

试论当前我国高等教育的人才竞争

袁东华

(吉首大学 高教所, 湖南 吉首 416000)

【摘要】 人才的正常流动是市场经济社会的要求,我国高等学校之间人才的竞争却存在不规范、不合理的现象。为了建设和谐社会,必须建立起与和谐社会相适应的人才市场规则。

【关键词】 高等教育;人才竞争

【中图分类号】 G647 【文献标识码】 A 【文章编号】 1672-8874 (2006) 01-0076-02

一、人才竞争的不规范状态

市场经济条件下,人才的流动是很正常的,也是必须的。但这种流动,应该有利于整个社会的发展,有利于整个高等教育的发展,有利于促进人才流动的高等学校的发展,有利于流动人才个人事业的发展。而当前我国高等教育的人才竞争,却存在着与人才流动初衷不协调的地方。我国某些高等学校的人才引进,存在过分追求顶尖人才,只注重形式,不注重实效,主要以金钱为吸引手段,目光停留在其他高校现有的人才,不择手段把看中的人才弄过来,甚至于违背社会规则。

打开各种报刊,高等学校为引进顶尖人才是不惜血本的。人才引进的广告占据巨大的版面,提供的优厚待遇是令人惊叹的。在巨额金钱的诱惑下,整个人才市场价位一路攀升,导致人心浮动。某高等学校研究民族问题的一位专家,因为学校所处区域是他的研究对象所在地,因而成果不断,成了民族问题专家。但由于学校地处老少边穷,工资待遇不高。这时,有一所地处大都市的专科学校,要升本科。由于师资力量不够,到处收罗专家。只要是教授,不管什么专业都要。这个研究民族问题的专家禁不住巨额金钱的诱惑,走了。在那个学校,既没有他所学的专业,又没有他从事研究的条件,不能为引进学校培养人才,作出应有的贡献,未来实在很尴尬。

有的学校,为了上学科上专业,不惜花重金从别的学校挖走骨干教师。失去人才的学校教学科研水平受到影响,得到人才的学校仅靠挖来的几个人,没有基础,临时搭台,利用这几个专家的名

望、个人关系上了某个专业,质量也没有保障。

还有的学校,美其名曰引进人才,其实是利用专家的地位和其他高校角夺有限的科研经费。曾有高校花百万经费引进了一位顶尖级专家,在这个专家的努力下,为引进他的学校在各级科研机构争取到上千万元的科研经费。学校认为这个人才引进物有所值,媒体也大肆宣传,认为是人才引进的一个典范。如果从这个学校来看,确实如此,但从整个社会来看,没有为社会增加任何价值,专家的真正作用就是为所在学校抢各种名目的科研经费,可以说没有任何意义。

二、人才竞争不规范的危害

1. 人才结构失去平衡。一个是区域平衡的打破,一个是不同层次高等学校之间人才分布平衡的打破。以金钱作为筹码的人才竞争,总的趋势是东部经济发达地区处于优势,中部欠发达地区次之,西部不发达地区处于明显的劣势,呈现一种梯级,人才从中西部向东部流动;国家级重点高校、二流普通高校、三流一般院校也呈现一种梯级形状,三流高校的主体流向二流、二流高校的主体流向一流。这种梯级流向,处于劣势的地区、高校,人才面临匮乏,而处于优势的地区、高校,很容易形成人才堆积、浪费。

这种以金钱作为筹码的竞争,人为加大了办学成本。经济不发达地区的高等学校是难以支持的。它们的经费仅能维持正常教学科研活动,为了留住人才,又不得不参与竞争,勉强应付,只得减少教学科研费用,拆东墙补西墙,只能一时,难以长久。长此以往,处于经济劣势的高等学校的优秀教

【收稿日期】 2005-06-28

【作者简介】 袁东华(1966-),男,湖南吉首人,硕士,吉首大学高教所副研究员。

师，将逐渐被经济势力强大的高校挖走，优秀的师资力量将无法得到保障，教学质量将难以保证。学校的社会地位将越来越低，更留不住人才。从而形成恶性循环。这种损不足以补有余的人才竞争，将使优质教育资源的分布更加不科学、不合理，扩大区域差异，这与和谐社会的要求是背道而驰的。

