

基于价值链理论的高校师资队伍 建设战略成本控制策略研究

任蓓蓓¹ 李元栋²

(1. 南京审计大学 江苏 南京 211815; 2. 徐州医科大学 江苏 徐州 221004)

摘要: 师资队伍建设战略成本控制是高校各项战略目标得以实现的关键。采用战略成本管理理论对高校师资队伍建设的战略规模、战略结构、战略整合、战略区位、战略执行等战略成本动因进行系统研究,并在价值链理论视域下对高校师资队伍建设战略成本核算进行分析,包括价值链构成框架、价值链战略成本构成、价值链战略成本核算、价值链会计报表调整等。进而提出基于价值链理论的高校师资队伍建设成本控制策略:构建合理的高校师资队伍人力资源配置机制、确立科学的高校师资队伍成本核算体系、强化结构性战略成本动因的战略成本控制策略、强化执行性战略成本动因的战略成本控制策略、强化以效益为核心的战略成本目标控制策略。研究内容为优化高校师资队伍建设成本控制提供理论支撑,为师资队伍战略目标、成本管理、绩效考核等提供研究方法和科学依据。

关键词: 战略成本; 成本管理; 价值链; 师资队伍建设; 绩效考评

中图分类号: G645

文献标志码: A

文章编号: 1003-2614(2021)12-0026-06

DOI:10.19903/j.cnki.cn23-1074/g.2021.12.005

战略成本控制理论最初源于企业提升高效生产成本管理。在企业生产成本管理实践不断发展完善基础上,逐渐在更多行业内得以应用实施,战略成本控制能够有效达到预期的科学成本管理效果^[1]。近年来,由于我国高等教育蓬勃发展,高校师资队伍作为高校人力资源管理的核心工作,成为高校集约发展、高效运行的重要影响因素,直接关系到各种重要职能的质量水平以及高校各项战略目标能否顺利实现。因此,师资队伍建设工作成为高校发展中的重点工作而备受瞩目,对师资队伍建设的投入也大幅增加。如何实现高校师资队伍建设成本管理科学化、集约化发展是破解高校师资发展难题的关键。战略成本控制能够有效解决高校师资队伍投资建设长期性、动态性各类要素存在的问题,如投资的战略定位、效益、实施路径、绩效评估、优化配置等,科学实现师资队伍建设的战略目标,同时提升师资队伍核心竞争力。

师资队伍建设战略成本控制需要在师资建设总体成本规划框架下实现,这也是在高校战略定位大背景下开展的。采用基于价值链理论的师资队伍建设成本核算,运用人力资源相应的会计计算方法,对高校师资队伍建设战略成本构成动因进行系统分析,并根据账户处理、各类会计报表等方面的数据进行战略成本核算,建立基于价值链理论的成本核算体系。高校根据自身发展定位和长期战略,建构科学有效的战略成本核算体系,建立高效的人力资源配置机制,结合高

校师资队伍建设战略成本动因,进而形成有效的战略成本控制措施。

一、战略成本管理下的高校师资队伍建设成本动因分析

战略成本动因是一项特定活动的结构性原因,直接影响成本行为^[2]。高校师资队伍建设战略成本动因分为结构性成本动因、执行性成本动因:结构性成本动因主要解决师资队伍建设决策层问题,是成本构成的基本框架,针对所涉及的重要资源优化配置等关键问题;执行性成本动因是对结构性成本动因的要素进行能动性优化及组合^[3]。资源配置的结构性决定执行性成本动因的方向,但如果资源配置结构性合理,但执行性投入不够,战略成本控制也难以达到预期效果^[4]。战略成本动因分析既是战略成本核算的前提,也是战略成本控制措施制定的依据^[5]。

1. 高校师资队伍建设战略规模

高校办学规模一般包括两个方面含义,即学校招生数量总规模、专业办学招生规模。高校师资队伍规模与办学规模是相互影响、相互制约的,科学合理的生师比是衡量办学效益的关键指标之一。高校战略规划中学生规模直接决定着师资队伍整体数量及专业教师队伍比例。高校师资队伍建设战略规模是结构性成本动因的最基本构成,是高校办学规

