转化为行动的能力、与他人合作的能力等要素。“高校教师人力资本开发”则指对上述能力要素的配置、投资、形成的过程。

## 2 经济结构调整、地方高校转型发展及教师人力资本开发的联动影响

### 2.1 区域经济发展与区域教育共生互融

高等教育与社会经济发展关系密切,区域教育和区域经济发展更是如此。在西方发达国家、战后新

兴工业国家,从美国19世纪的赠地学院、州立大学、20世纪的社区学院、以斯坦福大学为中心的硅谷到英国的城市大学,从原联邦德国推行的高等教育地方分权管理到日本的短期大学和加拿大的TAFE学院等,它们的实践事实证明在区域经济、社会发展中高等学校所起的作用是举足轻重的。在我国,随着国家的工作重心逐步向各级地方政府的下放,一系列区域经济发展政策的出台使得区域经济成为国民经济中最有活力的部分。大批部属、教育部直属的高校自1998年起开始实行省级政府管理或与地方共建,其面向全国、面向行业服务的定位也随之转变为向所属区域经济发展提供服务,其表现就是为区域经济社会发展提供人才、科研成果等,而所在区域一般通过为高校提供经费和政策支持来为高等教育发展提供物质支撑,两者具有很高的相关性。这种高度相关性使得地方高校的一个不容置疑的目标就是依托本地的经济资源和实力,服务于本地的经济与社会发展。而区域经济的资源开发、结构优化与效益的提高也越来越取决于区域高等教育所开发与培养的区域社会智力(社会人才)。

根据社会学理论,社会某场域系统是通过创造“区别”(实质是一种权力功能)来实现对其它领域的控制权,从而与其他领域相区分<sup>[22]</sup>。作为一个相对完整有机的场域系统——区域经济系统在形成自身特色与“区别”时,不仅需要教育、科技与文化等内部诸要素之间的有机结合,更需要这些要素与之相适配并协调发展。因此,作为知识和人才的孵化机构,作为区域经济、社会发展主要动力与核心要素的地方高等学校,能否立足并获得可持续发展,便取决于它是否有能力通过体制创新与整合,从而形成与区域经济相适应的高等教育系统,两者共生互融。

## 2.2 经济结构调整对地方高校转型发展的“倒逼”

区域经济发展会因高校的科学研究和人才培养而获得“负熵流”,促进产业结构从低级到高级不断调整优化。在社会经济结构变迁的过程中,受市场机制的诱导,人才和知识等创新资源在产业之间必然发生配置改变,而这些改变过程对社会人力资源的质量和结构、技术、产品、管理创新等社会服务产出提出新的需求并产生效应。地方高校的发展绩效水平在社会整体平稳发展时期,对经济系统起到的是“输入”和可持续促进的作用,但一旦经济系统发展出现周期性调整和“螺旋式”升级,以致功能及结构要发生改变时,新的社会需求效应将对高等教育体系产生反作用,促使其产生连锁的调节反应,“地方高校转型发展”便是这种调节反应的具体表现,是区域经济结构调整“倒逼”的结果。

当前,受经济发展区域化和产业集聚化进程加快的影响,区域产业结构已发生重大变化,产业链已逐步形成,且集合度更高,其内部功能区分细致、相互关联密切,高速的生产效率需要技术和人才的配备更加协调<sup>[23]</sup>。但是受历史原因的影响,我国高等教育的布局结构失调,高校办学具有趋同性、人才培养目标相似(学术型人才),地方本科院校服务区域经济发展的“地方性”特色不明显,学生就业供给与产业需求脱节的压力倍增。这要求地方本科高校必须要率先实现转型,发展为能提供应用技术型的职业教育,从而使区域产业的升级、技术进步获得支撑。而且这种转型发展将成为一种新常态,涉及到地方高校内部治理结构的根本转型。

