

农业院校柔性引进高层次人才机制缺陷与改进

张立, 龙梦晴, 肖志勇, 肖潇

(湖南农业大学 人事处, 湖南 长沙 410128)

摘要: 柔性引进高层次人才成为目前高校人才和智力引进工作的一种重要形式。从农业院校具有行业苦、待遇低、投入少、地域偏等特点的实际出发, 提出柔性引进高层次人才是农业院校引才引智工作的重要途径和迫切需要, 在此基础上分析论述了农业院校柔性引进的高层次人才使用管理的若干问题, 并对以这种方式引进的高层次人才的可持续发展问题进行了探讨。

关键词: 农业院校; 高层次人才; 柔性引进; 机制缺陷

中图分类号: G647

文献标志码: A

文章编号: 1009-2013(2009)06-0064-03

Defect of Introduction Mechanism of High-level Personnel in Agricultural Universities and Relevant Countermeasures

ZHANG Li, LONG Meng-qing, XIAO Xiao

(Personnel Department, Hunan Agricultural University, Changsha 410128, China)

Abstract: In the era of knowledge-driven economy, high-level personnel has already been one of the remarkable symbols of colleges' comprehensive capability of running a school and core competitiveness. At present, flexible introduction of high-level personnel is a significant form of introduction of talents and intelligence in college. As agricultural universities and colleges have such characters as hard profession, low income, little input and remote area, flexible introduction of high-level personnel is put forward to be a key way and urgent need of introduction of talents in agricultural colleges, and several issues about use and management of flexible high-level personnel are further analysed. In addition, sustainable development of flexible high-level personnel is deeply discussed.

Key words: agricultural universities and colleges; high-level talents; flexible introduction; defect of mechanism

“高层次人才”已成为高校办学综合实力和核心竞争力显著标志, 近年来各高校纷纷提出了人才强校战略。而在高层次人才相对短缺的今天, 人才强校战略的实施, 掀起了高校一浪高过一浪的人才引进热潮, 促进了各种人才引进优惠条件和政策的出台, 高校之间打起了人才争夺战, 在这种情况下, 非全职状态的人才使用和引进方式随之产生, 特别是柔性引进有突出成就和重要学术地位的高层次人才, 以此来提高高校的办学实力和声誉声望。对于校区地域相对偏僻、涉及行业相对艰苦、职工待遇相对偏低、各种投入和学费收入相对较少的农业高校, 相对而言, 全职人才既难引进也难稳定, 因此, 柔性引进和使用高层次人才对农业院校的人才队伍建设显得尤其重要和迫切, 柔性

高层次人才的使用管理问题进入了人事管理工作者的议事日程。

一、柔性引进高层次人才是当前农业院校发展的迫切需要

柔性引进高层次人才, 是相对于刚性引进高层次人才而言的, 是指在不改变高层次人才国籍、户籍和身份, 不受现所在地、工作单位和工作方式的限制, 不改变现有人事关系的前提下, 以智力服务的形式和合同制目标管理方式引进用人单位所需的高层次人才。柔性引进高层次人才旨在使其兼职为用人单位的教学、科研和社会服务工作提供一定数量和较高质量的智力服务工作, 是一种不受工作地域、时间、方式限制, 充分体现个人意愿和单位用人自主权的人才智力引进方式, 其基本原则是“不求所有, 但求所用”。

近年来, 由于高校规模急剧扩大, 导致许多高校教师总量不足, 高层次人才极其紧缺, 而农业院校尤

收稿日期: 2009-10-20

基金项目: 湖南省科技厅软课题(2009ZK3025); 湖南省教育厅课题(09C529)

作者简介: 张立(1965—), 女, 湖南长沙人, 教授, 研究方向: 高教管理与思想政治教育。

为突出。农业院校人才队伍特别是高层次人才队伍无论从数量还是质量上看,都远远低于全国高校平均水平。特别是具有国际国内一流水平的学术大师和学科带头人少之又少。此外,当前的农业院校在高层次人才队伍建设方面自身存在诸多不合理的因素。一是学科之间高层次人才队伍结构不合理,一些老牌学科、传统学科高层次人才相对过剩,而一些新兴学科、急需发展的学科、前沿性的基础学科则严重短缺;二是年龄结构不合理,高层次人才老龄化趋势加重,青黄不接;三是学缘结构不合理,“近亲繁殖”现象相当严重。

