

文章编号: 1005-0523(2005)03-0072-04

论事业引人在新时期高校人才管理中的作用和地位

——对一所高校的个案分析

黎建军¹, 蓝光喜²

(1. 江西财经大学人文学院, 江西 南昌 330013; 2. 中共江西省委党校《求实》杂志社, 江西 南昌 330046)

摘要: 高校发展的关键, 在于高效合理地管理高素质人才。地处江西、属于教学研究型大学的江西财经大学人才管理经验证明, 在众多人才管理办法中, 事业在吸引高素质人才上已日渐居于关键和核心地位。高校决策层, 必须以极大的耐心和创造力, 加强宏观思考和战略研究, 为人才提供明确的目标指引和发展平台, 并在此基础上不断改善他们的生活待遇, 才能最终达到有效吸引高素质人才、做强做大本校的目的。

关键词: 高校; 事业; 高素质人才

中图分类号: F272.92

文献标识码: A

高校发展的关键, 在于拥有一批高素质的教学和科研人才。当前, 国内众多高校, 为了自身的发展, 都纷纷行动起来, 因应人才竞争日益加剧的格局, 采取了事业、感情和待遇等种种人才办法, 广泛吸引人才。应该说, 通过各自努力, 许多高校都颇有收获, 办学地位, 相应得到某种程度的提升。然而, 通过对一所高校的个案分析, 笔者以为, 上述办法中, 高校管理层必须高度重视事业在人才尤其是高素质人才管理中的核心地位, 以清晰的战略目标、明确的战略步骤和必备的条件, 吸引、留住、发展人才, 才能真正落实中央科学发展观, 实现高校自身的科学发展。

1 事业是吸引高素质人才最具魅力的方法

人才管理的提前, 是能够吸引大量人才。要吸引人才, 最根本的方法在于使人才感到在这里拥有前途光明的事业, 自己可以在此有所作为。

人生的意义, 在于追求人生目标的实现, 创造

美好生活, 体现人生价值。随着社会主义市场经济的发育、成熟, 人才流动日渐成为社会经济发展的必然要求。在行政干预力不断削弱、市场导向力日益增强的情况下, 人才的基本心理诉求, 已逐渐上升为决定他们是往高处走、还是向低处流的主要力量。与普通人的不同, 人才内心有两个相对清晰层次的目标诉求: 既追求好的生活条件, 以满足生存的需要; 更渴望发挥自身创造力, 创造美好人生。

由于掌握了一定的知识和方法, 人才能够创造性劳动; 由于有人生目标的指引和激励, 人才能够高效地进行劳动。高效而富有创造性的劳动, 使人才的劳动成果, 无论数量还是质量, 都能相对快速地为社会认可, 其结果是, 高校现有人才的生活条件要求, 能被相对容易地得到满足, 学校各种条件, 是否有利于人生目标的实现, 并在目标的实现过程中进一步改善生活条件, 就成为他们决策去留的主要参考指标。而那些还处于流动中的人才, 则由于对在事业成功过程中不断改善生活状况充满信心, 尽管他们也希望迅速提高生活待遇, 但为了获得

收稿日期: 2005-05-16

作者简介: 黎建军(1966-), 男, 江西临川人, 史学博士, 副教授, 硕士生导师。

光明前途,他们甚至可以忍受相对较差的物质生活,只要这种忍受是暂时的,可预期的。因此,对处于流动中的人才而言,是否有助于事业的成功,是他们在众多高校中决策取舍的首要参考因素。以因拥有明确的集体奋斗目标而体现出的光明前途并不断壮大的事业来吸引人才,应该成为高校吸引人才的最主要手段。

地处我国中部落后地区的江西财经大学,其高素质人才管理的一些作法,从现实角度为我们证明了上述观点。江西财经大学是一所以经济、管理类学科为主,兼有理学、工学、文学、法学等学科的多科性、教学研究型高等院校,尽管自2000年以来,由于在管理体制上由以前的财政部主管改为财政部与江西省共建,财力在一定程度上大幅度减弱,但仍吸引并留住了大批人才。据统计,自1999年至2001年,该校共引进高素质人才67人,其中硕士47人,博士7人,正高4人,副高9人,博士生导师2人,师资队伍的结构、年龄结构、职称结构、学缘结构、学科结构正不断优化、合理化。

总结该校在吸引并留住高素质人才中的经验,我们发现,其最为重要的措施是,自改制以来,该校确立了建设“在江西有优势,在华东有特色,在全国有影响”的一流高等财经学府的战略目标和培养具有“信敏廉毅”素质的“创业型”人才的办学目标,以加强专业学科建设为当前工作重心,不断提升办学层次,从而强化了事业的引人、留人作用。据统计,1999年至2003年四年间,该校共新增3个博士点,17个硕士点,22个本科专业,20个研究所(中心),5个省级重点学科,与17个外国高校建立了友好关系,许多高素质人才舍弃了沿海优越的工作待遇,纷纷加盟该校。