收稿日期: 2021-03-17

作者简介: 任蓓蓓,南京审计大学图书馆助理研究员,研究方向:人力资源管理;李元栋,徐州医科大学管理学院研究员,硕士研究生导师,研究方向:高校教育管理。

模、成本、效益的最重要影响因素。师资队伍战略规模经济效应存在“临界点”,当师资队伍战略规模较大但未达到临界点时,共性成本的分担能够有效降低师资队伍建设单位成本,提升师资队伍效率就可以形成规模效应;当师资队伍战略规模超过临界点时,成本总量就随着战略规模增加而增大,导致单位成本提高、规模效应减弱。在遵循高校专业人才培养质量要求基础上,“师生比”成为师资队伍战略规模的核心指标。如何动态实现师资队伍战略规模是师资队伍建设的基础性工作^[6]。

2. 高校师资队伍建设战略结构

师资队伍建设战略结构是结构性战略成本动因的核心。师资队伍战略结构包括学科结构、学历结构、职称结构、学缘结构等。学科结构是指师资队伍在不同专科专业类别中的分布情况及占比。在《普通高等学校本科专业目录(2012年)》设置的一级学科、二级学科等学科分类中,教师根据专业所处不同的学科门类。高校会根据自身定位及发展需求,确定重点发展的学科门类,进而明确战略成本控制目标。学历结构既是衡量衡量师资队伍教学能力、科研水准等核心师资素质重要指标,也是师资队伍战略结构的基本保障,还是师资队伍职称结构的前提,师资战略成本随学历层次提升而增加。职称结构是指师资队伍各级职称的分布及占比,是衡量师资队伍教学能力、科研水准等核心师资素质的关键指标。职称结构的合理程度直接关系到师资队伍综合素质,决定高校发展战略定位,高职称比例直接与师资成本挂钩,是影响师资队伍建设成本的重要因素。学缘结构是指师资队伍成员最高学历(或学位)在不同高校或科研院所的分布情况。学缘结构单一虽然能够降低师资队伍建设成本,但不利于科研交叉、技术创新等方面的发展,对师资队伍建设总体不利。

3. 高校师资队伍建设战略整合

师资队伍建设战略整合从资源宏观配置的角度构成了结构性成本动因。师资队伍战略整合由外部资源配置、内部资源配置组成。外部资源配置是指通过校外院校重组、协同创新、柔性引进等形式,获取外部优质师资力量作为现有师资队伍建设的补充。由于外部资源配置都不可避免地牵涉到人才所在方的协同机制、责任主体、组织关系、绩效评价等方面的工作边界,需要多方联合构建创新管理机制,充分凝聚并调动人才协同工作积极性,往往难以达成预期资源整合效果。内部资源配置是指通过调整校内政策和机制,对现有学科、研究方向进行交叉、融合,以形成更多创新的可能性。高校内部多专业学科之间资源融通共享的机制还不健全,开辟未知领域交叉学科存在较大不确定性,不同领域研究者对调整研究方向意愿不够。由此可见,师资队伍建设战略整合的外部、内部资源配置,均需要高校在长期发展战略规划框架下,建立持续的长效机制以优化调整战略整合。

4. 高校师资队伍建设战略区位

师资队伍建设战略区位是指高校所处区域位置特有的地方经济区位、自然区位、人文区位、交通区位等多因素的有机整体。战略区位对师资队伍建设成本构成产生最直接的影响,包括师资使用成本、获得成本、培养成本等。区位因素先天性地决定了地方优质高校及高水平学科的数量和质量,直接决定优质师资的培养能力和输出能力;区域经济水平决定师资的各项成本,如生活所必需的工资水准、住房条件、教育医疗等,战略区位更是优质师资选择高校加盟的重要参考,区位因素影响着地方经济发展趋势、对外交流合作的开放程度、技术创新及国际交流的机会等。战略区位是结构性战略成本动因的重要影响因素。