有资料显示，据不完全统计，改革开放 20 多年来，新疆共流失 20 多万各类人才，其中高级教师、学术带头人、技术创新骨干就流失 10 多万人。每年考入内地的一万多名新疆籍大学生，只有 20% 回到新疆工作。许多人回疆后又因各种各样原因，最终还是选择离开。新疆如此，西北几个省的情况也大同小异，如果人才的流失，使这些地区成了人才沙漠，靠谁去建设发展？

2. 人才价值取向产生偏差。这种以金钱吸引人才的做法，导致人们以金钱的多少来衡量人才价值的高低。而人才也以金钱的多少来评价自己。这种观念的变化将直接危害我们的高等教育。虽然是市场经济社会，不能没有钱，不能要求我们的人才完全脱离现实生活，但我们的人才也决不能成为金钱的奴隶，丧失了真正的人才应该具有的奉献精神 and 使命感。我们培养的人才应该是有理想、有道德、有文化、守纪律的人，他们应该也必须处理好个人利益与国家利益的关系、金钱与事业的关系。像延安时期，条件十分艰苦，山沟里穷得不得了，但大批的人才还是往延安跑；建国初期，中国很困难，百废待兴，一大批海外学子如钱学森、邓稼先、华罗庚、李四光、钱三强等，毅然放弃优越的生活和工作环境，回来报效祖国。可以说，要成就真正的事业，是不能过分追求享受的。正确引导人才的思想，十分重要。

个别专家追逐金钱，失去应有的职业道德。而一些学校的做法，助长了他们的这种错误。有的学校为了自己的眼前利益、局部利益，鼓励看中的专家抛弃培养他们多年的学校，美其名曰引进人才力度大，有魄力。这种引进、这种魄力，搞乱了人才竞争应遵循的基本法则，是与市场经济规律相违背的，与和谐社会的要求背道而驰。和谐社会，就是要建立民主法治、公平正义、诚信友爱、充满活力、安定有序、人与自然和谐相处的社会。个别专家，当得知某校愿出高薪引进他时，就以此要挟所在学校，要所在学校给他名誉、地位、金钱，如果不满足他，就走人。学校出于各种原因，要么满足他的无理要求，要么禁不住吵闹，让他走。个人与学校之间不正常的讨价还价，如果不从法

律的角度进行规范，人才市场将完全失去应有的意义。

3. 待遇公平被打破。有的学校，目光停留在人才引进上，对于引进的人才，提供非常优厚的待遇。对于学校已有的同等层次的专家，却并不同样对待。由于引进的顶尖人才的待遇与其他人员的待遇差距太大，导致引进者与其他人员之间的隔阂。其实引进只是队伍建设的手段之一，不能顾此失彼。否则，既稳定不了现有队伍，又无法使引进人才融入学校和学科环境，真正融入所在集体，发挥作用。

三、人才竞争规范化的途径

我国的人才市场非常大，也正处于形成初期。目前全国有 27 家国家级人才市场，4000 多家人才服务机构。它们和民办人才中介服务机构、洋“猎头”公司每年举办的数万场人才交流会以及难以计数的网上人才市场一起，为千百万人才的流动搭建了平台。人才的流动日益加大，规范人才市场的要求日益迫切。

在全国人才工作会议上，中共中央总书记、国家主席胡锦涛指出，人才问题是关系党和国家事业发展的关键问题。全党同志必须从全局和战略的高度，以高度的政治责任感和历史使命感，把实施人才强国战略作为党和国家一项重大而紧迫的任务抓紧抓好，努力造就数以亿计的高素质劳动者、数以千万计的专门人才和一大批拔尖创新人才，建设规模宏大、结构合理、素质较高的人才队伍，充分发挥各类人才的积极性、主动性和创造性，开创人才辈出、人尽其才的新局面，大力提升国家核心竞争力和综合国力，为全面建设小康社会和实现中华民族的伟大复兴提供重要保证。

要实现这个要求，必须从以下几个方面进行：

（一）建立法制化的人才市场

必须按市场经济的要求，从宏观上把握人才流向，对人才市场进行法制化。使人才的流动有法可依，使人才的价格总体上不违背价值规律，避免不规范的人才竞争，建立一个科学、合理的人才流动机制。使高等学校相互之间的人才竞争，遵循市场经济的规律。

人才的价格，必须与他的价值相符，合理体现人才的价值。人才的成长，是社会培养与个人努力的结果。人才的价值组成中包括社会拥有的那部分价值，其价值不能完全由个人占有。同时其价格还必须与整个社会的经济发展水平相（下转第 87 页）