这样看来,快速提高生活待遇,是人才的一个心理诉求,也是高校管理人才的一个有力手段,但是,如果能获得实现人生目标的条件,并在目标实现的过程中,以自身创造性劳动成果,不断提高自己的创造力及收入水平,则是人才的主要心理诉求。哪里能满足人才的这一基本诉求,哪里才能高效吸引人才,哪里不能满足人才这种诉求,哪里的人才就将因此而流失,不论它地处发达地区,还是落后地区;无论是重点高校,还是一般高校。

2 事业是留住高素质人才最持久手段

马克思告诉我们,人是有目的的动物,无论群

体还是个人,都是如此。高校之所以要吸引人才,目的在于聚集一批有能力的人,彼此合作、取长补短,以高质量的教学和科研,提升学校的整体水平,实现自己的办学目标。人才之所以要选择高校,决策取舍,目的在于获得一定条件,满足个体生存尤其是人生目标实现的心理诉求。高校吸引人才,是为了整体事业的发展;个人选择高校,是为了个体事业的成功。因此,人才与高校之间,本质上是通过事业而结合在一起的。

那么,什么样的事业可以使高校与人才间紧密而持久地结合,换句话说,高校怎样才能长期留住人才呢?依据创业规律,笔者以为,只有共同的目标及一致的目标实现途径,即志同道合下的共同事业追求,两者才能紧密而持久地结合,高校才能长期留住人才。志同,会使两者心往一处想;道合,能使两者劲往一处使。三国时期,蜀汉政权领袖刘备与入杰诸葛亮,一生亲密合作,互相支持,刘备称“孤之有孔明,犹鱼之有水也”,¹诸葛亮则对蜀汉政权“鞠躬尽瘁、死而后已”²,其根本原因在于:刘备与诸葛亮之间,既有共同的奋斗目标,两人都以“关爱百姓、匡扶汉室、一统天下”为志,又有一致的目标实现途径,即刘备完全采纳诸葛亮在《隆中对》中提出的、逐步建立荆州和益州两块根据地以统一全国的战略方针,并放手支持诸葛亮去充分施展才华,不断实现各阶段性目标。志同道合下,诸葛亮自然对刘备忠心耿耿、矢志不渝。史载,当时东吴政权领袖孙权,曾想从刘备处挖走诸葛亮,但诸葛亮不为所动,因为诸葛亮认为,孙权一无统一全国之志,二不能完全采纳诸葛亮的战略方针,三不会允许诸葛亮充分施展才华,只“能贤亮而不能尽亮”³。与孙权志不同道不合,故诸葛亮宁愿选择虽无实力却与他志同道合的刘备,也不愿投靠事业已历三世的孙权;宁愿选择从无到有的创业艰辛,也不愿过坐享其成的赋闲生活。

江西财经大学的经验,也证明了只有志同道合的事业,才能最终实现高素质人才与学校管理层的团结。在创一流高等财经学府的目标指引下,该校实行了科研重奖的办法和评选“科研十强”、“十佳教师”等激励机制,使高素质人才感到在该校前途光明,大有可为,从而极大地增加了该校高素质人才献身该校的决心和信心,师资流失现象得到有效扭转。据统计,该校自1999至2001年共调出高素质人才22人,其中硕士12人,正高4人,副高6人,高素质人才的吸引与流出相抵,净增47人,不但扭转

了师资流失的局面,保持了教师队伍的基本稳定,而且实现了师资队伍中稳中有进。

不仅如此,该校还高度重视现有师资队伍的培养提高。据统计,该校每年安排206万元用于教师的出国进修、国内进修及攻读硕、博士学位,每年安排35万元,作为省部级学术带头人的专项科研经费。目前该校教职工学习风气非常浓厚,截止2004年7月,该校共有300余人在职攻读博士或硕士学位,100余人出国进修或访问、讲学。而教师无论是攻读学位还是外出访问结束后,都无一例外地回到了该校。

如此看来,由共同目标和一致途径构成的共同事业追求,是吸引人才、发展人才的最持久手段。中国高校必须大力加强宏观思考和战略研究,形成更加清晰的奋斗目标和确定的战略步骤,并造就一批中坚骨干,才能吸引各类人才加盟,形成最高决策层(总目标、战略设计与组织)——中坚骨干(子目标计划、战术设计与组织)——其它层次人才(战术执行)的雁阵形人才结构,最终发挥各类人才尤其是高素质人才创造力的合力,不断做强做大高教事业。