5. 高校师资队伍建设战略执行

师资队伍建设战略执行成本是在结构性成本动因已经确定的前提下产生的,是指师资队伍建设战略目标在执行和实施中产生的相关成本,战略执行成本虽然不容易量化,但其能否高效执行却是控制师资建设成本的关键。师资队伍战略执行成本一般由师资队伍自身人力成本、师资队伍能力提升、师资队伍团队凝聚力、师资队伍建设内外关联等驱动因素构成。师资队伍自身人力成本是指其从事任何一项价值活动需要消耗或摊销的人力资源成本。师资自身的能力素质开发及提升、主动参与价值活动的投入度等是自身人力成本构成和维系的关键。师资队伍能力提升成本是指校方为师资队伍整体能力提升的投入,高校固定成本投入与师资培养能力利用率是衡量能力提升成本战略执行效率的重要因素,科学的固定成本摊销和高效的培养能力利用率能有效提高成本战略执行效率。另外,师资队伍团队凝聚力对师资队伍建设产生综合效应,团队具有较强的凝聚力形成成本控制体系,有利于战略成本管理目标实现。师资队伍建设内外关联是指价值活动开展方式之间及成本相应的关联。内部关联由学校人事部门负责,遍布整个价值链,其协调畅通程度直接对师资成本产生影响,如与教学科研工作相关的教务处、科技处,与运行相关的后勤、财务、招办等部门。以上内部协调均产生相应内部关联成本。外部关联是在价值链上与供应商、购买商等外部渠道之间的关联,外部关联的价值成本也是不容忽视的,优化外部关联成本能够更好地提高师资队伍建设效益。

二、价值链理论视域的高校师资队伍建设战略成本核算分析

价值链理论最初于1985年由哈佛大学迈克尔·波特教授提出。波特认为,在企业生产环节及辅助产品过程中,全部互不相同但又互相关联的生产经营活动构成了创造价值的动态过程,即价值链。价值链在经济活动中是无处不在的,上下游关联的企业与企业之间存在行业价值链,企业内

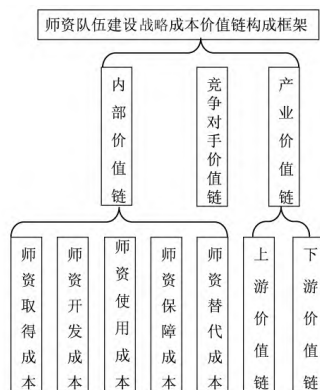


图1 高校师资队伍建设战略成本价值链构成框架

部各业务单元的联系构成了企业的价值链,企业内部各业务单元之间也存在价值链联结。价值链上的每一项价值活动都会对企业最终能够实现多大的价值造成影响,企业整个价值链的综合竞争实力决定其竞争能力^[7]。

在高校中,师资队伍通过教学、科研、社会服务等生产活动使其价值得以实现,并通过成本得到相应补偿^[8]。高校师资队伍建设是成本消耗、创造价值的过程^[9]。高校作为非营利性社会组织,具备普通生产性企业的普遍特征,以高校师资队伍建设成本价值链为研究对象,将提升高校教育产品及教育服务等方面的质量作为核心工作任务,主要包括人才培养、科学研究、社会服务等方面的质量,提升高校师资队伍整体素质所发生的全部成本投入和创造价值的教育活动^[10]。

1. 高校师资队伍建设战略成本价值链构成框架(见图1)

高校师资队伍建设战略成本价值链包括为社会提供教育产品、教育服务等方面所形成的全部生产环节。为更科学有效地从战略高度控制师资队伍建设战略成本,需要分析评估价值链环节相关活动。根据波特价值链理论,价值链分析主要包括内部价值链分析、产业价值链分析、竞争对手价值链分析等方面^[11]。

