

高等学校高层次人才发展制度障碍及对策分析^{*}

王铁钢

(湖南师范大学, 湖南 长沙 410081)

[摘要] 高层次人才是高校发展的核心竞争力,但在发展建设过程面临着发展空间受限制、评价标准单一、成长环境不完善等制度障碍,影响其发展与产出,必须从制度上以超常规的思维创新改革,保障高层次人才更快更好发展。

[关键词] 高等学校; 高层次人才; 制度障碍; 对策

[中图分类号] G645 [文献标识码] A [文章编号] 1672-8874 (2008) 03-0031-02

The Analysis on System of Obstacle and Countermeasure to High Level Scholar in the University

WANG Tie-gang

(Hunan Normal University, Changsha 410081, China)

Abstract: High level scholars are the core competitiveness of the university, but they always face much system obstacle such as the restrictions of developing space, the single evaluation standards, imperfect environment. These impact their development and results. We must Innovate and reform these obstacle to ensure their development much faster and better.

Key words: University; High Level Scholar; System Obstacle; Countermeasure

高校是人才集中度最高的地方之一,承担着实施人才强国战略的重要任务,而作为高校人才核心的高层次人才更具有举足轻重的作用。他们是高校学科建设、人才建设、教学科研的灵魂,产出的高水平研究成果直接彰显学校的影响力与地位,并对国家和地方社会经济发展产生积极促进作用。可以说,高层次人才建设与发展是高校建设中的重要课题。

一、高层次人才界定

一般认为,高层次人才是人才队伍中各方面都突出的优秀人才、突出代表,处于本专业领域前沿并且在同行业中有较大的影响,做出了显著的成就。

对高校来说,高层次人才不是高学历高职称的代名词,而是在其所从事的学科领域做出突出成就、学术影响显著,在学科建设、教学科研的重要岗位发挥着不可替代的作用,对科技进步和社会经济发展做出了较大贡献的杰出人才,如院士、长江学者、国家新世纪百千万人才、有突出贡献的中青年专家、教育部优秀人才等。他们具有如下特性:一是研究成果的高水平高贡献,研究能力突出,研究领域

是本学科领先水平,研究成果对社会经济发展有重要贡献;二是学术地位的高影响力,在同行业有较高学术声望和学术影响;三是类别的高层次性,这部分人与其他人才相比具有鲜明的类别性,在众多方面高于其他人才;四是数量的稀缺性,高层次人才是高校的珍稀资源,数量极为有限。

从高层次人才的特性可以看出,他们的知识、能力、业绩、影响等要素都具有很高的示范性,并且还有优异的非学术素质,即崇高的人格力量和组织协调能力,能有效地提升学科实力、人才质量和科研水平,有利于教学科研团队建设和学术梯队建设。

二、高校高层次人才发展制度上的不足

当前,我国人才资源总量很大,但高层次人才数量却相对较低,不到人才总量的5%。高校高层次人才建设状况稍好的有如北京大学、清华大学等一流大学可达7%~10%,其他一般高校则基本在5%左右,甚至更低。造成这种状况的症结一方面有人才发展自身的原因,而主要的则是来自制度建设上的弊端,阻碍了高层次人才的成长与发展。

1、评价体系不健全、评价标准单一。在现有人才评价

* [收稿日期] 2008-05-26

[基金项目] 湖南省教育厅资助项目(05C441)

[作者简介] 王铁钢(1974),湖南浏阳人,湖南师范大学人事处讲师,硕士,主要从事高等教育管理与研究。

体系下,对高层次人才的评价仍注重的是发表的论文、出版的著作、获得的科研项目与经费,尤其看重科研成果数量的堆积。在设置资助计划、确定岗位津贴档次等时机机械地强调已经出版发表的著作、论文数量,并将数量与待遇、资助额度高低直接挂钩。这种单一的评价标准明显不符合科学研究规律,不符合高层次人才学术创造实际,导致一些人才急功近利,缺乏长远谋划,为论文而写论文,不注重研究成果的现实社会经济效益,严重影响了高水平成果的产出。

2、发展空间受到限制。首先表现在高层次人才管理体制的狭隘,仍沿用计划经济时代比较陈旧的管理方式,强调“单位人”,固定于不同的利益群体,界限分明,力量分散。因此在人才资源配置整合时限制太多,组建学科团队、申报重大项目等方面受限于局部利益,群体力量发挥不够。其次是严格的考核制度的限制,一年一度的考核使高层次人才不得不花费精力应付常规考核标准,而许多高水平的研究通常在常规考核期内无法体现出成果来。第三是在人员选聘、研究生招收时受制于目前的录用制度,没有自主权,造成一些高层次人才需要、有利于本学科建设的人员或生源招收不到,通过正常程序招收的人员却往往不尽如意。