## 2.3 高校教师人力资本开发是地方高校转型发展的关键

百年大计,教育为本;教育大计,教师为先。引导地方本科高校转型、助推高等教育发展,百万高度专业化的教师队伍才是主力军,其专业素养及转型适应度将直接影响转型效果。具体而言,能够促进地方高等教育为区域产业、技术进步和社会创新服务更加直接、有效化,是地方高校转型发展的目标。教育培养面向生产建设、管理服务一线的,契合地方(行业)经济和社会发展、能满足行业和岗位群需要的高层次应用型人才,以及通过科研实践和社会服务来推进产教融合、校企合作是目标得以成功实现的标志。在传统的普通高等教育人才培养逻辑下,侧重知识本位、理论导向,但是转型发展的地方高校人才培养将侧重能力本位、技能导向,强调对从业领域的职业适应性,同时还要具备研究创新能力。而这一切的转变最终都将由一线从教的师资队伍来完成,要求师资的人力资本在结构上应具备既能从事理论教学能力,又能指导学生进行实训的能力,则还具有与企业共同开展合作研发的能力与素质要素。

因此,在经济结构调整的大背景下,地方高校若想实现新常态发展,应把工作重点放在人及其行为

的管理上,能够根据服务面向的“地方性”和办学形态的“应用型”特点,开发教师人力资本;从教师人力资本的配置、形成及增值等方面着手提升人力资本效率,带动个体、群体乃至整个高校组织转型发展效率的提高,进而实现地方高校转型学术场域(高深学问)与职业场域(职业需求)兼容的特色发展。

### 3 地方高校转型发展中教师人力资本开发的现实困境

#### 3.1 地方高校教师人力资本存量结构较为单一

地方高校长期以来偏重于向研究型院校看齐,导致目前的教师队伍结构比较单一,专职教师基本是具有硕士及以上学位,具备教学与科研能力,但大多仍是来自于高校科班出身的理论型专业教师,侧重于学术型方向发展,由于其学习工作经历的单纯性,且缺乏校企合作的教学实践,所以教师在指导学生实训和与企业共同进行技术研发方面的能力与素质要素是较欠缺的,这在一定程度上会阻滞地方本科高校的转型发展。正如前文所述,转型高校需要从内部治理结构发生根本转变,具体包括,制定新的办学理念和目标,调整专业学科、人才培养方案等,这些都需要一线教师的亲临践行。由此可见,目前地方本科高校教师人力资本的存量结构现状与新时期区域经济社会发展对高等教育的新需要是不匹配的。

#### 3.2 组织层面对转型发展的认识模糊,行动不到位

一是高校组织层面自身对转型发展不重视。长期以来我国的教育重理论轻实用,传统观念根深蒂固,导致很多地方本科高校疑虑一旦学校向应用技术转型就意味着学校等级的“降格”,学校地位将会有所下降,所以对组织的转型发展一直持有迟疑和观望之势,未能采取相应的有力措施;二是高校组织层面即使很重视转型发展的必要性和重要性,但是在转型发展中对教师人力资本开发和配置的转型方面不够关注,缺乏到位的行动力。我国高等教育对于本科院校的转型非常强调学校定位、办学理念的转变,调整了组织目标、人才培养方案、科学研究体系,但是唯独在师资队伍建设的转型方面,仍然停留在口号式宣传层面,缺乏实效的引导及管理机制,明显滞后于组织其他方面的转型。

#### 3.3 转型过程中高校对教师人力资本的开发不科学

目前,地方高校在引进新人才,对人才培训、激励和配置等人力资本开发方面的现状不符合转型发展要求。首先,有些地方高校为了提升自身的地位和实力,不切实际地在人才引进方面追求“高层次”,不惜重金,比如,花费上百万经费招聘“长江学者”“院士”“海归系主任”,但对一些具备资深专业实践技能的人才却依然以“学历”“资历”的门槛拒之校门外,或者根本不屑于用重金揽之,整个组织的教师人力资本结构建设依然以学术型为导向。其次,学校不能为教师提供到企业实地培训和实践、与企业合作科研的机会和条件,造成高校教师学历和专业理论水平虽高,但实践能力不足,普遍缺乏“双师型”素质。另外,当前的高校还存在以行政职务的“优惠条件”作为对教师专业能力的认可与激励,行政事务占用了优秀教师太多的时间,其个人专业发展受到影响;在教师激励方面,依然以学术论文发表、科研项目的数量作为主要的绩效评价指标,给予物质和精神奖励,这在很大程度上打击了教师提升应用教学与社会实践能力的积极性。上述现状的后果导致学校在人才配置方面,教师人力资本的存量和增量与高校转型发展所需的应用型人才培养机制不仅严重不匹配,而且还形成了“死循环”。

