

文章编号: 1005-0523(2001) 02-0073-03

21 世纪江西高校人力资源开发问题的研究

周 学 军

(华东交通大学 体育学院, 江西 南昌 330013)

摘要: 21 世纪的竞争是人才竞争, 而高质量人才的培养需要高质量的师资队伍与高质量的学校管理¹⁹。江西高校人力资源开发与管理如何, 将直接关系到未来的走向及江西经济的发展¹⁹。本文分析了江西高校人才资源现状, 主要就开发、引进高素质人才, 构建 21 世纪江西高校人才高地提出了相关建议¹⁹。

关 键 词: 江西高校; 人力资源; 开发

中图分类号: C230

文献标识码: A

0 引 言

教学质量是学校赖以生存的生命线, 而师资力量是决定教学质量好坏的重要因素之一¹⁹。哈佛大学之所以成为世界一流的大学, 不仅仅是因为有 33 位诺贝尔奖获得者; 斯坦福大学之所以名闻遐迩, 也不仅仅是因为其对硅谷的巨大贡献; 而关键在于他们拥有一大批具有创新、冒险精神和治学严谨的师资队伍¹⁹。面对日趋竞争激烈的 21 世纪, 哪个地区具有人才优势, 哪个地区将占据竞争的制高点¹⁹。我省在人才的争夺战中, 既无地理优势, 也无资源优势, 更无经济优势; 要想在这场没有硝烟的战争中取胜, 首先必须从我省实际情况出发, 着眼于对肩负着人才培养的江西高校人力资源进行开发, 建立一支高素质的师资队伍¹⁹。使我省高校真正成为人才培养的摇篮, 为江西源源不断地输送新鲜血液, 为经济的振兴打下坚实的基础; 再在此基础上加大引进, 开发力度, 加强交流与合作¹⁹。走出去, 请进来, 形成良性的人才流动机制, 构筑江西高校人才高地, 才能真正迎接新世纪的挑战¹⁹。

1 21 世纪高校人力资源的特征

1.1 素质优良

素质优良, 就是说, 21 世纪人才资源的变化基础平均水平要高, 平均学历水平高; 发展潜力大, 对新技术、新产业的开拓能力强; 人才资源结构与经济

结构和社会发展布局相适应, 并处于动态的平衡; 特别是要有相当一批在国际和国内同行中知名度比较高、成绩卓著的杰出人才¹⁹。

1.2 国际化程度高

即实现人才的国际化¹⁹。主要包括: 人才资源构成的国际化, 人才培养的国际化, 人才资源活动空间的国际化¹⁹。

1.3 兼容性强

人才的集散能力要强, 不仅对外部人才有较强的集散力、凝聚力, 而且也有较强的对外辐射力, 有能力向外输送人才¹⁹。

1.4 互动性大

就是人才流动率比较高¹⁹。在择业自由、迁徙自由、出入境自由方面, 应该逐步与国际接轨, 按国际惯例办事¹⁹。

2 江西高校人力资源现状

2.1 人力资源丰富 人才匮乏

江西现有 35 所高校, 14 000 多名高校教师, 仅 1989 年至 1998 年流向广东、上海等沿海地区的教师就达 4 981 人, 可谓师资队伍庞大, 人力资源丰富; 但另一方面江西高校人才奇缺, 众多高校, 仅有院士 1 名, 博士后 1 名, 博士 212 人, 有突出贡献的中青年专家 56 名, 享受政府特殊津贴的专家 311 名, 人才匮乏, 难以形成一支高层次顶尖的师资队伍¹⁹。

收稿日期: 2000-10-20

作者简介: 周学军(1971), 男, 江西乐平人, 华东交通大学在读研究生¹⁹。

中国知网: <https://www.cnki.net>

2.2 人才结构不尽合理

拔尖人才年龄老化,博导大多数在 65 岁左右,有些硕导年龄也高达 65 岁,他们大都是解放初期培养出来的大学生,年龄偏大,而对中青年人才的培养缺乏前瞻性、规范性、持续性和忧患意识,使中青年人才一时难以脱颖而出,造成高层次人才青黄不接,人才结构断层,"人到用时方恨少"的尴尬局面,而对此类人才的"再生产"又显得力不从心¹⁹。

2.3 人才流失严重

20 多年的改革开放使祖国大地呈现出一片勃勃生机,沿海城市得到飞速发展,地域优势明显¹⁹。受"人往高处走","人挪活"等观念的影响,江西人才大批流向沿海城市及经济发达地区,甚至国外¹⁹。而许多优秀毕业生也因留恋大都市的喧嚣,不愿回来固守这片贫脊的"红土地",优秀人才得不到及时补充¹⁹。

2.4 人才市场不完善

人才市场信息闭塞,双向选择渠道不畅,而户籍限制,单位保护等关卡又为人才资源合理配置构筑了人为的"藩篱"¹⁹。

2.5 人才管理体制滞后

受传统人事管理体制模式的影响,人事部门对人力资源重在管理,疏于开发¹⁹。一方面人力资源是一种特殊的资源,它受时间限制,又不能再生,不及时开发就会老化,从而失去其应有的价值;另一方面知识的更新,科技的迅猛发展,必须对人力资源及时"充电",使其能量处于饱和状态,才能达到最佳的运动效果,否则只能是"一潭绝望的死水,清风吹不起半点涟漪"¹⁹。

2.6 人才闲置现象严重

管理体制不完善,分工不明确¹⁹。资深教授闲置而年轻教授负担过重,年长的教师教学任务过重而年轻教师无课上,造成人力资源的巨大浪费¹⁹。既不能发挥老教师"传、帮、带"的作用,也不利于青年教师快速成长;既不能调动教师的积极性、主动性,也不利于师资队伍的稳定¹⁹。

