

高校高层次人才管理质量提升策略研究

刘怡

(天津师范大学,天津 300387)

摘要: 针对高校高层次人才管理的现状,分析了存在的问题:高校高层次人才评价机制有待完善;高校高层次人才激励机制不够健全;高校高层次人才管理质量仍需提升。有针对性地提出新时期提升高校高层次人才管理质量和水平的建议和对策:建立师德师风建设长效机制,完善高校高层次人才选拔;完善高校高层次人才考核评价机制;优化高校高层次人才服务水平;创新高校高层次人才激励途径。

关键词: 高校高层次人才;管理制度;优化策略

中图分类号: G647

文献标志码: A

文章编号: 1003-2614(2019)05-0064-03

2015年8月18日,国家发布《统筹推进世界一流大学和一流学科建设总体方案》,对新时期高等教育重点建设做出新部署,统筹推进建设世界一流大学和一流学科建设,并于2017年印发《统筹推进世界一流大学和一流学科建设实施办法(暂行)》,对深入推进高校人才队伍建设提出新要求和任务。2018年9月,全国教育大会召开,为高等教育适应新时代、谋求新发展指明了方向,提供了根本遵循。一系列大政方针的出台,特别是“双一流”建设的正式启动,标志着高等教育“人才强国”战略进入纵深推进阶段^[1]。

面临新形势新任务,加快教育强国建设进程,深入贯彻“人才强校”战略,全面推进新时期教师队伍建设,优化提升人才管理质量,更好地增强高校综合竞争实力,对高等教育的高质量发展具有极为重要的意义。

一、高校高层次人才内涵

高校高层次人才是一个相对的持续发展的概念。不同国家和地区、经济社会不同发展时期、不同建设水平的高校对高层次人才有着各自有针对性的界定,不同的评价主体从不同的方面对其内涵和外延也有不一样的解释^[2]。比如,从教育行政部门的角度,一般依据入选国家重大人才工程、人才发展支持计划,承担重要科学研究任务及获得国内外重要学术奖项、荣誉等方面界定高校高层次人才,如两院院士、教育部“长江学者”和国家“杰出青年科学基金”、国家自然科学基金、国家科学进步奖、国家教学成果奖获得者以及地方省级人才称号获得者等;从高校主体角度,除了广义的宏观因素以外,还要综合更多方面因素,如高层次人才具备的专业技能在实践中的效能、学术影响力、创新潜力、与学校建设发展统筹规划的匹配程度以及人才稀缺性等。

结合本文的研究内容,笔者认为,高校高层次人才是在相应发展时期,活跃在本研究领域学术前沿,符合高校战略发展需要、具备一定创新、引领和推动高等教育高质量发展的德才兼备的科学家、学科领军人才、学术带头人等核心力量。

二、高校高层次人才特征

1. 高创造性

在高校建设发展过程中,高层次人才是教学科研、学科建设、学术研究、创新发展的主体。在通常情况下,高层次人才在高校中不仅需要参与到教学、团队建设、学科建设工作中,还承担着知识创新、学术引领、产学研结合方面攻坚克难的重任。高层次人才在学术探索方面,将追求知识与真理探索作为己任,同时将社会需求和科技成果转化作为研究导向,主动对接国家和区域发展战略,发挥价值和效益。这就要求其不仅需要探究科学知识本质,还需要挖掘创新发展的社会价值,为提升高校服务经济社会发展的能力提供智力支撑^[3]。

2. 动态性和流动性

高层次人才具有较强动态性、流动性。在新的形势形势下,人力资源的战略地位越来越重要,人才资源在政府科学促进及市场有效主导的前提下逐渐实现有序流动和优化配置。鼓励和促进人才有序流动也是新时期深化人才发展体制机制改革的重要任务,是实施“人才强国”战略、实现高质量发展的重要举措。

首先,人才培养过程具有动态性特点,因为其成长的过程就是一个动态变化的过程;其次,高层次人才在自身和社会价值的实现过程中具有较强的流动性。从全球范围来看,发达国家更容易吸引各类人才集聚,而随着我国经济发展日新月异

收稿日期: 2019-02-19

基金项目: 天津市社科规划项目“放管服改革纵深推进的路径研究——以天津高等教育为例”(编号:52WJ1814)。

作者简介: 刘怡,天津师范大学人事处副教授,博士,研究方向:高校人力资源管理。

异。近年来,有越来越多的优秀学子选择学成归国。从国内来看,中东部、华南地区等经济发展水平较高的中心城市高校对人才吸引呈现出较高的地域优势,高端人才为了突破创新发展瓶颈性限制,也更倾向于资源雄厚的经济、文化区域。

