

高等院校中的人才队伍多样性建设*

冯海涛¹, 曾明²

(1. 国防科学技术大学 科研部; 2. 国防科学技术大学 航天与材料工程学院, 湖南 长沙 410073)

[摘要] 本文通过对创造力、创造性人才、创造性群体与多样性的关系的研究, 探讨了高等院校中的人才队伍多样性建设, 试图在建设具有创造性的多样性人才队伍方面提出一些启发性的观点。

[关键词] 创造性; 多样性; 创新团队

[中图分类号] G645 [文献标识码] A [文章编号] 1672-8874 (2008) 04-0022-03

Research in Cultivating Diverse Creative Groups in the University

FENG Hai-tao¹, ZENG Ming²

(1. Research Department; 2. College of Aerospace and Material Engineering, National University of Defense Technology, Changsha 410073, China)

Abstract: People, with diverse creative ability, are most important to the state and social development. University is always a primary source of creative persons and new technology. Consequently, the society's demands for innovational persons, and its needs for R&D and services of universities tend towards diversity. Owing to this change, cultivating creative groups becomes much more critical to the innovation of universities. Through the study of the relationship between creative power, creative persons, creative groups and diversity, we try to put forward some enlightening viewpoints in order to help enhance creative capability and the innovation of universities.

Key words: creativity; diversity; creative groups

在高等教育大众化阶段, 现代社会不仅对大学培养不同规格的专门人才需求和标准要求趋向多元化, 而且还对大学的科学研究及其服务的多方位需求具有多样性, 这就要求大学培养具有高度的社会责任心、过硬的社会竞争力乃至国际竞争力、个性与人格得到健全发展的高素质创新人才。在高等教育质量评价与质量保障问题上, 人们已经有了许多讨论和探索, 目前取得共识的主要有以下两点: 一是大众化阶段高等教育的人才观和质量观也必须多样化。不能再用精英教育阶段对人才和质量的要求与标准, 去衡量和评估大众化阶段高等学校的人才培养质量; 二是大众化阶段仍然应当培养社会所需的“精英人才”, 即高素质的具有创新能力和实践能力的杰出人才。为了达到以上目标, 在大学中建设一支具有创造力的多样性人才队伍至关重要。

一、创造力、创造性人才、创造性群体与多样性的关系

创造力是个复杂而很具有争议性的概念, 目前, 比较

一致的看法是定义为: 根据一定目的, 运用一切已知信息, 产生出某种新颖、独特、有社会和个人价值的产品的能力。该定义根据产品来判别创造力, 标准有三: 即产品是否新颖、是否独特、是否有社会或个人价值。“新颖”主要指不墨守陈规、破旧布新、前所未有的, 这是一种纵向比较; “独特”主要指不同凡俗、独出心裁, 这是相对他人而言, 为一种横向比较。这两条标准简称新颖独特性, 是创造力的根本特征。“有社会价值”是指对人类、国家和社会的进步具有重要意义, 如重大的发明、创造和革新; “有个人价值”则指相对于个体发展有意义, 而非抄袭模仿。

没有创造出新颖独特的产品的人不一定不具有创造力, 因为新产品的产生除了与创造能力(创造性思维)本身有关外, 还与个人知识、技能、智力背景和个性有关, 同时受到机遇、环境等外部因素的影响。所以, 创造力具有隐性和显性两种状态, 或者说具有狭义性和广义性。狭义性强调创造性思维本身, 创造的可能性; 广义性强调创造出的产品, 创造的实现性。从创造力的广义角度来看, 因为具有创造性思维而不能将它变成产品与没有创造力本身是

* [收稿日期] 2008-03-24

[作者简介] 冯海涛 (1971-), 男, 内蒙古赤峰人, 国防科学技术大学科研部高级工程师, 硕士。

没有多大区别的。所以，创造性人才可认为是具有创造性思维和实现转化能力的人才，或者说具有广义创造力的人才。因此，创造性人才是复合、全面、有鲜明个性特征的新型人才，必须具备个性化的知识结构与能力素质。

