



战略人力资源管理视角下博士后招聘 与甄选研究

——以中西部为例

刘丹华 王晓芳

摘 要: 为了使中国博士后事业持续均衡发展,为区域经济与社会的均衡发展提供高层次人力资源支撑,本文对中西部博士后招聘与甄选困难的现状进行了调研,从中西部地区经济发展状况、设站单位、博士后个人需求导向三个层面分析了中西部博士后招聘与甄选困难的原因,并基于战略人力资源管理视角提出化解中西部地区博士后招聘与甄选困境的对策。

关键词: 战略人力资源管理; 博士后; 招聘; 甄选

人才是科技事业发展的根本力量。中国博士后制度自创立以来,造就了一大批高水平的科技人才和学术带头人,取得了大量高水平的研究成果,对我国的科技和经济发展起到了重要的推动作用,是大力实施科教兴国战略和人才强国战略的重要渠道。然而,由于受区域发展的影响,中国博士后培养存在不均衡的现象。例如,北京、上海等地博士后设站单位博士后招收是好中选优,而在中西部经济欠发达地区博士后招收却是非常困难。造成人才的两极分化现象:经济越发达的地方博士后越多,而经济欠发达的地方越需要人才,博士后反而越少。人才资源的综合状况决定经济发展的模式,人才有效存量的多少决定地区经济发展的速度。博士后分布的失衡现象若长期延续下去,势必影响博士后制度的整体、长远发展,且不利于区域经济社会的均衡、统筹发展。本文以战略人力资源管理理论为基础对经济欠发达的中西部地区博士后的招聘与甄选进行深入研究,为化解高层次人才分布失衡、促进区域经济社会均衡发展提供借鉴。

一、战略人力资源管理与博士后招聘与甄选

战略人力资源管理的基本任务就是通过有效的人力资源管理和开发,帮助组织迎接内外环境的挑战,创造价值,并获取持续竞争优势,从而实现组织战略目标。已有许多战略人力资源管理学者研究发现,人力资源招聘与甄选对实现组织战略、提升绩效起着至关重要的作用。国内外的学者研究证明,员工招聘与甄选与产品质量相关(Mac Duffie, 1995: 197-221)、与生产率呈正相关关系(Youndt, Snell, 1996: 836-866);与财务绩效呈正相关关系(Bae 和 Lawler, 2000: 502-517)、与企业战略的整合程度有关(赵曙明, 2011: 28-35);被招聘者个人价值观与组织价值观的一致性是影响组织绩效提升的重要方面(邢周凌, 2012: 96-102)。可见,人力资源的招聘与甄选是实现组织战略的首要任务与关键因素之一,而博士后是人力资源中最具活力和创造力的高层次人才,中西部地区对博士后进行有效的招聘与甄选将是实现中西部跨越式发展目标的重要渠道之一。

1985 年 7 月,国务院批准试行博士后制度,将其宗旨定位于培养和造就高水平年轻科技人才和学术带头人。在建立之初的 1985 年只招收 1 人;但是,从 1990 年到 1995 年的 6 年间,博士后的招收规模以平均每年增加 30% 的高速度增长。进入 20 世纪 90 年代中期以后,全国博士后人员的招收数量增长的比例虽有放缓,但在总体上仍然保持了平均每年 23.7% 的增长速度。截止到 2011 年 12 月底,全国累计

招收博士后研究人员已达 92174 人(见表 1),其中中西部地区累计招收博士后研究人员只有 25241 人,只占全国的 27.4%(见表 2)。

表 1 全国各年度招收博士后研究人员人数

年份	1985	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998
人数	1	44	100	212	239	340	443	582	728	899	1312	1534	1637	1897
年份	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	合计
人数	2377	2651	3264	3904	4495	4889	5933	6384	7903	8241	10093	10559	11513	92174

表 2 中西部地区各年度招收博士后研究人员人数

年份	1985	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998
人数	0	5	23	54	46	68	95	135	170	230	304	357	337	383
年份	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	合计
人数	581	601	804	952	1158	1586	1742	1669	2115	2320	2613	3284	3636	25241