内部价值链分析是高校师资队伍建设成本分析的重点。根据师资队伍建设战略成本价值链的内部投入和产出的价值形成过程,分析内部价值链中的最基本作业链,在根据战略定位对单独的作业进行成本控制。从人力资源会计理论分析,人力资源取得、开发、使用、保障、替代等作业环节构成了人力资源成本。师资队伍作为高校人力资源核心,师资队伍建设成本价值链也可以分为“师资取得成本”“师资开发成本”“师资使用成本”“师资保障成本”“师资替代成本”等五个方面^[12]。

产业价值链是高校师资队伍建设重要的外部价值链。从师资队伍建设战略高度客观分析外部价值链,才是提升高校竞争力的关键^[13]。产业价值链包括上游价值链和下游价值链,构成外部价值链系统。产业价值链分析要从战略高度明确所处外部价值链系统中的位置,与上游价值链和下游价

值的供应方、购买方之间的联系,协调处理好相关工作可以更好地进行师资队伍建设成本控制并提高效率。

竞争对手价值链是典型的外部价值链,竞争对手价值链分析能够客观认识内部价值链合理程度^[14]。通过对同行以及竞争对手价值链分析,比较自身成本存在的优劣,并对影响价值链权重较高的作业成本进行深入的原因剖析,从而能够为人力资源组织进行战略成本控制提供依据。高校师资队伍市场竞争往往是互补、合作、兼容的,学校战略定位、专业差异化等方面均形成师资队伍竞争的错位发展,竞争对手价值链分析是高校师资队伍内部价值链分析的重要外部参照。

2. 高校师资队伍建设价值链战略成本构成

在师资队伍价值链分析框架中,内部价值链的全部工作成本是师资队伍建设成本的核心。而产业价值链、竞争对手价值链等外部价值链通过内部价值链对战略成本构成产生影响。因此,高校师资队伍建设价值链的战略成本主要对内部价值链的作业成本进行核算。根据师资队伍建设成本发生的逻辑顺序进行成本构成分析^[15]。

“师资取得成本”是指校方人力资源部门发现并招募录用师资的全部各项支出总和,主要包括招募成本、选拔成本、录用成本、安置成本等。

“师资开发成本”是指校方为提升新入职教师能够尽快角色转变、适应岗位要求所开展的相关培训提升产生的全部支出,主要包括入职岗前培训成本、在职各类培训成本、脱产培训进修成本等。

“师资使用成本”是指校方为教师脑力劳动消耗进行补偿或恢复所支出的费用,是师资队伍产权使用获得高校补偿的一种人力资源价值交换的体现,主要包括个体维持成本、个体奖励成本、业余调剂成本等。

“师资保障成本”是指校方为师资队伍支付的各项社会保障成本,一般包括为师资个人所承担的医疗、养老、失业、生育、工伤等,以年金或者保险形式为师资个人支付的成本,在我国社会保障体系中根据维持成本相应比例进行缴纳。

“师资替代成本”是指师资人员离职而形成的系列成本损失的补偿。离职成本根据情况不同有抚恤金、医疗费、补助金、退休金、补偿金等。

3. 高校师资队伍建设价值链战略成本核算

高校师资队伍战略成本核算内容包括师资队伍建设的取得、开发、使用、保障、替代等相关成本。战略成本核算需遵循以下五个方面原则进行战略成本核算,即权责发生制原则、历史成本原则、相关性原则、资本性支出与收益性支出原则、谨慎原则^[16]。