再来考察创造性群体。判断队伍是否具有创造力，同样适用于上面给出的用产品来评价的方式，创造性群体也应该是复合、全面、有鲜明个性特征的新型人才群体，群体组成人员必须具备个性化的知识结构与能力素质，群体必然是多样性人才的有机整合体。创造性群体具有以下一些新特点：一是创造性和成就性，这是组织形成的目标和动力；二是组织性，群体必然是有组织的，这种组织在一定时间内具有稳定性，但随着任务的变化，组织随时面临解体和重组；三是独立性和差异性，每个人的知识结构和能力肯定是发展不平衡、不一致的，而这种独立性和差异性正是创造力得以发挥出来的良好“生态环境”，是实现创造的基础；四是创造动力多元化，每个人都有关于自己成才的精神追求，都有运用各自的个人能力寻求自我满足的途径，也就是说，都具有自己的价值判断和追求。

从以上可以看出，创造出的产品是独特的，有差异的，有创造力的个体必然是具有是独特的、有个性的。个体是独特的，群体必然是由个性组成的多样性集成。

二、人的个性发展和人的全面发展的关系

我们知道，人才知识结构主要包括核心知识和扩展知识。核心知识包括一定的基础理论知识，主要是逻辑知识、较深厚的专业知识。这些基础知识根本作用在于形成科学的方法论和哲学意识，并获得基本的获取信息、处理信息的能力。扩展知识主要包括广泛的邻近学科知识、相关方面的科技发展状况的前沿知识等。

从人的个体角度考察，每个人都有自己的成才观。人的成才观，就是人的关于自己成才的精神追求。多样性成才观，就是尊重每个个体的意愿，以各自的个人能力寻求自我满足的途径。从知识结构和能力结构上看，由于先天的差异和后天影响，每个人的知识结构和能力肯定是发展不平衡、不一致的。外界对个体要求的全面发展和个体发展的差异性是不是存在矛盾呢？回答是不矛盾。人的全面发展，应该是人的知识结构合理，能力协调，每个人的长处都能得到发挥，短处得到“扬弃”，找到适合“我才”的适当社会定位，也就是说，全面发展的人必然是具有独特个性的“差异人”，每个人都能树立起能够发挥个人长处的价值观，形成的人才群体才能是多样性人才聚集的群体、是丰富多采的群体、是具有巨大创造力的群体。而选择什么样的价值观和社会方式生活，都不会有人向你施加更多的压力，都支持你，认同你的选择！不能否认，有些人可以成为通才，但这是极少数，因此，要摒弃优秀人才适合各种岗位，放到哪里都能发光的偏颇观念，避免要求每个人都在短处上下大功夫弥补缺陷，削足适履，非得使每个人都成为社会通才，使任何人适应任何的社会岗位。

在处理全面发展和个性发展的关系上，重要的问题是如何评价？我认为，在评价上必须体现出差异，评价指标

必须在某种程度上具备互换性。一元化成才观，就是用统一的范式去规范、统一的模式去培养，统一的标准去评价。一元成才观，可以说这是一种没有营养的“西式快餐”，可以果腹，但于长远发展不利。一元观下，意味环境容忍度降低，甚至很低，人的发展受限，将会导致群体发展的不稳定和不可持续。例如，在大学里，有可能某些人科研能力强而教学能力弱，有些人教学能力强而科研能力弱。如果不能予以适当评价，则可能导致很多人不能达到评价指标而打击了积极性和创造性。

如果这个社会存在丰富多样性的人才培养和发展道路、环境和模式，那么每个人身上的压力一定不会那么巨大。环境、观念的多样性，会导致社会范式的多元，行为模式的多样化，才会有多样的人有多样“骇俗”的举动。只有在这样真正的情况下，这个社会的人才能得到全面发展，社会生活才能丰富多彩，真正的自主创新才能得到实现，多元社会的发展才能有新的思路。