从表 1 中,可以看出中国博士后的招收到迅猛发展,完成了从起步、高速增长到平稳发展的过程,意味着博士后的招聘与甄选完成了从数量到质量的发展进程。然而从表 2 中可以看出,中西部地区博士后的招收人数远远低于全国平均人数,还无法完成从数量到质量的转变,难以保证招收的博士后是地区建设所需要的人力资源。

二、中西部地区博士后招聘与甄选现状分析

针对中西部地区博士后招聘与甄选工作困难的情况,中国博士后基金会成立调研小组,选择了中西部地区的 6 个省份开展调研工作,具体情况如下:

(一) 陕西、湖南、江西、广西、新疆和河南等 6 省 2007—2011 年间博士后流动站招聘与甄选现状

陕西、湖南、江西、广西、新疆和河南等 6 省博士后流动站在 2007 年—2011 年 5 年间总计招收博士后仅 3116 人。从表 3 和表 4 中可以看出:河南省站年均值为 2.66,为 6 个省中最高,广西为 1.43,为 6 个省中最低。从陕西、湖南、江西、广西、新疆、河南 6 省流动站 6 年间年均招收情况与全国博士后流动站招收博士后的情况对照,发现上述站年均 6 省流动站 5 年间年均招收情况均低于全国均值(见表 4)。可见,中西部博士后的招收数量使甄选受到限制。

表 3 陕西、湖南、江西、广西、新疆、河南博士后流动站年均招收人数

年份	站年均招收博士后人数						
	陕西	湖南	江西	广西	新疆	河南	6 省均值
2007	1.58	1.90	2.11	0.71	0.89	1.61	1.62
2008	2.10	2.14	1.67	2.29	1.16	3.00	2.13
2009	2.08	1.89	1.50	0.92	1.38	2.35	1.94
2010	2.06	2.09	2.08	2.00	2.08	2.56	2.14
2011	2.92	3.31	1.50	1.33	1.83	3.79	2.96
年均	2.14	2.26	1.77	1.45	1.47	2.66	

表 4 全国博士后流动站年均招收人数

年份	2007	2008	2009	2010	2011
人数/平均·站	3.47	4.00	3.89	4.18	4.35

(二) 陕西、湖南、江西、广西、新疆和河南等 6 省 2007—2011 年间博士后工作站招聘与甄选现状

陕西、湖南、江西、广西、新疆和河南等 6 省博士后工作站在 2007 年—2011 年 5 年间总计招收博士后仅 966 人,且该阶段工作站的年均博士后招收人数最高为 1.32 人,大多数工作站每年招收博士后不足 1 人(见表 5)。因此,博士后工作站对博士后的甄选工作无法展开。

对照全国博士后工作站招收博士后的情况,除陕西外,湖南、江西、广西、新疆、河南 5 省工作站站年均招收情况也均低于全国均值(见表 6)。此外,与博士后流动站的招收情况相比,中西部博士后工作站招收情况更加困难。

表5 陕西、湖南、江西、广西、新疆、河南博士后工作站年均招收人数

年份	站年均招收博士后人数						
	陕西	湖南	江西	广西	新疆	河南	6省均值
2007	0.86	0.97	0.50	0.50	0.46	0.65	0.69
2008	0.91	0.92	0.43	0.27	0.76	0.52	0.64
2009	1.28	1.03	0.61	0.65	0.52	0.54	0.76
2010	0.98	0.59	0.50	0.70	0.46	0.61	0.65
2011	1.32	1.08	0.63	0.63	0.70	0.74	0.87
年均	1.01	0.87	0.50	0.55	0.55	0.58	