高校师资队伍建设战略成本核算的重要内容是进行战略成本核算账户设置,共计七个方面的战略成本核算账户需要进行系统设置(见图2)。

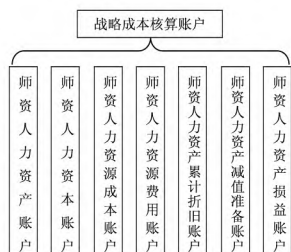


图2 师资队伍战略成本核算账户

师资人力资产账户属于资产类账户,用于核算校方师资人力资产增减变化情况,可以按照师资职称层次、学历结构、所在岗位等分设二级账户;师资人力资本账户属于损益类账户,与师资人力资产账户对应,用于核算校方师资引进等人力资源价值,以及全部师资人力资源的资本性支出和损益;师资人力资源成本账户属于资产类账户,用于核算校方师资人力资源的开发及取得成本,按成本性质可以设立相应的二级账户;师资人力资源费用账户属于期间费用类账户,用于归集校方师资人力资本管理及保障类的运营支出,以及各类摊销资本性支出,如使用成本、保障成本、资本摊销等,可根据费用性质设立二级账户;师资人力资产累计折旧账户属于备抵账户,校方对师资人力可按科技进步、环境变化等因素进行长期资产的使用年限内进行入账摊销;师资人力资产减值准备账户属于备抵账户,按照谨慎性原则,对师资人力资产按设定比例进行减值以客观反映其市场价值;师资人力资产损益账户用于核算校方对师资投资发生的损益。

4. 高校师资队伍建设价值链会计报表调整

根据以上高校师资队伍建设战略成本核算账户分析,需要对相应人力资源会计报表的指标项目进行调整优化,进而充分体现师资人力资本价值。其主要目的是在资产负债表、收入支出细表及支出明细表中体现师资人力资本的成本价值。

资产负债表中需要调整资产方、支出方、净资产方等三部分。在资产方中,为了能够科学体现师资人力资产的重要性及主观能动性,应该在“投资”与“固定资产”项目之间,增列“人力资产”项目,并可以划分为“师资人力资产”“教学辅助人力资产”“党政管理人力资产”等二级项目,在“师资人力资产”项目下列资产折旧、资产减值准备、资产损益等项目。在支出方中,为了能更科学地反映校方师资人力资本发生的费用,以及预计的师资人力资本贬值损失,应该增列“师资人力资本成本”“师资人力资本费用”“师资人力资本减值准备”等相应支出方项目。在净资产方中,为了能更真实地体现校方在提升师资队伍利用率方面的潜在资本金,应该在“固定基金”前增列“师资人力资本”项目^[17]。

在收入支出细表及支出明细表的支出类中,为了能更好地体现校方在一定会计周期内发生的师资人力资本支出,便于报表使用者把握高校师资队伍建设的方向,应该增设“师

资人力支出”项目,并分别列出取得、开放、使用、保障、替代成本支出^[18]。以此确定师资人力资本投资重点,提高师资队伍建设投入成本的使用效益。

三、价值链理论视域的高校师资队伍建设成本控制策略^[19]

高校师资队伍建设成本控制是基于自身发展战略目标所预先确定的战略成本目标,在师资队伍建设成本发生前以及成本发生过程中,在已经构建的科学成本核算体系、合理师资人力资源配置机制等基础上,从师资队伍价值链构成角度对影响高校师资队伍建设成本的战略因素和条件采取系统性的预防和调控策略,以有效地实现师资队伍建设战略成本控制,主要从师资队伍的人力资源配置机制、成本核算体系、战略成本动因、战略成本目标等方面进行成本控制策略提升^{[20] [21]}。

1. 构建合理的高校师资队伍人力资源配置机制

人力资源配置机制是高校师资队伍战略成本动因的基础,师资队伍使用成本在师资队伍战略成本中占比较大,直接使用成本支出就是教师的薪酬待遇,这也是激发人才培养和科学研究等高校重要职能的关键。构建科学合理的师资队伍人力资源配置机制,需要以价值回归机制构建动态人力资本配置机制,同时做好薪酬激励机制和奖励性评价设计^[22]。