#### 3.4 地方高校教师的个体认识、观念和行为的不适应

地方高校教师人力资本转型的前提在于个体观念、认识和行为等方面的转变。根据组织理论,任何变革都会带来一定程度的不确定性,这种不确定性会引起组织成员的焦虑和抗拒。当前地方高校的转型发展就是高等教育体系由外至内的一种根本性变革,它让长期已经适应学术教育体系的教师在认识、观念和行为等方面产生了种种不适应感。一方面,转型要求的“双师型”师资的定位,让部分本科高校教师认为自身地位将从学者“降低”为技师,担心组织变革不仅造成社会对个体认同感的改变,而且也会造成某种经济利益的损失;另一方面,高校教师自己的教育经历、知识体系的传承方式及长期从事教研活动的经验,已经在个人的专业生活中形成了惯性思维及行为方式,这种固定的思维会形成个体固有的惰性,对指导学生实践、与企业合作研发、参与社会企业实践存在抵触情绪,从而影响高校转型期的教

师人力资本开发。

## 4 优化地方高校转型中教师人力资本开发的路径

### 4.1 尊重人本规律,重塑地方高校教师人力资本开发战略思维

地方高校要改变那种“重视组织转型,对教师人力资本的转型却关注力度不够”的作法,要将“如何提升高校转型发展中教师人力资本所起的支撑主导作用”作为一种战略思维进行组织变革。虽然组织的外部环境、内部结构和制度等硬指标的变化对组织变革有影响,人力资本的变化对组织变革的影响最根本、最重要。高校要以战略发展的视野将高校教师人力资本结构、内涵要素与组织变革发展进行协调、优化管理。与此同时,高校要意识到教师人力资本中的经验、知识、能力水平等是储存于个体身上的一种隐性资源,不适合以标准化的方式对其作出判断与评价。“人才不仅具有高智慧而且富有个性,具有较强的创造性、敏感性和参与意识。”<sup>[24]</sup>因此,高校的管理者需要提高对人的情感及行为的敏感度,在分析高校组织转型的内外条件的基础上,以人为本,遵循教育实践中知识和能力的生成逻辑,以“有序”为原则制定高校人力资本开发与管理政策,引导高校教师变革行为规范,从而适应组织的转型发展。

### 4.2 科学管理,优化地方高校教师人力资本存量、增量及配置

针对地方高校转型发展中教师人力资本现状,地方高校一方面要对现有教师人力资本存量进行转型盘活,另一方面也要加大新人力资本形成的投入,依托校企合作模式对地方转型高校教师人力资本结构进行优化,使教师的知识结构,尤其是专业技能、与企业合作的能力得到提升。

一是在转型盘活现有人力资本存量方面,高校要加强师资培训,要求提升理论与培养实践能力相结合、提升学历与培养岗位资格相结合、进企业锻炼与到高校进修相结合。主动加强学校与企业之间的联系与合作,创造机会和平台,例如,由校企双方制定培训合作计划,定期选派教师和企业人员相互交换进入实体单位进修或“挂职”。以开展项目共同研发的方式让教师融入企业,与企业合作,这不仅锻炼教师的实践能力,培养教师指导生产、研发的能力,优化了教师的知识结构,而且还强化了学校与企业的有机对接,促进校企合作积极性,为高校提供了比较稳固的现实产业的实践基地与学习资源,同时,教师可以把实践案例引入到教学,促进课堂教学的效果,也必将对高校应用技能型人才培养产生积极影响。

二是在新人力资本形成投入方面,地方高校转型发展亟需补充实践技能型教师,可以实行“双聘”、协同共赢发展策略,例如,以最优惠的政策引进智力资本,让高级技术人员(如工程师)、高级管理人才(如营销策划师)等走进课堂,让其在教学第一线展现应用技术方面的能力;此外,学校可创造教师交流的平台,例如,专题讲座、实践教学合作等,带动新进教师与原有教师之间的互帮互学,让原有的学术型教师与新进的技能型教师之间的专业能力形成互融互补,对促进双师型教师专业发展路径的形成起到积极作用。