表6 全国博士后工作站站年均招收人数

年份	2007	2008	2009	2010	2011
人数/平均·站	0.93	0.84	1.09	0.80	1.00

综上所述,中西部地区无论是博士后流动站还是博士后工作站,博士后的招收都非常困难。在这种情况下,只要有博士愿意进站,各设站单位都非常欢迎,没有甄选的余地,因此难以保证进站博士后拥有的知识技能和科研水平是设站单位所需要的,更不能保证人才发展总目标战略的实现。

三、中西部地区博士后招聘与甄选困境原因分析

中西部地区博士后招聘与甄选困境的形成是多方面的,有中西部地区经济方面的原因、有设站单位方面的原因、还有博士后个人动机方面的原因,下面从以下三个方面进行分析。

(一) 中西部地区经济滞后,致使博士后招收单位对人才的吸引力不足,阻碍了博士后的招聘与甄选

从区域生产总值(GDP)占全国比重看,东部地区在全国GDP中的比重从1995年的50.14%增加到2008年的54.3%,上升了4.16个百分点,而中西部地区所占比重分别从1995年的20.41%、18.17%减少到2008年的19.3%、17.8%,下降了1.11个百分点和0.37个百分点,同东部比较,这种差距越来越大(潘建华,2011:97-99)。博士后人才培养工作需要地区科研和经济的基础以及经费的支撑,中西部地区与东部地区经济发展的较大差距,造成了中西部地区与东部地区博士后工作发展的失衡。在高校和科研机构中,除了国家资助经费外,其它渠道用于博士后生活和科研补助的资金属于“自筹资金”。目前,大多数的博士后日常经费都来自于自筹资金,而由于中西部地区经济欠发达,地方财政和博士后设站单位的经费支持力度比较弱,很大程度上影响了设站单位招收博士后的数量和质量。从企业方面来看,中西部地区企业由于在规模和效益上的弱势地位,大多希望博士后人员能够在产品开发方面的研究“挑大梁”,直接出新产品、创造效益。但是,新产品研发需要相当大的资金投入和长时间的研发周期,往往不是博士后研究人员短期内所能完成的;而经济滞后造成的对科研短期利益驱动,会致使博士后从事的研究缺乏深度和前沿性,对博士后本人的发展将产生影响,这也进一步削弱了中西部地区设站单位对优秀博士后的吸引力。

(二) 中西部地区工作站与流动站联合培养单位存在认识差异和利益矛盾,影响了博士后招聘与甄选

在我国博士后工作站招收博士后的体系中,除国家允许独立招收的之外,绝大多数博士后工作站都需要和博士后流动站联合招收博士后。由于工作站与流动站,特别是中西部地区在联合招收博士后的工作中,一直存在对博士后招收标准、招收周期要求、课题选择侧重、考核评价标准等的认识差异和分歧,因此也在一定程度上影响了博士后的招收。产生分歧主要原因:一是由于历史文化的特点,我国大学在与企业的合作中一直存在着地位优势;二是流动站合作导师招收工作站博士后没有更多的利益关系,也在一定程度上影响了博士后合作导师对培养工作站博士后的动力和合作质量;三是随着国内企业实力的不断增强,不少博士后工作站在其领域的技术水平、研发能力已超越了流动站,流动站的指导、帮助作用在降低;四是少数流动站单位博士后管理部门把与工作站的合作作为增加其工作、活动费用的来源;五是工作站特别是企业工作站的管理人员更换频繁,造成博士后工作管理缺位、缺乏规范操作。

(三) 博士后个人需求导向也是导致中西部地区博士后招聘与甄选困难的原因之一

据全国博管会对博士毕业生和愿意从事博士后研究者的动机调查结果,博士毕业后愿意从事博士后研究的人员首先考虑的是好课题和充足的科研经费,其次是能跟从著名专家从事科学研究,然后分别是进入好城市、好单位、夫妻团聚等目的。中西部地区由于课题、科研经费和著名专家等与发达地区相比数量较少,致使大多数博士后向发达地区聚集。据2011年末的统计,在累计招收的博士后中,到北京的占41%,到上海的占23%。此外,博士后在就业方面存在着一定风险,博士后研究人员所研究的学术范围往往非常狭窄,属于尖端和创新性领域,造成博士后行业选择性小,流动难度比

