

科学发展观视阈下的高校人力资源管理新探

赵文彬

(盐城工学院 人事处,江苏 盐城 224051)

摘要:“人才资源是第一资源”、“创新教育需要创新型教师”、“人人都可以成才”等理念是高校人力资源管理的重要理念。然而当前高校人事管理工作中的“重引进轻培养,重学历轻能力,重形式轻绩效,重数量轻内涵”现象依然存在,为此高校必须坚持人才战略观念,构建和谐发展的教学科研团队;坚持以人为本观念,健全人才选拔和培养机制;坚持“全面、协调、可持续”,完善人才激励和竞争机制;坚持“统筹兼顾”,营造各类人才成长发展的良好环境。

关键词:科学发展观;高等学校;人力资源管理

中图分类号:G647

文献标识码:A

文章编号:1671-5322(2009)04-0022-04

科学发展观是我们党对长期发展实践的经验总结和理论升华,是指导我们抓住机遇、加快发展的世界观和方法论。科学发展观的核心是以人为本,基本要求是全面、协调、可持续。随着高等教育改革的不断深入,高校内部人事制度改革取得了一定成就,人力资源观念逐步确立,激励竞争机制不断加强,师资队伍结构得到有效改善。但由于目前我国高校大多还处于传统人事管理阶段,仍有许多问题不容忽视。要进一步深化人事制度改革,就必须坚持以科学发展观为指导,迅速实现传统人事管理向人力资源管理的转变。

一、科学发展观视阈下高校人力资源管理的基本理念

1. “人才资源是第一资源”的理念

“人才资源是第一资源”,这是科学人才观最基本的理念。人是生产力中的首要因素,在人类社会向知识经济形态迈进的过程中,人类经济发展所依赖的资源正发生着根本转变,即从以自然资源为主向以劳动者智力资源为主转变。要实现经济社会又好又快发展,我们必须依靠科技进步和创新,实现经济增长方式的根本转变。在这个过程中,人才扮演着越来越重要的角色,人才资源已成为最重要的战略资源,人才在综合国力竞争中越来越具有决定性意义。科学发展观视阈下的

高校人力资源管理,必须将“人才资源是第一资源”的思想贯穿于管理工作的始终。

2. “创新教育需要创新型教师”的理念

创新是知识经济的根本特征,社会经济要快速发展,必须转变发展理念、创新发展模式,必须依靠持续的创新能力和创新能力。一个国家只有具备了较强的创新能力才会释放出社会经济发展的巨大潜力,才能在日益激烈的国际竞争中立于不败之地。“教育创新与理论创新、制度创新、科技创新一样,是非常重要的,而且教育还要为各方面的创新工作提供知识和人才基础。”^[1]要培养创新型学生,创新型人才,首先要培养创新型教师。由于他们学有所长,有较强的管理能力、科研能力和自主创新能力,发展潜能巨大,对全面提升学校发展水平有着重要的意义,因此我们要按照科学发展观要求,从高校自身实际出发,有目标、有计划、有步骤地实施创新型师资队伍建设工程;要加大投入,改善条件,搭建平台,促进交流,共享优质师资资源;要完善科研创新激励机制,营造创新氛围,重视教师创新意识、创新精神和创新能力的培养。

3. “人人都可以成才”的理念

“人人都可以成才”的理念蕴含了“人才资源是第一资源”和“以人为本”的思想,这是科学人才观的核心内容。谁勤于学习、勇于投身时代创业的伟大实践,谁就能获得发挥聪明才智的机遇,

收稿日期:2009-09-09

作者简介:赵文彬(1966-),女,江苏盐城人,硕士,讲师,研究方向:教育管理。

就能成为国家的有用之才,这充分体现了群众性、平等性、进步性、发展性、实践性、多样性和层次性等现代人才的基本特征。人人都可以成才的理念,为高等学校干部人事制度改革拓宽了视野,创新了高校的人才工作机制。“人人都可以成才”的理念,要求我们牢牢把握和遵循人才成长的科学规律,切实实行有利于人才成长的政策措施,大力营造有利于人才成长的体制、机制和环境,坚持用系统的、发展的眼光选拔和任用人才,将尊重劳动、尊重知识、尊重人才的思想落在实处,努力创造人才辈出、人才充分涌现的生动局面。