政学、经济学多种方法应用于公共政策制定和公共管理实施。其中政治学对国家、权利、利益的研究和分析，公共政策学对公共政策的制定、执行和评估的研究，行政学对公共组织计划、决策、组织、协调、控制的分析，经济学以经济人为假设的精巧数量分析工具也应用到公共管理。公共选择学派就是以理性人为假设，分析了官员也是理性人，政府也有部门利益，深刻揭露腐败产生与制度安排之间的关系；委托代理理论从委托人和代理人的目标不一致，存在信息不对称，分析了国有企业效率低下。跨学科研究是公共管理的发展趋势。

总之，通过几年公共管理教学实践，我们觉得 MPA 教育在培养高层次公共管理精英人才方面，具有其他教育途径所不能取代的作用。其作用主要有：为公共管理者注入公共精神、公共价值分析、公共决策等公共性理念；构建合理的公共管理人才的知识体系；培养公共管理者分析、解决公共问题的能力。MPA 教育是培养复合型公共管理人才的一条最佳途径。国外 MPA 教育毕业生广泛活跃于国家的高层决策和公共管理领域。可以预见，随着

我国公共管理科学化、民主化、法制化进程的进一步推进，公共管理的精英们必将跨学科的知识结构、多角度的思维方式、处理公共事物的娴熟技巧，应对日益复杂多变的社会公共管理问题，提升处理公共事物的能力。MPA 教育必将对我国的公共管理事业产生广泛而深远的影响。

[参考文献]

- [1] [美]乔治弗雷德里森.公共行政的精神[M].北京:中国人民大学出版社,2003.
- [2] 甘华鸣.MPA 必修核心课程学习大纲[M].北京:中国国际广播出版社,2003.
- [3] 张康之.寻找公共行政的伦理视角[M].北京:中国人民大学出版社,2002.
- [4] 拉雷·N·格斯顿.公共政策的制定——程序和原理[M].重庆:重庆出版社,2001.
- [5] 陆学飞,秦惠民.高等教育理论研究精论集[M].北京:中央编译出版社,2005.

(责任编辑:赵惠君 范玉芳)

(上接第 77 页)

适应,与整个社会、行业的工资水平相适应,不能偏离。因为过大的差异,既不现实,也会导致人才个人压力的增大,还可能使人才与其他人形成不和谐的关系,人们会认为物无所值,挫伤其他人的积极性,反而影响工作的顺利开展。

(二) 加强对人才的基本职业道德教育

必须对人才进行基本的职业道德教育,在经济条件下,金钱是一个导向,但不应该是唯一的导向。人才是商品,他的价格也不能偏离价值。但人才不是普通的商品,他是有思想的,不能完全按一般物品的商品进行流通。因此,人才市场,必须受到更多因素的影响,特别是经济、社会发展要求、人才的道德水平的影响。作为人才,必须正确引导他们,不要让他们完全被周围的金钱意识所左右。他的行为还必须符合社会的基本道德,遵循各种规章制度。

(三) 形成合理的各种差异

对各种教学资源的配置,依据地区经济社会、教育规律的要求进行配置,坚决杜绝资源跟着个人走,助长引进某个人就引进大批教学资源的倾向。

不同区域之间的高等学校,专家之间的收入差异保持在一个合理的水平。也就是与整个国家的经

济发展水平相适应,与当地的收入水平、消费水平相适应。只有这样,才能使处于不同区域、不同学校的专家都能集中精力乐其道。所有的专家都如此,我们的事业才有希望。

构建社会主义和谐社会,强调的是和谐发展,也就是全面发展,注重发展的平衡。发展不是局部性的,必须是全局性的。高等教育的人才竞争,必须适应整个社会发展的这个要求。每一个地区、每一所高等学校,都应该树立大局意识、全局观念,自觉遵守和维护各种规章制度,使高等学校之间的人才竞争科学有序。

[参考文献]

- [1] 王磊.设立西部大开发人才培养专项基金[N],光明日报,2005-03-13.
- [2] 以科学的发展观统领经济社会发展的全局[J],求是,2005,(6).
- [3] 常光民,王传志.关于理想、信念和党的先进性[J],求是,2005,(6).

(责任编辑:赵惠君 范玉芳)