

# 析高校人才流失现象\*

濮雪莲

(南通工学院 自动化系 江苏 南通 226007)

**摘要:** 简要介绍了当前高校中人才流动中的“逆差”现象,具体分析了产生“逆差”的原因,并提出解决问题的对策。

**关键词:** 高校;人才流失;影响;原因;对策

**中图分类号:** G451.2

**文献标识码:** A

**文章编号:** 1008-509X(2003)04-0060-03

邓小平同志指出“人才不流动,思想就会僵化。”人才的合理流动有利于社会的发展、知识的更新。社会主义市场经济体制的确立以及人才流动体制的逐步完善促进了人才流动,但由于教育改革的步伐仍然滞后于经济和社会发展的要求,许多优秀的高校教师离开学校,而名牌大学的毕业生毕业之后也较少选择在高校工作。高校人才的流失现象严重,教师队伍结构比例失衡,直接影响了教学、科研、管理活动的正常进行。

## 一、高校人才流失现状及其影响

### (一) 高校人才流失现状

一则校园民谣道出了高校教师队伍中的人才流失状况:“一等人出国,二等人下海,三等人留守”。一些专家学者、学科带头人以及青年骨干教师从校内跳到校外,从内地跳向沿海,从国内跳到国外。据初步统计,我国教育系统每年公派出国留学的人员中,90%以上为中青年学者,而学成回国率不足40%,即使回国的人员也有相当一部分流失到企事业单位。1987-1992年,北京各高等院校流失青年教师的总数占补充青年教师总数的80%,公派出国的青年教师约50%逾期不归<sup>[1]</sup>;90年代以来山西省近20所高校约有1400名教师调离原校,青年教师占调出总数的70%;吉林省1996年流失骨干教师和学科带头人108人,青海省委委托培养了160名研究生,现在只留下20多人<sup>[2]</sup>;湖南省高校从1990年至1992年8月两年多时间里共有6000多名教师“跳槽”或“下海”,其中91.6%的教师是45岁以下具有大专以上学历的骨干教师<sup>[3]</sup>。这种人才与原单位脱离人事关系的人才流失现象我们称之为显性流失。

在高校当中还存在一种隐性的人才流失。所谓隐性流失,是指一些教师、科研人员在功成名就后把大部分精力放在以扩大知名度为目的的社交活动和以增加收入为目的的第二职业上。甚至,为了获得更多的经济收入,利用学校的资源,进行科研项目研究,然后将研究出来的

科研成果卖给一些不法商人,极大地损害了学校的利益。

### (二) 人才流失造成的影响

#### 1、加剧了师资队伍的不稳定性

一些教师离开学校后,得到接受单位的重视,单位为他们提供宽松的发展空间、舒心的工作环境、优厚的物质利益。这对于坚持教育岗位的教师具有相当的诱惑力,人往高处走,为了寻找更好的工作环境、为了更好的实现自己的人生价值,他们极有可能效仿那些先行者,从而形成智力外流的“多米诺骨牌效应”。

#### 2、导致教师队伍整体素质下降,影响教学和科研工作的正常进行

从高校中走出去的人多为有一定教学科研能力的骨干教师,而补充的人员相对缺乏教学经验,需要经过较长时间的岗位培训和自身经验的积累。因此,一线的师资得不到及时补充,教师队伍整体水平下滑,结构比例失衡。这种“青黄不接”的现象,影响了教学质量的提高。另外,一些学科带头人的流失导致近十几年来逐渐形成的学科带头人梯队结构出现断裂,一些重大的研究课题的研究质量和进度受到影响,某些高校的个别学科还因为一流科研人才流失现象特别严重,出现了整个科研队伍后继乏人的危机。

## 二、人才流失的原因

### (一) 社会环境

随着改革开放政策的进一步深化、人才市场的建立和人才流动机制的逐步完善,教师选择职业的机会和渠道较以往大大增加,这就为高校广大教师提供了充分展示自己才能和参与外部竞争的环境和条件。另外,经济发达国家的成功经验使国内外许多单位越来越认识到人才的重要性。为了使自己能够立于不败之地,他们不惜以优厚的待遇吸引人才,专业门类齐全、人才荟萃的高校则成为他们的主攻地。

### (二) 学校管理

\* 收稿日期 2003-09-15

作者简介:濮雪莲(1979-),女,江苏海安人,南通工学院自动化系助教。

万方数据

当前高校教师管理中依然存在的一些误区加剧了人才的流失。

#### 1、对优秀人才重引进 轻培养

目前我国教师队伍出现明显断层,许多高校有计划地从校外招聘优秀人才补充到教师队伍中来,这是十分必要的。但是从目前许多高校的教师队伍建设方面来看,存在着重引进、轻培养的倾向。一些高校把师资队伍建设的重点置于引进高学历、高职称的人员上,大住房、高工资、高安家费、高科研扶持费成为他们吸引人才的筹码。相反,他们对校内在职职工的培养却缺乏热情,投入的精力和财力都不足。这种现象造成了“外来和尚好念经”的假象,使有些学科带头人、骨干教师产生了另择高枝的想法。