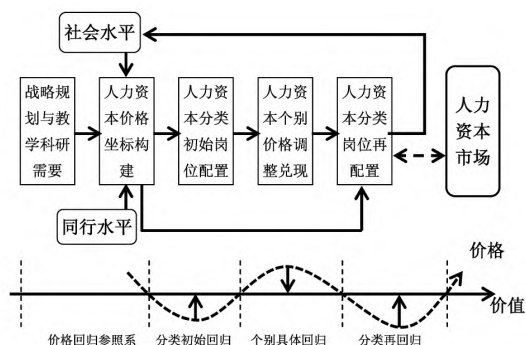


图3 师资队伍价格回归的动态配置机制

教师人力资本动态配置机制是遵循价值规律特征的,在人力资本价格坐标上是按照价值回归的诸多环节按照一定内在逻辑关系而自然运行的(如图3所示),其中,初次岗位配置、提升配置率、岗位再配置等构成了循环系统的重要部分,高效优化教师人力资本配置,需要构建高效科学的人力资本价格坐标,基于价格回归机制的人力资本初始配置、价格回归导向的人力资本个别价格调整兑现、基于价格回归机制的人力资本分类岗位再配置等。同时,需要设计好科学合理的薪酬合约机制以提高支付薪酬的效率,获得更优的激励效应和产出效益。奖励性评价可以通过精神及物质双重有机结合的综合奖励,在进行成本控制的同时,对教师产生激励效果。

2. 确立科学的高校师资队伍成本核算体系

目前,我国高校仍然采取收付实现制的记账方式,在师资成本核算的实际运行过程中,大量预支出并未反映至财务报表过程中,存在大量资金使用进度与预算执行进度不一致,因此在核算成本的过程中,不能精确地反映资金使用效益的准确性,故而建立科学的高校师资队伍成本核算体系势在必行。在此方面,可以采取另一种常用的核算方式,即“权责发生制”记账方式。可对已实际支付或预付但尚未支付的资金,均精确地反映至财务报表中,用以解决收付实现制这种记账方式的缺陷^[23]。高校的教育经费模式是政府拨款的经费模式,即高校是教育经费花费的主体,而非教育经费的筹措者,所以在教育经费的花费上,高校并没有主动权和话语权,也就无须承担更多的经济责任。政府应该赋予高校更多财政自主权,同时修改现有的成本核算规范的法律法规,促使高校建立本校的核算体系。只有在赋予更多的权力的同时,也承担更多的责任,高校才会真正重视成本核算,加强成本管理,提高资金使用效益。

3. 强化结构性战略成本动因的战略成本控制策略^[24]

如何合理地进行人力资源成本控制,其中一个重要的因素就是要建设合理的教师队伍的规模。每个高校在建立自己的教师队伍的时候,都需要立足自身,考虑本校的实际情况^[25]。学科发展是高校的立足之本,一个高校的重点发展的学科和特色优势学科则是高校竞争力的体现。因此,人力资源配置并不是广撒网,而应有所侧重,将有限的资源投入能够给学校产生明显效益的重点学科和优秀学科中。

结构性战略成本是高校师资队伍战略成本控制的关键,更是高校良性运行的前提。不同类型的高校只有根据自身的战略定位合理配置教师队伍的学历结构、职称结构、学缘结构,并不断进行结构优化,才能做好成本控制,减少不必要的投入。在科学规划和合理配置结构性战略成本的同时,更应该积极挖掘教师队伍的整合因素,建立开放、共融的优质师资队伍柔性引进的灵活机制,并遵循国家当前发展趋势大力推进协同创新机制,有机地实现学科领域的交叉融合,加强高校之间、校企之间的优质教师队伍的积极合作。另外,充分发挥高校所在地方的区域优势,充分挖掘所在区域因素中的有利方面,在稳定并提高原有师资队伍的前提下,吸纳更多优秀人才提升师资队伍质量。

人力引进是各高校成本支出的重要部分,是最能体现成本支出产生效益的部分,但同时也是最容易产生超出成本的风险的部分。因此,在引进过程中,科学地预测引进人才能在高校发展中产生的效益,从而控制引进成本是最有效的控制手段。

4. 强化执行性战略成本动因的战略成本控制策略^[26]