3 人力资源开发管理的相关对策

3.1 转变观念 形成人力资源第一的共识

经济的发展和人力资源绩效之间有着密切的联系,高质量、高素质的人力资源不但可以弥补物资资源的不足,而且有促进经济成倍增长的效应¹⁹。因此进一步解放思想,形成人力资源是第一资源的共识是搞好人力资源开发管理的重要前提¹⁹。只有深刻认识到高素质人才在 21 世纪的重要地位和作用,才会增

强做好人力资源开发工作的紧迫感和责任感,把培养人才、提高人才的配置效益和使用效益作为一项首要的战略任务来抓¹⁹。

3.2 构建完善人力资源管理的社会主义市场体制

经济体制改革经过 20 多年的风风雨雨日渐成熟,显示出了强大的生命力¹⁹。江西在推行人力资源市场化的同时,也要加强对人力资源市场的管理和监督,建立正常的运作秩序,维护人力资源市场公正、公平、公开的竞争原则,保护用人单位和应聘人员双方的合法权益;真正完备竞争机制和激励机制,从而保障人员的正常流动,使人力资源在市场经济体制这只"无形的手"控制下,按照价值规律自我调整¹⁹。按需设岗,岗位与能力匹配、岗位与业绩匹配,人尽其才、才尽其用,从而达到帕累托有效¹⁹。

3.3 加快内部体制改革 营造宽松的学术环境 激活人才

打破资历、学历、专业年限等为基础的资历型人才评价、奖惩制度,唯才是用、唯能是用¹⁹。岗位分级,级别与年薪、津贴挂钩,拉大年薪差距,真正体现按劳分配的原则;实行岗位聘任制,高职低聘、低职高聘、高低职可不聘,一岗多人的公开竞聘制¹⁹。每学年根据其教学质量、科研情况等贡献大小重新确定其等级,实行能上能下的淘汰机制,遵循"优才优酬"的原则,激活人才¹⁹。能者上,贡献他的才智;庸者下,及时输血,尽快找到自己的岗位¹⁹。使人人都有压力,个个都有动力,只有通过自己的辛勤耕耘,才会有所收获,从而实现自我价值,而不可能出现以前"一本教案几十年,教了几代人"的尴尬局面¹⁹。

3.4 加快人力资源培训力度

人力资源是一种有生命周期的资源,它也会因为体力、精力、知识技能积累,特别是知识经济、网络时代的到来等因素的变化而呈现出弱—强—弱的"马鞍型"波动¹⁹。因此必须根据人力资源的专业和年龄特点,遵循"优才优育"的原则,及时开发、合理利用,形成一大批德才兼备、既掌握新知识、又适应新知识需求的合理人才结构梯队,迎接 21 世纪的挑战¹⁹。

3.5 加强人才交流与合作

21 世纪是知识经济时代,知识成为最重要的生产要素,而作为知识载体的人力资源也就成为资源配置的主体形式¹⁹。同时在知识经济形式下,人才的流动性、可变性空前增大,人才的作用和价值取向将呈质的变化;而数字化、网络化、信息化的新革命又为人才交流提供了广阔的空间¹⁹。只有加强人才交流与

合作,真正使人才走出去、请进来,使人才及时“充电”、外面信息得到快速反馈,才有可能在知识爆炸的经济时代得以生存¹⁹。

3.6 创设良好的工作环境 畅通优秀人才引进的瓶颈 构筑江西高校人才高地

江泽民同志指出“我国要跟上世界科技进步的步伐,必须千方百计地加快知识创新,加快高技术产业化¹⁹而使知识创新、高技术产业化的前提条件是拥有大批顶尖人才、学科带头人、紧缺专业的高层次人才和高层管理人才¹⁹。我省高校这方面人才更是奇缺,必须加大引进力度,“栽下梧桐树,引得凤凰来”¹⁹。首先,完善制度环境来吸引人才,如制订人才激励机制、人才引进优惠政策,鼓励出国留学人员来赣创业;其次,创设宽松的工作环境以用好人才,如改善科研设备、学术气氛、协作精神、人际关系、发展机会等软硬件建设,敢于让年轻优秀人才在国家重点工程,关键岗位上锻炼成长;再之,提供优质的生活环境留住人才,如工资待遇、配偶安置、子女入学条件

以及管理手续、办事效率等服务环境的提高,能使人全身心地投入工作,“无应酬之劳形、无行政之干预”¹⁹。对于具有卓越才能、江西高校紧缺、而又不愿调离原岗位的,可采取柔性流动政策——不求所有、不求所占、但求所用,聘请他们定期或不定期地来江西高校进行讲学、搞科研或技术转让,发挥其领头羊的作用,实现资源共享¹⁹。

参考文献:

[1] 李 惠¹⁹高校如何在人才战中取胜[J]¹⁹人才开发, 2000,(7):25~28.
[2] 张 德¹⁹人力资源开发与管理[M]¹⁹北京:清华大学出版社,1997.
[3] 赵士廉 等¹⁹劳动经济学教程[M]¹⁹西南交通大学出版社,1997.
[4] 肖克奇 等¹⁹江泽民论创新[J]¹⁹人才开发,2000,(1):3~6.
[5] 杜立敏¹⁹人力资源开发的新挑战[J]¹⁹中国人力资源开发,2000,(2):18~21.

京九铁路南昌局管段货源调查分析
及货源组织策略研究通过鉴定

由我校温盛儒教授主持,我校与南昌铁路局合作研究的京九铁路南昌局管段货源调查分析及货源组织策略研究项目于 2001 年 6 月 3 日成功地通过了由江西省科技厅主持的评审¹⁹该项研究填补了国内在运输组织策略研究方面的空白,为南昌铁路局货源组织提供了可行依据并产生了可喜的经济效益¹⁹。