由于经济条件相对较差,农业院校在全职人才引进和现有人才稳定方面存在一定的困难。农业院校由于国家规定的学费标准低,各种投入少,大多经济基础薄弱,财政非常困难,加之近年事业发展、教学评估和扩招的需要,大力加强了硬件条件建设和仪器设备的更新改造,进一步加重了学校的经费负担。在这种情况下,农业院校要拿出大量资金来搞人才队伍建设、引进全职人才、高薪稳定现有人才大都力不从心。因此,全职高层次人才一方面难以引进,另一方面流失现象严重,特别在目前这种无序竞争,比拼条件、待遇而且“行情看涨”的人才争夺战中,农业院校处境艰难,无可奈何。

农业院校既不能为高层次人才提供非农院校同等优惠的工作和生活待遇,甚至同等的生活地域环境,但其有着迫切的高层次人才使用需求。柔性高层次人才不改变现有人事关系,不受现所在工作地、工作单位和方式工作的限制,以合同方式约定任务进行目标管理,既能满足农业院校事业发展的人才需求,又能相对减轻农业院校引进人才的经费压力,是农业院校高层次人才引进工作的重要形式和迫切需要。

二、农业院校柔性引进高层次人才的基本方略

柔性引进高层次人才既可满足高层次人才实现本位价值的需要,又可满足农业院校事业发展的需要,其在人事管理上的基本特征是“以人为中心”、体现人才的人本价值和用人单位的人性化特点。就人才本人而言,旨在追求自我价值的充分实现和自我愿望的充分表达,在一段时间内可以自由到最需要他的地方,或在另一个工作环境和领域实现自我价值、创造自我价值;就聘用单位而言,旨在为人才提供所需的物质和精神条件的前提下,实现“以事求人,求人成事,事毕放人”的用人价值取向。

(1) 柔性引进的高层次人才占用的是聘用单位的流动编制,是一种“相对稳定与绝对流动”相结合的

模式。正因为是“相对稳定与绝对流动”,所以归为“流动编制”中,表明聘用单位对应聘者采取的是可自由流动的用人机制,一方面是聘期内在规定的时间段完成聘用单位规定的工作目标的前提下可来去自由,另一方面是聘期结束后可来去自由(可留可不留)。这种用人模式既充分体现了“渴望自由”的人之本性,又充分体现了单位用人的独立自主性,打破了传统的固定用人模式,体现了“不求所有,但求所用”、“用才不养才,留才不拴人”的用人原则。

(2) 聘用单位对人才的约束更多地体现在目标任务的约定上。单位对被聘者只有较低标准的来校工作时间要求,却有更高标准的工作目标要求,即要以聘用学校为第一完成单位取得较高级别、一定数量的学术成就(主要是论文、成果、项目等),即“不求过程,只求结果”。被聘者通过内在驱动力,将目标任务转化为自主行动。

(3) 打破人才使用的行政界线。柔性引进高层次人才没有国界、区界、校界,力求实现人才与生产要素、工作岗位的最佳结合,充分体现“人尽其才、才尽其用”的用人原则,达到盘活人才、广纳贤才的目的。

(4) 柔性引进的高层次人才的薪酬待遇比较灵活。一般不能按常规工资结构和标准确定,由于其工作内容、工作目标、工作时间和人员管理的特殊性,以及用人单位对人才需求的情况差异,一般全国没有固定的薪酬标准,即受聘于同一个单位工作的同级职称、或同级学历学位人员可能有不同的薪酬待遇,同一层次的人才受聘于不同单位,可能会因为单位之间对人才的需求情况不同或单位的经济实力不同而享受不同的薪酬待遇。由于高校之间经济实力的差异和对学术成果期望值的差异,受聘者的学术业绩创造潜力的不可预期性,以及学术成果本身的价值评判标准的不确定性,使大多数高校在决定基本薪酬待遇时缺乏科学依据,具有相当的盲目性,主要是参照拟引进人才现有的学术背景和学术业绩存量如文凭、职称、已发表论著、已取得的成果、已有经历等因素确定,对人才发展潜力、未来的创造能力、解决新问题的能力、团结共事能力、环境适应能力等缺乏科学的判断和考察。

三、农业院校柔性引进的高层次人才存在的问题及对策思考

高校柔性高层次人才是一个特殊的群体,其综合

素质高、社会地位高、工作能力强、创新能力强,是各高校极力争夺的对象,因此这些人才有的可能同时在几个高校兼职,身份背景比较复杂,其他工作任务也比较繁重,从某种程度上看他们是一个不够稳定的群体;而且正因为高层次人才供不应求,导致各高校之间出现无序和盲目竞争,导致一些消极的后果。一是人才评价体系不健全,评价标准欠科学,往往是通过会议、材料、投票来决定高层次人才的人选,对人才引进后的效益预测没有正确的分析和判断,而且确定的人才引进指标也较为盲目,与学校的事业发展、学科建设不协调;二是高校之间由于各自事业发展的需要,导致人才壁垒和无序竞争,有的甚至有炒作抬价的嫌疑;三是过分重视业务工作,忽视对思想品德素质考核。因此,积极探索科学、合理并具有可操作性的高校高层次人才聘用、管理、约束机制与薪酬机制十分必要。