二、当前与科学发展观不符的高校人力资源管理中的几个问题

当前与科学发展观不符的高校人力资源管理中存在以下几个相对突出的问题。

1. 重引进轻培养

由于缺乏人力资本理念,不少高校重人才引进,轻人员培养;一些高校在人才选拔上,重视花费巨资去引进外部高层次人才,严重忽视了自身内部现有人才潜力的挖掘及其能量的释放等关键问题。在人才设计上,缺乏长远规划和策略,人才培养流于形式,对于有一定潜质的人才不愿培养,怕人才流失,短视行为比较突出。事实上,一所优秀的高校,必然要靠具有深厚文化底蕴的组织团队和高度忠诚的员工来支撑,而这种“文化底蕴”和“高度忠诚”是从自身培养的大量资深员工中产生出来的。特别是前些年的教学评估,给不少高校带来了巨大压力,致使一些学校为引进而引进,没有从学校的学科专业建设、人才培养目标定位的实际出发,没有形成系统配套的培养使用机制,以致于一方面出现了人才总量过剩但又紧缺的现象,另一方面校内优秀的专业技术人才大量地流出;一方面重金招聘学术带头人,另一方面校内部分高层次人才大量闲置。为吸引那些能迅速为学校争取更多科研项目、争取更多荣誉的人才不惜血本,而把对学校现有教职工的培养进修搁置一边。在这种“重引进轻培养”的急功近利的思想指导下,难免会出现一边引进人才一边流失人才的恶性循环的不良局面。

2. 重学历轻能力

具有中专以上学历和初级以上职称人员,曾是八十年代初我国确立的一个人才标准。确立这一标准,从根本上扭转了十年浩劫当中践踏知识、

鄙视教育的局面。但随着社会的发展,人才的内涵发生了很大变化,人才标准如不及时校正,势必影响人才选拔、评价、激励等各个环节,进而影响人才强国这一重大战略的实施。从高校来看,过分看重学历职称,人才标准机械片面的现象相当严重。如何既考虑人才的学历和职称,更突出其综合能力 and 专业水平,真正做到唯才是用,是当前高校人力资源管理中迫切需要正视的问题。我们需要牢记这样一个真理:高学历不等于高能力,对那些能力强并有一技之长的教师,虽无高学历也应当放手使用。一味片面追求高学历,只注重高学历人才数量的积累却忽视其质量的提高,教师队伍的整体素质绝不会得到应有的提升。特别是在培养创新人才的呼声一浪高过一浪的今天,教师的能力要求比学历要求更为突出,如何变“学历本位”为“能力本位”,应当成为高校人力资源管理部门认真研究的新课题。

3. 重形式轻绩效

绩效考核是推动组织或团队不断进步的重要手段。一个完整的绩效考核制度,应当包括考核目标、考核依据和办法、考核主体、考核对象、考核的反馈与应用以及相应的激励机制。但是,在实际操作中,高校的考核较普遍地存在着重形式过程轻绩效激励的问题。主要表现为,高校考核指标体系中关键的业绩指标还不是十分具体,考核标准笼统,重定性、轻定量,缺乏针对性,如教师的教学质量和管理人员的管理水平如何量化考核,有哪些具体指标可以实现量化考核目标;考核中重印象、轻实绩,重数量、轻质量,重常规、轻创新,导致考核过程走形式,使考核的激励作用大打折扣,从而挫伤了一部分教职员工的积极性,以致于有的高校每年一度的年度考核被人们戏称为“轰轰烈烈搞形式,认认真真走过场”。如何最大限度地发挥考核的激励作用,需要根据各部门、各教学单位的工作职能和考核对象及其工作性质的不同,设计相应的标准,形成多层次、多系列、立体化的考核标准体系;要坚持定性 with 定量相结合的方法,努力寻找两者之间的平衡点;要加大监督,制定严格的监督制约机制;要科学运用考核结果,把考核结果教师奖惩、干部使用结合起来,充分发挥考核的激励作用。