#### 2、对高校教师重管理 轻激励

许多高校学术力量混同、淹没于行政力量之中。在管理方法上,过多地强调对教师采用行政条例、法规方法等行为控制的“硬管理”,而对如何激励教师的内在动机的“软管理”则重视不够。

在过多的规章制度的束缚下,他们的主观能动性难以发挥。这在相当大的程度上遏制了人才的创新意识,限制了人才自我价值的实现。马斯洛的需求理论认为,当一个人的需求未被满足时,这种需求会成为行动的动机。所以为了更好的实现自我价值,高校教师有可能会寻找较宽松的工作环境。

#### 3、对于教师的聘任重资历 轻能力

许多学校在进行教师的聘任时过于强调人员的职称与学历,而不注重人员的实际工作能力和岗位胜任情况。另外,某些资深教师靠熬年头当上教授,不用担心不聘和解聘,故而滋生“船到码头车到站”的退坡思想,他们不再致力于教学和科研,而是把自己的精力放在搞个人创收、提高自身知名度上。这种现象严重挫伤了学术上刚刚崭露头角、业务上比较钻研的中青年教师的积极性。

#### 4、评审重数量、轻质量

许多高校目前对科研人员水平的衡量、成果的评估、工作量的计算,往往量上的比重大于质的认定。从评定职称开始,就强调论文多少,出书多少,而不是首先评估论述有多少新的学术观点、多少理论方法的突破、产生的实际效益如何。显然这种评审标准为人才的隐性流失创造了“条件”。

### (三)个人因素

需要产生动机,动机产生行为。人从事活动的目的是为了某种需要。高校教师是一个特殊的群体,属于社会高知阶层,其主体意识必然受社会主义市场经济这一客观环境的制约和影响,这是存在决定意识的基本规律。现时条件下高校教师的需要,不外乎物质需要和精神需要两方面。物质需要是保证其生存、工作和实现个人价值的必备物质条件,精神需要,是得到社会、学校的认可和尊重,有良好的人际关系和较高的知名度,实现个人的理想和抱负。具体包括以下几个方面:1、衣食住行等基本条件的改善;2、有良好的社会保障和子女受教育的条件;3、进修、出国扩大学术交往;4、得到学校领导的赞赏和重用;5、有良好的群众关系和威信;6、社会地位和知名度的提高;7、以提高学历、晋升职称、创造科研成果为标志的个人价值的实现。作为社会智力财富的拥有者,他们希望自己的获取能高于社会平均水平。假如他的这些需要得不到适当的

满足,他就有可能产生离开学校的念头。

## 三、主要对策

人才流失问题,是涉及高校稳定与发展的大问题,必须妥善地予以解决。

### (一)从整个社会角度考虑

近几年来,我国教师的待遇不断得到提高,相对于整个社会来说已经处于中等收入阶层;“脑体倒挂”的时代已经一去不复返。但作为高校教师,作为高级知识分子中的一部分,在这样一个知识经济的时代,其收入与其所掌握的知识依然不能成正比。另一方面,知识分子最大的愿望就是实现自我价值,即用自己所学的知识进行科学研究,并将研究出来的成果运用于实际。这种产学研的一体化需要相当的资金,需要政府一定程度的支持。

要解决高校人才流失问题,国家有必要继续增加教育资金的投入,提高人员的经济待遇,从而增强高等学校在人才竞争中的能力。

### (二)从学校角度考虑

#### 1、学校要增强自身对人才的吸引力

##### 第一、增强高校的活力。

目前,国家正逐步扩大各高校的办学自主权。高校应该充分利用国家的政策,面向社会,根据人才的实际需求,适时调整专业结构,增强高校的活力,给教师提供尽可能大的施展才华的空间,充分发挥他们的聪明才智,调动他们教学科研的积极性、主动性。

##### 第二、为教师营造良好环境。

根据马斯洛的需求层次理论,人们在低层次的生理需要得到满足后,还要追求高层次的社交和尊重。高校教师特别是骨干教师大多都希望别人对自己所从事的工作和取得的成果能够予以关心、支持和认可。因此,学校领导应当进一步关心、体贴、尊重教师的劳动,感情留人,营造良好的人际环境。学校应该经常召开座谈会、讨论会,定期召开职工代表大会,及时解决与教师切身利益有关的一些具体问题,适时向教师公开学校在一定时期内的大政方针以及前进中存在的问题、遇到的困难,广开言路,集思广益,这样有利于稳定人心、稳定师资队伍。