我们已经认识到缺少多样性是一个严重的问题，在较为单一的评价压力之下，循规蹈矩，固步自封，这似乎已经成为进行自主创新的“瓶颈”。在大学里，如果教师队伍的形象是单一的，培养出来的人才必然是形象单一的，因此，建设一支形象丰富多彩的教师队伍和培养具有创新精神的多样性人才是一个命题。

三、高等学校中人才多样性队伍建设的探讨和建议

大学，应该是以创新性的知识传播、生产和应用为中心，以培养高层次精英人才（包括大学教师）和产出高水平科研成果为目标，营造“兼容并包”的人才生态环境和精神、拥有一支由多样性人才组成的教学科研队伍、培养丰富多样性的人才对于国家和社会发展更为重要。多样性人才，就是在群体上要强调选择多样化，在个体上要强调评价个性化，也就是说要尊重每个个体的自由，提供能够实现多元化的多样性组织和选择，给予多样性选择以恰当的、柔性化、扁平化、复杂化的多元化评价和激励，从根本上摒弃单一的评价标准，实现“兼容并包”。

（一）具有强烈批判性的学术自由精神是核心

学术自由精神是创新的思维氛围。这种自由精神是既不可以给予，也不可以被给予，但它可以被剥夺或放弃，也可以被培育。正如卢梭所说，“人是生而自由的，但却无所不在枷锁中”。而马克思的“全面发展的人”则是我们理解自由的创新氛围的理论指导。要创新，就要培育和保证研究者和探索者的自由，大学一定要建设“兼容并包”的学术争鸣环境和开放自由的交流平台，从而支持、指引和激励探索者永无止境地追求科学的真谛。

在科学迅速发展的今天，在科学面前，没有什么人是永远不变的权威，学术自由要特别强调批判性，也就是要强调突破“权威”、“条条框框”和“预设结论”。学术自由不否认学者要遵循学术规范和学术道德，给其他学者以同样的学术自由，这也是自由精神的题中应有之义。

（二）具有弹性的多元化院系组织形式

任何组织都有一定的组织架构，大学也不例外。但是，

有人将大学描述为“结构化的无政府主义”，这实际上反映了大学主要活动由下向上的基本特点，即学术人员知道该做什么该朝哪儿走，无法像企业或政府那样从上到下进行行政安排，这就决定了大学学术权力的行使更应该依赖于学者治学。

行政组织一般要有相对的稳定性，从而保证管理有效，学术权力和学术自由要求学术研究组织具有较大的自由度。因此，大学的这个特点要求的组织形式应该是组织设置“扁平化”和权力运用“矩阵化”，组织设置“扁平化”使学术组织能够根据研究需要选择实体、半实体、虚体等多种形式进行灵活构建，权力运用“矩阵化”可以使行政权力和学术权力相互交叉，实现行政权力管“服务”、学术权力管“业务”。

要处理好灵活构建与相对稳定之间的关系，可以考虑的方式是：在学校和学院，管理层机构保持相对稳定，但科研组织和教学组织能够灵活构建。

(三) 人得其所的多元化评价激励机制

评价和激励机制是培养价值观多元化的关键，其中，主要的是教师层面的柔性化、多元化评价和激励，因为只有有丰富多样的老师，才会培养出丰富多样的学生。

教师来源要多样化，强调师资“远缘交杂”是一流大学的共同特征。例如，许多著名大学都有不直接留任本校毕业生的习惯做法，优秀本校毕业生必须先到其他大学或机构工作一段时间后，才能回校任教，这样，既可以通过“远缘交杂”带来新空气，又有利于提高教师的整体水平。但是，由于我们国家目前的人事管理、经济社会发展和社管理现状所限，短时期内还不能实现“完全引进”，因此，要把教师作为学校发展的战略资源进行统筹规划，进行动态管理，在来源、流动等方面做到综合平衡。

要按照不同的岗位和不同模式建立起有利于人才创新潜能和业绩发挥的评价激励机制。评价激励机制的核心是绩效管理，要把绩效管理、合作关系管理、集体荣誉激励、个人荣誉激励等多方面措施结合起来使用。要区分不同的群体和人才特点，实行具有一定自由度和个性化特点的行为锚定评价、结果导向评价等多种评价方法。要使各层各类群体和人才都能找到自己最合适的位置，使得大多数人才既感到有一定的压力，又感到工作有劲、心情舒畅。