3、激励机制不能显示能力差异。由于经费紧张、地方财力有限等因素影响,许多高校的现行激励机制尚停留在不痛不痒的物质奖励和资金有限的培养规划层面,不能对高层次人才进行大投入,因此很难有效地激发出人才的创造热情。分配制度虽有一定改进,在平均的前提下,适当考虑了效益,但仍不完善,公平考虑太多,不同级别、不同成果的奖励标准差距不大,同一级别不同贡献的差异也不明显,体现不出一流成果、一流贡献的特殊报酬。人才之间的能力、贡献存在差异化,分配的差异化却比较模糊。

4、人才成长发展氛围尚未良好形成。随着知识经济的逐渐发展,高校人才成长环境得到较好改善,尊重知识、尊重创造的风气逐渐形成。不足之处在于有些高校传统人事管理体制影响深远,官本位思想严重,行政审批程序僵化,“以人为本”、“以人才为本”的思想在行政管理前仍显得较为苍白。高层次人才研究急需的人员配置、设施设备仍受限于层层审批。全校上下关心人才、爱护人才的氛围有待加强,人才健康顺利成长的土壤培育不够。

三、高校高层次人才制度建设的改革与创新

由于存在上述制度上的不足,高校高层次人才的特殊性、差异性就不能得到应有体现,不符合高等教育发展的现实需要,更不利于高层次人才的成长发展。我们认为,高校在高层次人才管理上必须创新思维,以超常规的理念改革管理制度,创造高层次人才持续发展的良好环境和条件。

1、建立能本管理核心,完善重能力、重业绩的评价机制。以能力为核心的管理方式是现代人力资源管理的精髓。高校应围绕高层次人才能力、业绩的高级别、高层次来确定评价标准,建立以业绩和能力为导向科学合理的考核评

价体系,“把品德、知识、能力和业绩作为衡量人才的主要标准”,由原来的重数量向重质量、重水平转变。加大能力、业绩、学术地位与影响等因素在人才评价体系中的权重,以综合评价的方式充分考虑高层次人才的历史贡献、学术影响,尊重他们的学术创造规律,从而带动高水平成果的不断涌现。

2、加大激励力度,体现一流成果享受一流待遇。对高层次人才的政策应突破传统的方式,采取特殊的重大的政策或措施,加大对他们的有效激励,一方面提高物质激励,建立重大成果奖励制度,增设特殊岗位津贴,增加重大成果、项目的奖励力度;另一方面实施精神激励,积极支持他们申报国家重大荣誉称号等,宣传推广他们的研究成果、先进事迹和奉献精神,形成尊重知识、尊重人才的良好氛围。

3、创建自由的学术发展空间。在进行学科规划与建设时,要打破高层次人才行政界限,合理配置资源,形成人才合力,集中相近、相关学科组建学科群,以重大项目、重点学科为纽带,建立创新团队,强调协同攻关和团队建设,打造处于学科前沿、有优势特色的新兴学科和科技平台,加速高水平成果产出,增强获取国家重大科研项目的竞争力,提升自主创新能力。同时,为适应和遵循高层次人才学术研究规律,高校应将一年一次的年度考核改革为聘期考核,给予人才更充实的研究时间,使他们能自由安排学术活动,保持他们的学术生命力,支持他们进行更深远的、更全面的研究,多出有创新意义、有自主知识产权的成果。

4、优化人才发展环境,解除成长的后顾之忧。很多国际一流大学的实践证明,留住人才、发展人才的关键已不仅仅是工资待遇,更多的是浓厚的学术气氛和宽松的发展环境。因此,高校应努力完善人才配套政策,实现人才梯队、科研条件、生活条件、管理机制良性互动,有机促进,优化高层次人才的服务环境,解决其后顾之忧。在工作条件上,要从高层次人才研究领域的超前、尖端特性出发,提供良好的科研条件,如实验设备、研究资金、研究场所等;在生活待遇上要积极创造条件,做好后勤保障,如住房、配偶工作、子女入学等,使高层次人才不为琐事所累;要大力倡导尊重人才、尊重成果、尊重贡献的风气,形成全校求真务实、严谨治学的学风,从而使高层次人才实现自我价值,带动学科发展、人才队伍发展,提升学校整体实力。

[参考文献]

- [1] 徐剑波等.高校高层次人才作用发挥机制研究[J].中国高校师资研究,2007,(2).
- [2] 张灵.高校高层次人才工作满意度影响因素分析[J].广东技术师范学院学报,2007,(6).
- [3] 李宝元.现代公共人力资源开发与管理通论[M].北京:经济科学出版社,2003.
- [4] 周德义.关于高等学校人才队伍建设的思考[J].湖南师范大学教育科学学报,2005,(3).

(责任编辑:卢绍华)