3. 稀缺性

高层次人才作为高校创新发展的第一资源,具有战略性和不可或缺性。不同于一般人才资源,高层次人才处于专业领域的前端,在相关领域内具有较高影响力,他们专业精、能力强,具备引导和带领学术团队的凝聚力。相对于一般人才来讲,高层次人才培养周期比较长且存在一定程度的不确定性,因此具有稀缺性的特征,特别是顶尖人才、领军人才,体量相对较小;也基于这个特点,高校间高端人才的竞争日益激烈。

三、高校高层次人才管理存在的问题

1. 高校高层次人才评价机制有待完善

首先,评价标准相对单一,过于注重学历,对不同学科、不同发展阶段的人才的潜力没有采取相应的措施进行综合评价。目前,大多数高校的入门学位要求博士,有海外留学经历和博士后研究经历的更有优势。形成这种现状的原因主要是由于多数高校在对人才的潜力与水平进行评判时缺乏必要的手段,而且很多抱有先将自身学历结构优化再协调发展的想法,这就导致选拔聘用仍旧秉持“唯学历论”的片面观点。

其次,对学术非常看重,对师德、品质没有足够的重视,这与新时期党和国家对优化高校人才考核评价机制中关于突出品德、能力和业绩的导向有所偏离。高校作为人才培养和储备的主要阵地,作为引路人的教师首先要确保德才兼备,以德为先,把教书育人的成效和业绩作为高层次人才选拔和考核的重要内容,引导高端人才在进行学术研究的同时不降低人才培养、为人师表的标准。所以,将立德树人作为学校人才评价中的重要因素,是深入贯彻教育改革新思想、新理念的必然要求。

最后,高校在高层次人才管理方面依然存在“重视引进、轻视培养”的问题。很多高校成功引入人才之后,忽略了人才发展的必要支持。实践证明,实现高水平人才队伍协调、可持续发展,建立科学的跟踪评价机制以及有针对性的培养机制,有利于充分发挥人才的自身价值和社会效益,进而推动高校高质量可持续发展。

2. 高校高层次人才激励机制不够健全

从我国很多高校的实际情况来看,多数高校对高层次人才所采用的激励机制不够健全,并没有从现代化的人力资源管理层面高层次人才进行有效激励,缺少动态化的管理模式和跟踪评价机制。很多高校制定的激励制度,对高层次人才的个性化需求考虑较少,政策的延续性不足,随意性明显^[4]。现行的激励政策,对报酬考虑较多而忽视了对高层次人才荣誉和社会贡献的激励和表彰。在多数情况下,虽然从

表象上来看,高层次人才的回报与自身的付出得到平衡,但由于对不同人才自我满意度的个体差异关注较少,导致其工作的创造性和积极性并没有得到持续有效调动。

此外,当前高校对高层次人才所设定的激励制度,对情感方面的激励考虑不足,而情感激励是深度激发高层次人才工作创造性,增强使命感和职业荣誉感的重要手段。这与当前很多高校内部高层次人才管理人员对高层次人才管理工作投入的精力、时间较少等有着直接的关系,导致所制定的激励措施达不到高层次人才在情感方面的具体需求,片面认为仅仅通过提升福利待遇的方式就可取得较好的高层次人才激励效果,而忽略了凝聚人心、厚植情怀。

3. 高校高层次人才管理质量仍需提升

当前,高校对高层次人才管理制度缺乏创新发展动力,对于管理和使用还仅限于满足日常学科建设、教学科研实际需要,而忽略了顶层设计和统筹协调发展。特别是一些地方高校、民办高校等还存在较为突出的急功近利的情况,长远发展规划与眼光较为缺乏,对于自身经济利益考量较多,而忽视了自身长远发展与应当承担的社会责任。

四、高校高层次人才管理的提升策略

1. 建立师德师风建设长效机制,完善高校高层次人才选拔

针对当前在高层次人才遴选过程中存在的标准相对单一等问题,应当充实、完善对高层次人才选拔制度,秉持可持续发展理念,以自身发展战略为出发点,结合自身的学科布局与发展重点,完善顶层设计,精准选拔。

将加强师德师风建设作为前提,严把入门关。对高层次人才的选拔应当制定合理的考核指标体系。在选拔过程中,在降低行政力量干预的同时,转变传统的仅依靠数量去衡量人才学术潜力的方式,通过成立学术评价专家咨询委员会等专业机构,同时结合匿名专家评审机制,对人才进行全面综合评价,提升人才工程的质量和效益^[5]。对于高端领军人才的选拔,注重对其学术成果进行量化评估,通过评价指标的合理运用,结合必要的考察与外调,对学术、师德、品质进行客观真实评价,公正选拔人才。同时加大综合素质的全面考察力度,确保选拔出的高端人才能够通过学术引领、科研示范以及科技创新,带动高校高质量发展。