评价激励要避免两种极端，一是要避免过严或过宽评价，既不能让评价使大多数人都感到压力很大，从而感到工作没奔头，也不能使大多数人都感到没有什么压力，每天可以浑浑噩噩的混日子。二是要避免“一俊代百好”式的激励，由于过于看重某人某一特定方面的优异表现，很多荣誉和奖励过于集中在个别人身上，从而打击了大多数人的积极性。

(四) 符合创新规律的创造性思维培养

创造性思维主要包括聚合思维和发散思维。聚合思维是一种有条理、有方向、有范围的收敛性的思维，追求问题的唯一正确答案，主要包括演绎思维和归纳思维两种方法。发散思维则试图沿着不同的角度和思路来分析问题，提出各种不同的解决方案。与聚合思维不同，发散思维是

一种无确定规则、无限制、无定向的思维，它主要凭借个人的直觉和洞察对事物和现象作出推断，因而与直觉思维有着密切的关系。在创造性思维活动中，聚合思维和发散思维是相辅相成、不可缺少的两个侧面。聚合思维是把解决问题的各种可能性都考虑在内，而后再寻求一个最佳的答案；而发散思维则围绕着问题从多种角度来寻找解决思路。聚合思维强调在已有信息和知识的基础上进行逻辑的推理，从已有信息推演出结论，而发散思维强调对未知信息的想象和假设，关注于“新信息的形成”。

创新，特别是原始创新，其最主要的研究方法是用发散思维对未知信息进行大胆的、具有想象力的、适当的假设，再用归纳思维去提炼，也可以说是大胆地去“凑”一个能够解释“问题”的模型，然后再用演绎思维或者实验(试)进行“小心求证”。我们可以看到，科学史上由“问题”出发“凑”出来的重大创新成果不胜枚举，如普朗克的黑体辐射理论、爱因斯坦的相对论和光电效应理论、海森堡的矩阵力学、光谱的巴耳末公式等等。因此，要进行创造性思维的培养。但是，我们知道，现有的队伍是不可能全部“回炉”进行重新培养创造性思维的，那么只能在现有的教学科研实践活动中进行提高，培养的途径应该是多样性课程体系的设计和和实施，这里的课程体系不是简单的教学和上课，而是教育科研实践中研、教、学、做的一切环节，在这个体系中，将实现师生携手同行，教学相长。首先，编著教材和知识培养就应从提出问题开始，通过多样性的课程培训体系培养归纳、演绎、发散等多种思维方式。其次是通过提供多种学科的核心课程培训，把学科的基本规律讲透，从而掌握学科的核心前沿、思维方式和研究方法。同时，素质教育也应该是基础扎实的教育，要把核心部分的基础理论和学术功底打扎实。没有很好的学术功底，就不会有那种发散的想象力，也不会有那“凑”的功夫和求证的能力，就没有原始创新的基本条件。

多样性不能简单和学了其他学科很多课程划等号，特别不能把“多样”理解为大量开设多学科的发展历史概论课，大量概论课既耗费了教师的有限时间和精力，也使学生事倍功半，耗费了大量的时间学了只能用来进行知识竞赛的东西，应有的研究能力没有得到。

[参考文献]

- [1] [英] A. F. 查尔默斯. 科学究竟是什么? [M]. 鲁旭东译, 北京: 商务印书馆, 2007.
- [2] 潘懋元. 新时期中国高等教育的质量战略[J]. 中国大学教学, 2004.
- [3] 龚放. 高等教育多样化与质量观的重构[A]. 回顾与展望——1983-2003高教研究论文集[C], 2003.
- [4] 王生钰. 关于教育思想讨论中几个问题的思考[J]. 中国大学教学, 2002, (2-3): 32-33.
- [5] 周志凤等. 创造性人才的知识结构与能力素质[J]. 电化教育研究, 2000.

(责任编辑: 林聪榕)