4. 重数量轻内涵

加强师资队伍建设,是高校的永恒主题,是贯彻党的教育方针、全面推进素质教育、提高人才培

养质量的根本保证。高校近年来的大扩招,迫切需要充实教师队伍。特别是教育行政部门组织的教学工作水平评估,其评估指标中的“生师比”是一个硬性条件,“生师比”达不到标准,评估一般都不会取得满意成绩,所以不少高校瞅准人才市场上的研究生,引进了大量年轻师资。从这支年轻的师资队伍来看,在其内涵建设上至少还存在以下一些问题:一是他们的思想政治素质和爱岗敬业精神亟待重视。少数青年教师学历虽高,但爱岗敬业精神不够,因而在教育教学过程中,不能很好地将理想信念教育,科学的世界观、人生观和价值观教育,高尚的道德情操教育贯穿其中;二是少数教师的师德师风建设亟待加强。一些高校近年来忙于新校区建设,忽视了对青年教师师德师风的养成教育。三是青年教师的业务素质亟待提高。不少青年教师的知识结构、教育教学方法以及相应的各种能力,还不能适应人才培养的要求。四是青年教师队伍的结构亟待优化。随着高校办学规模的扩大,有些专业课和基础课教师出现结构性失调,不得不降低对教师的要求,一些刚毕业的青年教師未经进修、培训和教学基本功训练就走上了讲台。作为高校的人力资源管理部门,必须着力构建系统、科学、规范、有效的师资队伍互动管理机制,包括以教师资格认证制度为核心的用人机制,以育人为核心的师德建设机制,合理的人才流动和竞争机制以及教师的社会保障机制^[2],从而提升教师队伍的整体实力和水平。

三、科学发展观视阈下高校人力资源管理的途径选择

1. 构建和谐发展的教学科研团队

随着生产力的发展,知识经济初见端倪,人力资源已成为各类组织机构健康运作和市场竞争成败的战略性要素。同时,在大科学时代,科学研究涉及的时空跨度、投资强度和复杂程度都在极大地提高,科技创新行为呈现出从个人创新向团队创新转变的趋势。高校是人力资源最为丰富的地方,高校落实科学发展观,必须重视人的因素,突出人的发展,强化建立和谐发展的创新型教学科研团队,以此带动创新人才的培养。创造和打造教学科研团队,积极发展合作文化,建立和完善教师合作机制,是高校培养可持续发展教学队伍的必须和必然。教学科研团队的规划必须与学校的建设和发展有机结合起来,以深化教学改革与教

育创新为动力,通过建立科学的竞争和激励机制,完善的管理制度,创造宽松而严谨的教学与学术环境,从而实现教学科研团队的战略目标。一个和谐发展的教学科研团队,必须具有长远发展规划和中短期建设目标,对团队中的每个教师也必须制定不同的任务和发展目标,积极引导教师把个人的发展目标并轨到团队的发展方向上来,将个人发展目标与高校发展目标有机地结合在一起。一个和谐发展的教学科研团队,必须确立团队工作目标,其团队目标应当具有前瞻性和全面性,同时必须具有可行性,实践充分证明,制定切实可行的工作目标,能够充分激发团队成员的积极性、创造性,使各有所长、各有特色、知识能力互补的团队成员形成的教学科研团队,担当起教学科研的重任,有效地发挥团队的根本作用。

2. 健全人才选拔和培养机制

选拔人才是高校人力资源开发的重要内容,好的人才选拔机制,能使优秀人才脱颖而出,能够实现“人尽其才,才尽其用”的目的。学科是立校之本,科研是强校之路,高校要高度重视选拔、培养一批在国内外学术界有一定影响、能担当跨世纪重任的学科带头人。学科建设在高校中的领军地位要靠学科带头人、学科团队来支撑,要努力创造条件让那些学术造诣深、能够带领学科团队赶超世界水平的人才发挥其应有的作用。同时,拥有大量优秀人才,并不是最终目的,无论其数量多寡,如果不能对其加以有效的培养和开发,而是任其自然地生存与发展,即使是高层次人才也无法满足终身从事教育事业的要求。因此,高校教师的培训进修是高校人力资源开发的核心环节,高校应该从人才资源开发的战略高度出发,全面规划落实人才培养制度,根据高等教育事业发展的规律和需要,按照不同专业要求,有计划、有组织地开展各种培训来提高教师素质和教学、科研水平。每一位教师都是自主性很强的个体,教师的培养培训首先要符合教师的个人需要及其职业发展走向,要根据他们成长的不同阶段灵活地开展培训活动;要结合学校学科建设和发展需要,使每位教师每年都有一定的时间进修,接触学术前沿、拓宽国际化视野。