三是在教师人力资本配置方面,需要创新地方高校的用工制度,最大程度优化教师资源配置。地方高校必须按转型发展和学生培养的实际需要配置师资,科学合理地使用在岗教师,使其潜能得到最大程度的发挥。无论是新引入教师,还是本校原有的教师,学校都应该切实做到“人尽其才,才尽其用”,把他们放置于最能发挥个性才能的岗位上,而不是通过某种“位置”或享受某种待遇来体现形式上的分工;充分调动教师的工作热情,对那些在教学、科研方面有突出成就并且身体健康的优秀退休教师,可以实行返聘工作机制。此外,高校可开展与外校的高等教育合作与交流,完善互聘机制,充分挖掘各个高校的师资潜力,通过开设跨校选修(辅修)课程、开讲座等方式共享人力资源,互补学科优势。

### 4.3 完善配套,调适转型高校教师人力资本开发的内在机制

地方本科高校的转型发展将成为一种新常态,其变革不会一蹴而就,需要渐进式改革。对于地方高校教师而言,将面临诸多改革“风险”,这是高校转型教师人力资本开发与管理面临的挑战。在改革中,对教师人力资本开发转型起促进作用的是外在环境因素,起主导作用的是个体内在因素。因此,基于高

等教育规律及教师人力资本维度考虑,地方高校需要从内在的价值观、教师评价与激励机制进行调整变革,完善配套政策措施,创设教师转型发展的环境。

一是明确“知行合一”“开放性”的价值观取向。在一定意义上,组织变革管理的核心是人的职能定位、行为模式的再造管理,其实现的前提在于组织是否能帮助组织成员明确并树立统一的价值观取向。在传统的教育模式下,高校教师人力资本的开发主要以“学术型”为价值导向,注重的是教师学术创新、专业理论教学等学术专业方面的能力,而当前地方本科高校实现转型发展,跨入应用技能型高校发展行列,这就必然要求教师人力资本开发的目标在于提升教师应用型教育教学质量。所以,学校在人力资本开发方面要注重“知行合一”的价值观取向,充分强调教师专业技能、应用性能力在应用性高等教育体系中的作用,引导教师提升自身的专业化技能应用的教学水平。此外,当今社会越来越具有包容性,不同学科间的融合越来越强,开放的教育形态要求高校教师人力资本开发也应具有全局、开放意识,地方高校可在转型中通过考察市场对人才的供需标准来引导教师拓宽知识视野,开发多元教学体系,促进教师的跨文化学习能力的提升。

二是整合人才培养课程体系,凸显教师知识结构的理论技能特点。高校人才培养方案的课程体系是转型教师专业技能发展的指南针。转型教师知识结构理论技能性应从应用型人才培养课程研发的完善、新形势下教育课程体系的构建开始。立足于区域经济发展服务的需要,各地方本科高校应打破学科界限,集中挖掘并开发教师人力资本的多元技能结构。学校可以借鉴国外,尤其是德国技术型大学的先进职业教育课程研发理念,设计教师专业发展、学生认知发展以及学校良性运转“三重化”的课程方案<sup>[25-26]</sup>。此外,学校还可以聘请企业资深人力资源主管为学校人才培养方案的制定提供宝贵意见,结合地方经济特色、因地制宜地为转型教师设计并提供实践技能培训。

三是创新对教师的评价激励机制。通过创新教师的职称评定和薪酬分配机制,实施职称的分类评定,引导教师从研究型向应用型转变,促进教师应用技能和应用研究能力的提高。尤其是在科研评价导向上,地方高校应适当改变过往那种鼓励教师争取重大科研项目、发表高层次科研论文,却忽略行业企业一线急需、实用的开发或设计类项目的做法,应该注重挖掘不同层次教师人力资本的潜能,激励其平时得不到展现的能力得以开发出来,以高校参与区域经济社会发展和建设的实际成效作为评价体系的重要指标。加大对教学成果培育的投入,对实践教学能力突出、教学成果丰富的教师给予奖励。

四是加强教师人力资本参与学校建设发展的力度。根据路径-目标理论,个体参与商讨和自己有关的行动(参与行动)与受激励程度及绩效是正相关的,个体通过参与影响自身的工作和生活的决策过程,可以增强人力资本主体的能动性、自我调节作用和放大资本组合的作用。因此,地方高校要实现其转型发展目标,必须提高教师人力资本参与学校经营程度和整体参与水平,具体途径包括:营造适应组织转型发展的文化氛围,让教师对转型发展有充分认识,并转化为内在动力;尊重教职员工的知情权与话语权,畅通沟通渠道,建立协商机制;正确理顺学术权力与行政权力的关系,扩大学术权力,扩大教师的办学参与权,落实教授治学。