一般劳动者更大,因此,出站就业的压力也使拟进站的博士趋向选择到机会更多的东部发达地区从事博士后研究。

四、化解中西部地区博士后招聘与甄选困境的对策

改革开放以来,我国经济经历了举世瞩目的高速增长,但东部与中西部地区的经济差距却呈现不断上升的状态。国家和地区博士后工作管理部门应从战略高度解决中西部地区博士后招聘难和甄选难的问题。

(一) 从战略高度思考博士后的招聘与甄选,运用战略人力资源管理理论进行统筹规划

随着中国社会主义市场经济制度的进一步完善,劳动力市场分割状况的逐步消除以及进一步融入世界经济市场,地区人力资本含量对经济发展的作用还会加大。在实施中西部大开发等区域发展战略时,要从理论高度认识人力资源的不可替代性、系统性、契合性和目标性。即:人力资源是中西部地区获取竞争优势的最重要资源,要通过大力发展博士后事业使人力资本含量得以提升;系统设计博士后招聘与甄选、培养、留用的政策与管理行为;充分考虑博士后招聘与甄选、培养、留用等政策措施与中西部地区发展战略的契合度,与整体管理系统间的契合度;强化引导博士后招聘与甄选、培养、留用的目标指向中西部地区经济高速增长的需求。

中西部地区经济欠发达,博士后设站单位所能支配的博士后各项经费现阶段无法与北京、上海等大城市以及其他东部城市相比,但不能将这个不利因素作为博士后招聘与甄选困境难以打破的瓶颈,更不能导致两者之间形成恶性循环。因此,国家和中西部地区政府应该将博士后招聘与甄选放在战略的高度进行系统思考,运用战略人力资源管理理论对博士后招聘与甄选进行统筹规划。在政策方面,为中西部地区制定有针对性的条件和标准,例如在招收年龄和学科上实行发达地区和中西部地区差别管理,对中西部地区放宽限制;允许中西部地区博士后工作站与非博士后流动站的学科联合招收;降低工作站申请独立招收博士后的门槛,允许有一定博士后工作基础的工作站独立招收博士后。在资金方面,给中西部以更多、更有效的实质性、持续性的倾斜和支持。例如,博士后日常经费对中西部实行1:1匹配,对发达地区实行竞争性选配;在博士后科学基金资助上设立中西部专项资助等等。在约束激励机制方面,通过评估指标体系的设定,引导博士后设站单位充分调动自身资源为博士后人员搭建施展才能的舞台,形成制度留人、事业留人、感情留人的体制、机制和科研、生活环境。在管理方面,创造博士后流动站与中西部地区的交流和合作的平台,促进双方的了解和融合,同时加强政策培训,提升中西部特别是中西部博士后工作站管理人员的政策水平。通过多种措施引导把更多的博士后导向中西部,为中西部招聘与甄选地区经济建设和社会发展所需要高层次博士后人才创造条件,从而提升中西部地区自主创新能力,为中西部地区形成自己独特竞争优势提供与中西部地区发展战略所需的高质量人力资源保障。

(二) 运用现代信息网络技术提供博士后招收与甄选的信息对接,实现人力资源的优化组合

国家应在已有信息化建设的基础上,开发全国博士后人才和科技信息网络服务对接的平台,解决博士后招收单位与博士后之间信息不对称的问题,降低中西部地区博士后招收与甄选的成木,为高层次人才向中西部流动提供更好的服务。

1. 建立和完善博士后数据库,实时发布准博士后的进站意向、个人简历等以及相关单位招聘信息、岗位需求,为促进博士后资源的快速对接、合理配置提供基础信息资源。

2. 运用信息技术手段,增加通过自动查找和匹配各项信息资源以及网上视频的功能,实现有进站意向的博士与博士后招收单位间的信息智能匹配,并通过网络平台进行博士后招收的初步筛选。