3. 坚持“全面、协调、可持续”,完善人才激励和竞争机制

为全面提升高校的教育教学功能、科研开发功能、团队协作功能和社会服务功能,促进高校的

全面、协调、可持续发展,我们必须充分认识到教学与科研、师资队伍规模与结构、人才数量与质量以及教师个人全面发展和创新团队精神养成之间的辩证关系,必须努力形成合理的人力资源任用机制、激励机制和竞争机制。坚持以人为本,有效激发教职员工的积极性、主动性、创造性,是人力资源管理的核心内容。高校要实行人才进出、优胜劣汰的职务晋升、聘任制度;建立健全绩效考评体系,积极推进分配制度改革;规范人才使用和合理流动的机制,使整个人才队伍充满竞争与创造的活力。只有建立一套人员能进能出、职务能上能下的竞争激励机制,才能使“能者有其岗”、“庸人混不过”;只有建立以岗定薪、优劳优酬的分配制度,才能使人才的贡献得到肯定,才能有利于人才的稳定和良性流动。高校人力资源管理能够有机融入激励和竞争机制,就能使人在轻松的环境中不断进取、不断创新,从而更好地推进学校的持续发展。

4. 坚持“统筹兼顾”,营造各类人才成长发展的良好环境

在当前形势下,要保持人才资源的稳定,除了重视观念的转变和制度的创新,还要努力创造有利于人才成长与发展的良好环境。具体来说,保

持高校人才资源的稳定,必须统筹兼顾多种环境。一是要营造开明开放的政策制度环境。高校人力资源工作要加强人才的持续培养,合理规划教师职业生涯,帮助教师实现个人战略发展目标,以开明的态度允许教师进行合理流动,正确引导教师寻求新的发展。二是要营造良好的舆论环境。在学校形成尊重知识、尊重人才、尊重创造的风气,使人才倍感自身的价值,从而充分发挥每一个人才的聪明才智和创造才能。三是要创造良好的人文环境。人事部门的同志要积极主动地帮助教师协调好各方面的人际关系,使他们能够始终处在一个心情舒畅的环境中工作。四是要创造良好的学术环境。稳定教师队伍,要特别注意营造浓厚的学术氛围,创造个人专长可以充分发挥的工作环境,为广大教师提供更大的发展空间和发展机会,从而使教师在学术上不断进取、乐于奉献。五是要创造良好的生活环境。对于高校各类人才特别是高精尖人才,要努力搞好福利待遇,解决他们的后顾之忧,使他们能将全部精力投入到教学科研中去。六是要创造良好的社会环境。高校应建立和完善社会保险、医疗保险、住房公积金制度等社会保障体系,使人才能在良好、稳定的社会环境中发展,为高校凝聚人才、开发人才提供保障^[3]。

参考文献:

- [1] 江泽民. 江泽民选集[M]. 北京:人民出版社,2006:499.
- [2] 孙海梅. 基于科学发展观的高校师资队伍建设探析[J]. 浙江纺织服装职业技术学院学报,2008(9):113-115.
- [3] 郑亦建. 科学发展观指导下的高校人力资源管理机制创新[J]. 产业与科学论坛,2006(5):72-74.

New Research on College Human Resource Management in the Visual Threshold of Scientific Outlook on Development

ZHAO Wen-bin

(Personnel Department, Yancheng Institute of Technology, Jiangsu Yancheng 224051, China)

Abstract: About college Human Resource Management philosophy, several ideas that human resource is the first resource, creative education is in need of creative teacher and everyone can be a useful person are important ideas. But in the current work of college personnel management, there still exists some phenomena, such as more introduction less cultivation, degree being important than ability, more form less performance and more quantity less quality. For this reason, colleges should insist on talent strategy idea and construct Progressing & Harmony teaching and scientific research teams, insist on people oriented idea and perfect talent selection and cultivation system, insist on comprehensiveness, coordination and Sustainability and perfect talent incentive and competitive mechanism, and insist on overall consideration and build good environment for all kinds of talents to grow and develop.

Keywords: scientific outlook on development; colleges and universities; human resource management

(责任编辑:李 军;校对:洪 林)