## 5 结语

总之,区域经济结构的调整与社会经济的发展与地方高校的发展是一个互动的过程,地方高校的转型发展是一个系统工程,而教师人力资本开发是该工程中最重要、最不可忽缺的内容,通过调适与创新教师人力资本开发与管理,可有效促进高校组织转型的成功,同时也有利于新常态下地方高校组织中的个人目标与组织目标的协同一致、可持续发展。

### 参考文献:

- [1] Schultz, Theodore W. Investment in Human Capital[J]. American Economic Review, 1961(51): 1-17.
- [2] Becker G S. Investment in human capital: a theoretical analysis [J]. The Journal of Political Economy, 1962(5): 9-21.
- [3] Kuznets S. Economic growth and income inequality[J]. American Economic Review, 1955(45): 1-28.

- [4] Hausman J. Specification tests in econometrics[J]. *Econometrica*, 1978(46):1251-1271.
- [5] Lucas. On the Mechanics of Economic Development[J]. *Journal of Monetary economics*, 1988(22):3-42.
- [6] Romer, Paul. Human Capital and Growth: Theory and Evidence[J]. *Carnegie - Rochester Conference Series on Public Policy*, 1990(32):251-286.
- [7] Subramaniam M, Youndt M A. The influence of intellectual capital on the types of innovative capabilities[J]. *Academy of Management Journal*, 2005(3):450-463.
- [8] Lucy Marshall. New Opportunities for Information Professionals[J]. *Online*, 1997(9):21-25.
- [9] Jon Younger, Kurt Sandhottz. Helping R&D Professionals Build Successful Careers[J]. *Research Technology Management*, 1997(6):24-26.
- [10] David R. Dintentass and Lesliel L. Law son. Controlling Human Capital Costs in the New Millennium[J]. *Business Quarterly*, 2000(5):48-52.
- [11] Thomas O Davenport. Human Capital Employees Want a return on Their Investment and They Expect Managers to Help Them Get It[J]. *Management Review*, 1999(11):36-39.
- [12] Rick Mullin. Knowledge Management: A Cultural Evolution[J]. *Journal of Business Strategy*, 1996(5):61-63.
- [13] Michele S. Darling, Building the Knowledge Organization [J]. *Business Quarterly*, 1996(2):61-66.
- [14] 祝传臣. 高等学校人力资本开发的应用性研究[D]. 北京:对外经济贸易大学, 2005.
- [15] 聂富强, 贺丹丹. 人力资本结构视角下的高校效率和改革:实证与推论[J]. *教学研究*, 2007(1):1-4.
- [16] 王培君. 高校人力资本及其提升策略[J]. *前沿*, 2005(10):114-116.
- [17] 林秉娟. 高校人力资本的实证研究[J]. *淮海工学院学报(社会科学版)*, 2012(8):48-51.
- [18] 郭栋. 高校人力资本现状及对策浅析[J]. *河南师范大学学报(哲学社会科学版)*, 2012(1):253-256.
- [19] 罗鄂湘, 钱省三. 高校知识资本评估方法及实证研究[J]. *科学学研究*, 2004(1):123-127.
- [20] 樊华, 陶学禹. 大学智力资本集聚及管理研究[J]. *科学学与科学技术管理*, 2005(1):114-117.
- [21] 陈强, 周景泰. 高校智力资本运作效率的数据包络分析[J]. *上海管理科学*, 2004(5):40-42.
- [22] Bourdieu, Pierre. *Distiction: A Social Critique of the Judgement Taste*[M]. New York: Cambridge University Press, 1984.
- [23] 陈拥贤. 新建地方本科高校服务区域经济社会发展的动因及对策分析[J]. *教育与职业*, 2015(12):26-29.
- [24] 李巍, 冠尚乾. 论教师人力资源开发与高校可持续发展[J]. *中国成人教育*, 2008(1):31.
- [25] 陈亮, 王光雄. 论地方本科高校转型背景下的教师专业发展路径优化[J]. *教师教育研究*, 2015(11):26-33.
- [26] 李森. 论教师教育治理体系现代化[J]. *西南大学学报(社会科学版)*, 2014(5):65-72.

(责任校对 谢宜辰)