2. 完善高校高层次人才考核评价机制

考核评价是衡量高层次人才发挥效益和激发人才活力的重要途径。为了提升高层次人才管理效果,应当适应新形势新要求,创新完善高校对高层次人才的考核评价机制势在必行。近年来,人才评价逐渐成为一个热点议题,面对前所未有的挑战和机遇,对于高层次人才的考核与评价已突破了原有的实现短期效益的初级阶段,而逐步过渡到考评知识传授、科学创新、学术应用的综合评价机制。对高层次人才的考核应当符合高校未来发展战略和发展大局,突出育人导

向,遵循政治和学术标准。在具体评价中,实施定量与定性、短期与长期相结合的动态评价机制,关注人才引领示范效应,以及对发展趋势的推进作用。高层次人才在学校发展战略实施中的潜在作用往往容易为量化成果所替代,应当将高层次人才的综合能力作为考核的主要导向,结合不同学科、不同岗位、不同发展阶段人才呈现的个性特征,构建科学合理的综合考核体系,更为客观、真实地实现对高校高层次人才的评价考核。

3. 优化高校高层次人才服务水平

第一,在“双一流”建设的大背景下,高校要注重发挥自身学科优势,优化布局,完善思路,指导发展,优化顶层设计,制定合理的人才发展规划,为高水平人才的可持续发展搭建良好平台。这是构筑人才高地、实现高质量高水平发展的重要战略举措。

第二,形成一支业务精良的人才资源管理团队,能够深刻认识当今形势下高校高层次人才队伍建设的责任感和紧迫性,全面推进“人才强校”战略,创新管理模式,持续激发人才活力,深入践行“以人为本”的服务理念,全面提升人才管理质量和水平。

第三,构建科学合理的引育机制,优化人才培养体系,以国家、地方重大人才计划实施工程为契机,推进与高层次人才相适应的精准培养计划,有效地推动引进与培养统筹协同发展。

第四,完善高层次人才配套服务机制。高层次人才服务的配套支撑体系涵盖科研平台搭建、硬件设施配套、团队建设、薪酬待遇、生活保障、家属安置等方面,从某种程度上说是学校统筹推进的一项系统工程。加快政策落实,提高管理效率,让人才解除后顾之忧,全身心投入到教育事业的,是提升管理水平的基本目标。

4. 创新高校高层次人才激励途径

科学合理的人才激励机制是调动各类人才干事创业积

极性的基础和保障。打破原有的薪酬奖励的传统单一模式,探索在岗位聘任、任用、奖励等方面共同激发人才活力、促进人才成长的有效途径^[6],将人才的创造性和积极性从固有的经费管理和考核评价体系中解放出来。加大鼓励技术型人才释放科技创新潜能,合理评价科技创新成果的社会价值和经济效益,推动产学研一体化进程。

增加精神激励与人文关怀。增加情感投入,努力形成一个凝聚共识、汇聚人心、重视人才的良好氛围,增强人才的归属感和荣誉感,对高层次人才的高水平研究成果应当广泛利用和宣传,扩大引领示范效应,通过精神内涵的构建和文化凝练的深入,激励人才肩负时代重任,激发人才科技创新潜能。

参考文献:

- [1] 曾凤玲. 影响高校高层次人才成长的制度与环境因素分析——以广东省高等学校“千百十人才工程”培养对象为例[J]. 华南师范大学学报: 社会科学版, 2010(3): 144 - 146, 150.
- [2] 杨新春, 孙华峰. 非省会省属高校高层次人才引进的理性思考——以苏南 A 校为例[J]. 云南民族大学学报: 哲学社会科学版, 2014(3): 156 - 160.
- [3] 魏立才, 赵炬明. “青年千人计划”政策考察与建议——基于对第一至五批“青年千人计划”入选者信息的分析[J]. 清华大学教育研究, 2014(5): 81 - 87.
- [4] 潮龙起. 高校高层次海归人才现状及其作用研究——以中央“千人计划”为中心[J]. 东南亚研究, 2014(4): 57 - 63.
- [5] 蒋莉莉, 杨 颀. 未来 10 年我国高校高层次知识创新人才预测——基于高被引科学家的研究视角[J]. 科技管理研究, 2011(22): 133 - 136.
- [6] 杨高全, 曾玉华. 普通高校高层次人才队伍建设机制探索[J]. 湖南社会科学, 2014(4): 232 - 235.

On the Quality - improving Strategies of High - Level Talent Management in Colleges and Universities

LIU Yi

(Tianjin Normal University, Tianjin 300387, China)

Abstract: In view of the current situation of high - level talent management in colleges and universities, the existing problems are analyzed in this paper: the evaluation mechanism of high - level talent needs to be improved; the incentive mechanism is not sound enough; and the quality of management still needs to be improved. According to the above problems, some suggestions and countermeasures have been put forward to improve the quality and level of the management in the new era: to establish a long - term mechanism for the construction of teachers' morality, to improve the selection of high - level talents; to improve the evaluation mechanism of high - level talents; to optimize the service level of high - level talents; and to innovate the incentives of high - level talents.

Key words: high - level talent in colleges and universities; management system; strategy of optimization