(三) 引导博士后个人需求导向,吸引并甄选出中部地区发展所需博士后研究人员

美国哈佛大学教授麦克利兰等人在20世纪50年代创立的成就动机理论认为,成就动机具有挑战性,可以引发人的成就感,增强奋斗精神,对人们的行为具有重要的影响作用。在社会生活中一个人是否具有持续做某种工作或选择某种工作的倾向的程度,主要取决于这个人追求成功动机的强度、工作成功的可能性以及该工作所具有诱因的价值(闫向连,2011:176-177)。

根据麦克利兰的成就动机理论,中西部地区博士后设站单位可以从工作成功的可能性与该工作所具有诱因的价值两个方面设计博士后的招聘,增强博士后岗位的吸引力。此外,在招聘与甄选工作中让博士后充分了解设站单位的组织愿景、核心价值观以及运营策略,使设站单位招聘与甄选到个人价值观与设站单位核心价值观高度匹配的博士后研究人员,实现博士后个人能力提升的同时实现设站单位价值最大化,进而使中西部地区招聘与甄选到区域经济建设和发展所需要的博士后,通过人力资源提升中西部地区的竞争优势,逐步减少与东部地区的差距,最终实现区域协调发展。

参考文献:

- [1] 潘建华、黄顺春、陈丽英(2011). 政策结构与人力资本对东中西部地区经济差距的成因分析,发展研究,2.
- [2] 邢周凌(2012). 高绩效人力资源管理系统与企业绩效研究,管理评论,7.

- [3] 闫向连(2011). 麦克利兰成就动机理论在成人高等教育中的应用. 中国成人教育, 19.
- [4] 赵曙明、高素英、耿春杰(2011). 战略国际人力资源管理与企业绩效关系研究——基于在华跨国企业的经验证据. 南开管理评论, 1.
- [5] Bae, J. & Lawler, J. J. (2000). Organizational and HRM strategies in Korea: Impact on firm performance in an emerging economy. Academy of Management Journal, 3.
- [6] Datta, D. K. , Guthrie, J. P. , & Wright, P. M. (2005). HRM and Labor Productivity: Does Industry Matter? Academy of Management Journal, 1.
- [7] Hoque K. (1999). Human Resource Management and Performance in The UK Hotel Industry. British Journal of Industrial Relations, 3.
- [8] MacDuffie, J. P. (1995). Human resource bundles and manufacturing performance: organizational logic and flexible production systems in the world auto industry. Industrial and Labor Relations Review, 48.
- [9] Wright, P. M. and McMahan, G. C. (1992). Theoretical perspectives strategic Human Resource Management, Journal of Management, 2.
- [10] Youndt, M. A. , Snell, S. A. , Dean, J. W. et al. (1996). Human resource management, manufacturing strategy, and firm Performance. Academy of Management Journal, 4.

The Recruitment and Selection from the Perspective of Strategic Human Resources Management

——In the Midwest for example

Liu Danhua (Division Chief, China Postdoctoral Science Foundation, CAMS)

Wang Xiaofang (Associate Professor, Plastic Surgery Hospital, CAMS)

Abstract: In order to make sustained and balanced development of China's postdoctoral course, provides the high level human resources, guarantee for the balanced development of regional economy and society, the research presents difficult situation of the Midwest, recruitment and selection. From three aspects: the central and western regions economic development situation, the postdoctoral station unit, postdoctoral personal demand, this article analyzed the reason of the difficulties in recruitment and selection in the Midwest, based on the view of strategic human resource management, countermeasures are put forward to resolve the dilemma of postdoc recruitment and selection in the Midwest.

Key words: Strategic Human Resource Management; postdoctoral; recruitment; selections

■ 作者简介: 刘丹华, 中国博士后科学基金会博士后评估与服务处处长; 北京 100083。Email: 13601028080@139.com。

王晓芳, 中国医学科学院整形外科医院副研究员。

■ 责任编辑: 刘金波