执行性战略成本动因包括师资队伍整体运用能力、师资队伍对内对外的各项联络、师资队伍对校内重要事务的参与

程度、师资队伍团队凝聚力和向心力等方面。

师资队伍整体运用能力与学生规模和质量直接相关,相当程度的优势生源占比、科学合理的生师比既是高质量人才培养得以实现的前提,也是师资队伍建设的重要基础性支撑,还是执行性战略成本得以有效控制的基础。执行性战略成本控制的另一方面是有效提升师资队伍竞争能力,而通过各项校内统筹治理手段和策略能够有效改善师资队伍的内外部联系,这是战略成本控制的关键。内部统筹往往通过构建顺畅的协调机制、互信平等的对话协商机制、有机高效的分享机制、公信公平的公开机制等得以实现;外部统筹则须高校既要与优质师资队伍来源的各类国内外高校研究机构等建立长期密切合作关系,也要与教育产品的接收方做好精准有针对性的需求分析。

师资队伍对校内重要事务的参与程度对战略成本控制、教育产品的产出效益等都会产生直接影响,尤其对于新入职的相对缺乏高校工作经验的青年教师,在校内可以增强职业生涯初期的基础理论学习,围绕常规教学、科研等方面还须从理论到实操的往复渐进性培训提升;在校外需要构建专业性强、针对性强的外部培训机制,通过一系列的选拔、选择、立项、跟踪等机制,横向拓展行业知识能力及实践能力的广度、纵向挖掘针对研究领域的深层理论与实践;通过树立积极良好的职业远景、投入更多的人文关怀、创造和谐的工作氛围,以此增强师资队伍团队凝聚力和向心力。总之,营造积极的校内外各项针对新师资队伍的专业性提升活动,提高参与度对强化执行性战略成本动因起到重要促进作用。

5. 强化以效益为核心的战略成本目标控制策略

前四种战略成本目标控制策略都是从如何有效降低高校师资队伍建设成本的视角开展的。提升师资队伍教育产品的产出效率,能够在不增加师资队伍成本投入的情况下提高战略成本的利用率,同样也起到了战略成本目标控制的作用。

人才培养和科学研究是高校两个最重要的职能,因此,人才培养质量和科研成果的有效性成为衡量师资队伍建设质量的两个重要指标,人才培养质量影响因素复杂且具有长期延续性,往往在短期内难以见到显著提升效果,而科研成果数量、质量、行业转化应用程度、社会认可度等成为各类高校师资队伍能力的最重要衡量项目。尤其在当前高校科研成果衡量标准“破五唯”,即唯论文、唯帽子、唯职称、唯学历、唯奖项等科研指导方向情况下,科研成果的有效转化、在行业产业中的应用推广将成为新的衡量标准和指引方向。同时,将科学研究能力和成果转化为生产力,既能够使教师在转化过程中有所提升,又能转化为资金资助,而通过资金的资助又能转而提升教师的队伍建设能力。高校要走出象牙塔,增强服务社会的意识,积极引进教师产学研一体化。

另外,目前的高校的资金绝大多数来自政府拨款,作为高校师资队伍建设的成本控制参与者,政府可以对高校进行

分类指导和绩效评价,引导高校建立高效的资源配置机制,在合理的控制成本内实现效益目标。

参考文献:

- [1]唐 勇. 战略成本管理存在的问题及对策研究[J]. 市场研究 2014(12): 61.
- [2]乐艳芬. 战略成本管理[M]. 上海: 复旦大学出版社, 2013: 40.
- [3]齐 跃. 战略成本管理的原理与应用[M]. 西宁: 青海人民出版社 2011: 71.
- [4]冯小航,葛英丽. 基于战略的成本控制方法的研究[J]. 中国高新技术企业 2008(21): 35.
- [5]彭 静. 高校人力资源成本核算制度设计的浅探[J]. 商场现代化 2010(5): 108.
- [6]杨公遂,何 敏,高玉荣. 战略成本管理会计理论与实务[M]. 大连: 东北财经大学出版社 2013: 71.
- [7]王玉顺. 基于价值链的有色金属采矿业战略成本管理研究——以 L 公司为例[J]. 河北地质大学学报 2018(3): 50-51.
- [8]陈玉雪,任 欣. 价值链视角: 专科高职院校社会服务研究[J]. 职教论坛 2015(33): 32.
- [9]王 勇. 高校成本管理的价值链分析[J]. 教育与经济, 2011(4): 52.
- [10]张文贤. 人力资源会计[M]. 北京: 科学出版社 2015: 55-57.
- [11]张逸林. 浅议高校成本管理中的内部价值链分析[J]. 会计师 2014(17): 71.
- [12]朱 伟. 基于高校发展视角的教师队伍建设成本构成研究[J]. 现代经济信息 2017(13): 35.
- [13]朱 平. 基于企业内部价值链的战略成本管理分析[J]. 现代商业 2015(35): 151.
- [14]邓正位. 基于价值链理论的国内建筑施工企业成本控制体系研究[D]. 成都: 西南交通大学硕士学位论文 2009: 23.
- [15]朱 伟. 基于高校发展视角的教师队伍建设成本构成研究[J]. 现代经济信息 2017(13): 35.
- [16]赵保卿,姚长存. 审计成本控制框架设计与运行——基于价值链预算角度[J]. 会计研究 2007(11): 79.
- [17]乔景伟. 基于价值链分析的 H 煤矿成本控制研究[D]. 西安: 西安科技大学硕士学位论文 2018: 39.
- [18]赵冬萍. 浅谈基于价值链优化的企业成本控制策略定量分析方法[J]. 现代情报 2007(12): 195.
- [19]程晋忠. 基于价值链优化的成本控制研究[D]. 哈尔滨: 哈尔滨工业大学硕士学位论文 2006: 23.
- [20]邱卫林,雷 芳. 基于价值链视角下的资源型企业成本控制研究[J]. 江西社会科学 2012(10): 193-194.
- [21]王 龙. 基于价值链的企业财务成本管理与控制研究[J]. 农村经济与科技 2020(2): 122-123.
- [22]韩沁清. 基于现代价值链理论的成本控制[D]. 泰安: 山东农业大学博士学位论文 2005: 107.
- [23]滕 雪. 基于企业内部价值链的战略成本管理分析[J]. 现代营销: 经营版 2019(8): 196.
- [24]韩沁清,刘 颖. 价值链视角的成本控制与企业价值增值: 文献综述及展望[J]. 财会通讯 2015(9): 98.
- [25]刘义鹏. 基于价值链分析的公司之间的成本控制: 一个案例研究[J]. 财贸研究 2007(4): 128.
- [26]杨清萍. 企业加强战略成本管理与控制应用研究[J]. 经济研究导刊 2013(19): 161.

On Cost Control Strategies of University Faculty Construction Based on Value Chain Theory

REN Bei-bei¹, LI Yuan-dong²

(1. Nanjing Audit University, Nanjing 211815, China;

2. Xuzhou Medical University, Xuzhou 221004, China)

Abstract: The strategic cost control of faculty construction is the key to the realization of various strategic objectives in colleges and universities. the staff scale, structure, strategic integration, strategic location, the execution of the strategies and other strategic cost driving factors are studied systematically under the guidance of the theory of strategic cost management of university teaching staff construction. And the teaching staff construction cost accounting is analyzed in accordance with the value chain theory, including value chain analysis framework, the value chain strategy cost constitutes, strategic cost accounting, value chain and value chain accounting adjustment, etc. A college teaching staff construction cost control strategy, based on the theory of value chain, is put forwards: to build a reasonable mechanism of the manpower resource, to establish the teaching staff for scientific cost accounting system, to strengthen the structural strategic cost drivers of strategic cost control strategy, and to strengthen the efficiency as the control strategy. The research content provides theoretical support for optimizing the cost control of teaching staff construction, and provides research methods and scientific basis for the strategic objectives, cost management and performance assessment of teaching staff.

Key words: strategic cost; cost management; value chain; construction of teaching staff; performance evaluation