

(续表 1)

	利益相关者	期望
2	高层次人才	(1) 丰厚的薪酬 (2) 科学的、人性化的评估 (3) 学科资源的强劲支持
3	原有团队成员	(1) 与高层次人才引进人才的薪酬待遇差距不要过于拉大 (2) 职业发展规划得到重视 (3) 得到大学组织的公平对待
4	政府及社会	(1) 大学组织的学术及道德引领行为 (2) 符合法律法规的规定 (3) 面向公众, 增加透明度, 提高社会信任度

利益相关者的期望可整合于大学的教学、科研和服务社会三大职能之中。大学须有针对性地平衡人力风险, 尤其要对高层次人才的期望值与大学组织的承诺阈值及供给能力之间的关系进行匹配评估, 使得双方明确彼此期望值, 进而在目标层面达成一致, 识别与挽留最合适的、高价值的人才。大学若评估出不能实现其期望值的人才, 宜不做引进; 勇于淘汰或放弃不匹配的人才, 将负面影响控制在最小化水平。

组织承诺作为关键性的预警指标, 不仅可预测离职行为, 还可以预测工作积极性及态度行为等, 具有较好的效度。期望与承诺组合成一种具有覆盖性和持续性的评估方式, 超越了只是针对某项具体工作的短暂情绪反应的观察, 具有重要的实践管理功能。^[12]如大学对于个人学术职业发展提供长期全方位支持的承诺, 并以签订正式文本的形式表达出诚意, 虽然个人可能不满意于引进待遇或目前薪资, 但是其有可能会将短期的不满意因素排序靠后而选择继续留下, 因而大学可判断出其具有较低的流失可能性。在大学的动态发展过程中, 既应分析人才产生流失意向的主要原因, 采取应对措施并制订继任计划; 又要始终关注并研究高层次人才合理期望

值的实现, 控制内生风险并挽留人才。

四、小结

规制体系模型在一定程度上反映出官僚管理的特征, 针对具体情境采取具体分析, 并运用规制手段, 以消除风险为目标, 适合认同官僚文化的大学组织在人才引进活动中予以借鉴。科研项目中人力风险管理模型则注重一般的过程策略在不同项目中的推广使用。其对风险采取开放性的多种管理手段, 既包括消除、降低等减弱风险总量的手段, 也包括转移、保留等没有减弱风险总量的做法, 适合认同协商文化的大学去进行策略选择。利益相关者期望模型遵循期望与承诺的逻辑路径, 对高层次人才的价值风险领域管理研究具有很强的适切性与通用性。在对引进风险进行管理决策时, 大学可合理地借鉴政府经典风险管理程序、典型的企业项目风险管理流程与利益相关者需求理论, 综合参考使用上述多种模型, 形成切合自身风险管理所需的管控路径。

参考文献:

[1][美]斯蒂芬·P·罗宾斯. 组织行为学(第十版)[M]. 孙健敏, 李原, 译. 北京: 中国人民大学出版社, 2005: 405.

[2][英]托尼·布伦登, 约翰·瑟尔韦尔. 精通操作风险: 理解与管理操作风险实践指南[M]. 吴建刚, 译. 北京: 人民邮电出版社, 2013: 243.

[3][4][5][6][7][9][美]史蒂芬·布雷耶. 打破恶性循环: 政府如何有效规制风险[M]. 宋华琳, 译. 北京: 法律出版社, 2009: 7, 1, 8-10, 9, 9, 10.

[8][美]吉姆·柯林斯. 从优秀到卓越[M]. 俞利军, 译. 北京: 中信出版社, 2009: 57.

[10][11][英]托尼·莫纳, [卡塔尔]费拉尔·F. 阿勒萨尼. 公司风险管理: 基于组织的视角[M]. 姜英兵, 译. 大连: 东北财经大学出版社, 2011: 28, 31.

[12]王森. 知识型员工流动路径模型及其价值评价[D]. 天津大学管理学院博士论文, 2007: 102.

(责任编辑 陈志萍)