事业留人,创造良好的工作环境,良好的工作环境对稳定教师队伍是至关重要的。学校各职能部门要尽可能为广大教师提供优质服务,解决他们在经费、设备、助手配备等方面的问题,使其工作起来心情舒畅、得心应手。在保证教学科研工作顺利进行的基础上,改进学校的一些管理方法,对人才大胆地委以重任,放心、放手地让他们全身心投入教学和科研工作,最大限度地调动教师的工作积极性。工作中引进竞争机制,奖优罚劣,奖勤罚懒,对于那些在教学和科研中取得突出成绩的教师在职务晋升、职务技术评审、业务进修、住房分配等方面给予优惠政策。而对于那些混日子,不把心思用在工作中的人则要提出明确批评,严重的要采取轮岗乃至下岗的措施。切实采取措施打破传统的论资排辈、平均主义的观念和做法,逐步形成一种教学科研学术空气浓厚,富有竞争而又积极进取的、充满活力的校园环境,使人才在高校真正获得政治上的关心、业务上的支持和生活上的照顾。

##### 2、保持人才流动的良性循环

在社会主义市场经济条件下,高校教师作为人才大市

场的一部分,必然要通过多种渠道参与社会大市场的大循环。合理的人才流动是有益的,就社会大系统来说也是自然的、正常的、符合社会规律的。所以,作为高校决不能因为人才的大量外流带来了严重后果而彻底否定人才的合理流动,也不能因为害怕和逃避竞争而封闭和禁止人才的正常外流。正确的态度应该是在师资队伍建设的指导思想上树立市场观念、竞争观念、开放观念,打破计划经济体制下那种单一、封闭、静态的师资管理模式,探索和建立适应市场经济体制要求的开放的、多元的、动态的师资管理模式。允许人才的合理适度流动,坚持严进宽出原则,即流出人才应该是低学历、低职称或闲置富裕的人员,其数量要以不影响师资队伍的结构和活力为宜,流入人才则应是高学历、高职称,最有利于促进队伍优化和工作发展的优秀青年人才。

(1)采取有效方法,引进一定数量的高素质、高质量的人才。

(2)加强对现有师资的培养和锻炼,全面提高其素质,以形成必要的人才储备。

(3)千方百计留住高级人才。对教学和科研成绩卓著、贡献突出的专家、学者和其他专业技术人员,要给予相应的待遇和奖励。

(4)坚持吐故纳新,即在吸纳优秀人才的同时,淘汰一些不适应高校教育工作的人员。

(5)与流失的人才建立学术研究的信息交流关系。建立必要的校友网络,扩大学校在海外的影响,并且通过他们的网络关系,扩大学校的国际学术交流范围。这种做法

#### 参考文献:

- [1] 刘海邦.当前高校青年人才流失情况与对策[J].沈阳师范学院学报,1996(01):53-54.
- [2] 王茹琚.普通高校人才流失特征[J].石家庄经济学院学报,2002(04):208-211.
- [3] 穆宝成.高校人才流失与师资队伍刍议[J].山西大学学报,1996(04):101-104.

## To Analyze Brain Drain Phenomenon in Colleges and Universities

PU Xue-lian

(Nantong Institute of Technology, Department of Automation, Jiangsu Nantong 226007, China)

**Abstract:** This essay briefly illustrates the brain drain phenomenon in colleges and universities. Detailed analyzes the reasons for it and gives the corresponding strategy for it.

**Keywords:** college brain drain phenomenon; influence; reason; countermeasure

也会以宽松的用人制度吸引更多的人才。

#### 3. 制定相应的政策

在管理中没有制约就达不到管理的目的,高校有必要在引进、分配、晋升、进修培训等方面制定一种既能维护人才择业的自由,又可以保护学校正当权益的政策。人才与单位之间的关系应该是合同与管理之间的关系,单位引进人才,培养人才都应该根据双方自愿的原则签订合同,明确规定单位责任和专业技术人员的责任,双方如有违约,应当向对方赔偿损失。这种双向制约机制对保持队伍的相对稳定将会起到相当大的作用。

#### 4. 强化思想政治工作

一方面高校应当改变过去那种计划经济条件下的传统观念、思维方式、工作方法,从新时期的实际情况出发,通过经常性的理想信念教育、人生价值教育、理论政策教育、职业道德教育、艰苦创业教育等,鼓励教师把从事教育工作同人民的利益、国家的昌盛紧密联系在一起,使广大教师能够正确对待市场经济条件下的物质利益,树立高尚的职业道德和强烈的事业心、责任心。

另一方面,政治工作脱离实际问题就会显得空洞乏力,令人难以接受。只有针对知识分子的特点,将两者结合起来,思想工作才能做到点子上,做到心里去。所以高校还应当通过渗透于教学、科研、管理、服务等各项工作,始终深入细致地进行思想政治工作,沟通感情、化解矛盾、协调关系,从而创造一种彼此理解信任、相互尊重支持的人际关系和宽松和谐、催人奋进的工作氛围,从感情上感化人、吸引人、留住人。