就高校而言,谁拥有更多更好的人才,谁就拥有更宽更优的发展空间。在高层次人才相对匮乏的今天,农业院校建立柔性高层次人才引进机制,不失为一种引才、用才的上策。如何更好地化解上述问题,最大限度地发挥这些人才的积极作用,值得在以下几方面深入探索。

1. 科学制订人才规划,拓宽人才引进渠道

我国人民非常重视“血缘”、“地缘”、“业缘”、“学缘”等各种人缘关系。在高层次人才引进中,可以借助感情基础、友情连接、历史关联等人缘关系来引才借智,也可依托互联网,集纳各方英才,推广“项目+人才”模式,创建人才洼地,通过技术合作,构建科研平台,引进科研成果,开展横向联系,加强柔性互动等。但在高层次人才的柔性引进及后续管理工作中,还应把握如下原则:

2. 更新、转变人才观念,不拘一格重用人才

农业院校应该树立“财从才来”的理念。教育之盛衰关系人才之盛衰,人才之盛衰关系天下之盛衰。对于大学,人们从大楼说到大师,还从大师说到大爱……大学能否给学生大爱,主要就在于大学能否为学生提供大师。通过柔性引进高层次人才,能产生良好的“鲶鱼效应”,激活各种有利于改革和发展的因素,革除陈旧人才观念和管理机制。所以说,大学的一切财富(物质的、精神的)盖源于人才。大学,应该不拘一格重用人才。

(1) 方向性原则:学校在引进柔性高层次人才时,一是要根据事业发展和学科建设需要,选择有利于学校事业发展的,能带动某一学科建设的领军人物;

二是要引进德才兼备的高层次人才,使人才既成为教职工的学术标杆,又成为师生员工的道德楷模。

(2) 导向性原则:学校缺乏什么,鼓励什么,能通过引进的人才来弥补,来带动。

(3) 功效性原则:要使引进的人才通过受聘期的努力工作和团队的密切合作,取得远远高于人才投入的社会效益和经济效益;不仅要注重人才本身学术业绩目标的实现,更要注重人才对学校长远发展的促进作用,要通过他们建好一支队伍、搭好一个平台、造好一种氛围、建立一套制度,使引进人才的学科自身获得造血功能。

(4) 科学性原则:要尊重科学研究和人才培养的客观规律,避免急功近利地盲目追求速成的学术产品,浪费资源,扼杀一些优良的学术创新生长点。

3. 重视人才环境建设,形成自由发展机制

引凤需要先筑巢,农业院校是否能够吸引、留住和有效使用高层次人才,并不完全决定于是否出手大方,而在于能否构建人才脱颖而出的机制,在于能否搭建人才发挥作用的舞台,能否提供公平竞争的空间和自由宽松的学术氛围。因此,必须重视建设良好的人才生态环境和人力资源管理模式,坚持以事业留人与情感留人相结合,从而使引进人才对环境产生认同感,增强归属感,以更好地挖掘柔性人才的价值与潜能,建立长期互动互利机制;必须出台相关政策给予扶持、鼓励和保护,让柔性人才在人才选拔、流动、科研创业等方面享受在校职工同等待遇。同时健全柔性人才激励机制和评价机制,建立以业绩为主导,以品德、知识、能力等要素构成的柔性人才评价指标体系,打破学历、资历、职称、身份的限制;鼓励柔性人才以资本、技术等要素参与学校研发和分配,激发柔性引进人才创造力,客观反映其社会价值,最大限度地满足其人本需要。

参考文献:

- [1] 徐振鲁. 高校高层次人才:概念、类型与特征[J]. 郑州大学学报:哲学社会科学版, 2007(5): 69-71.
- [2] 彭建瑜. 柔性引进人才探析与思考[J]. 南方论刊, 2005(10): 19-21.
- [3] 朱岩. 引才的关键是引心[J]. 人才资源开发, 2009(4): 77-78.
- [4] 唐峻. 农业高校高层次人才队伍建设的困境与出路[C]. 全国农林水高校人事管理交流论文 <http://www.aupmcg.cn/dispart.asp?id=84>.

责任编辑:曾凡盛