3 事业是发展高素质人才的根本途径

与发达国家在主要是人本管理不同,我国的人才管理,属于典型的人事管理,管理层不但要管人才的工作,还要管人才的衣食住行、养老失业、社会福利等。因此,传统的人才管理中,必须首先注重提高人才的收入水平。但是,随着我国社会经济的持续发展和人才强国战略的实施,提高人才的生活待遇,普通人才虽还具有较大的吸引力,但对高素质人才而言,正由以前的最具魅力而逐渐脱魅,取得事业的成功,日益成为高素质人才最强烈的愿望。研究型或研究教学型大学,之所以能够在吸引高素质人才上占有主动,主要原因就在于这些学校的整体事业发展状态良好,能为高素质人才的尽其才,提供更明确的目标定位和更多的条件。

作为一所教学研究型大学的江西财经大学,从财力条件看,绝对不能如研究型大学或研究教学型大学那样,可为高素质人才的尽其才提供较多的物质基础,但是,物质并不是人尽其才的唯一要件,用人环境和领导形象等,也是人尽其才的重要条件。该校之所以能够吸引并留住大量高素质人才,就是因为该校加强了制度创新的力度,大树领导干部关心

人才、爱护人才、为人才的尽其才提供必要条件的新形象,在某种程度上也达到了人尽其才的目的,从而使高素质人才对该校产生了较为强烈的向心力。例如在用人环境改善上,该校自2000年冬至2001年春进行了大刀阔斧的内部管理体制变革,在大力精简机构,充实了教学第一线的基础上,实行全员竞聘上岗制,基本上扭转了“官本位”、“铁饭碗”的观念,初步形成了干部能上能下,职工能进能出,收入能高能低的用人机制,为各类人才尤其是高素质人才创造了一个公平择优、竞争上岗、宽松自由、生动活泼的软环境。另外,该校还实行了“首席教授制”,规定,学校每三年从所有教授中进行一次首席教授的遴选,中选者不仅可以享受较高的岗位津贴,还可以从学校中获得更多的物质条件和社会地位。

正是由于在提供必要的物质条件的基础上,该校大力营造人尽其才所必需的软硬环境,该校高素质人才纷纷积极工作,以自己的劳动成果回报学校。截止2004年9月,该校已有近百名博士成为教学、科研和管理第一线的骨干,为学校出科研精品、建重点学科,创江南名校发挥了重要作用,其获得的国家社科基金课题,已连续六年居江西各高校之冠,这在象地处江西这样欠发达地区的教学研究型大学中,还是比较少见的。

事业是实现高素质人才人尽其才的根本方法,不仅可从该校成功发挥高素质人才作用中得到证明,还可以从该校少量高素质人才的流失中得到反证。

如前所述,该校1999年至2001年,共有4名正高和6名副高职称的教师调出。分析他们的跳槽原因,我们发现,这与该校的战略目标、战略步骤还存在一定程度的模糊性有关。具体表现在下两点:

第一,从总体上看,该校“三有一流”的总目标比较模糊,未能明确其优势、特色、影响的程度,并由此导致了战略步骤的模糊性和不确定性,人才的个人工作目标,在某种程度或某些时候,可能因此不易得到学校决策层、管理层或其它高素质人才的及时认同,实现目标所需的种种条件,因此不能得到及时而充分保障。

第二,树立领导干部关心人才的新形象,建立与高素质人才的良好关系,其根本点在于领导干部与高素质人才为着共同目标而共同奋斗。模糊的总目标和不确定的战略步骤,必然导致阶段性目标认识的不完全统一性,领导干部“想人才之所求,急人

才之所急”,可能因此不能充分、全面地体现.这种认识上的非同步性,必然会在某种情况下导致高素质人才因不能充分施展才华而消极乃至不得不产生另谋发展途径的遗憾.

由此看来,拥有光明前途事业,是高校吸引、留住、发展高素质人才的最具魅力、最持久的、最根本的方法,高校应该高度重视它的核心作用.最高管理层要更多地从具体事务中抽身出来,以极大的耐心和创造力,“注重宏观思考和战略研究”⁴,在认真研究教育规律、充分调查本校实际的基础上,研究本校的发展目标和战略步骤,为高素质人才提供明

确的目标定位和发展平台,使他们既能因提供创造性劳动而增加收入,又能因不断取得阶段性成功而增加自身才干,感到事业大有可为、大有作为.谁做到了这一点,谁就种下了梧桐树,必将引得凤凰纷纷来,最终做强做大本校事业.

参考文献:

- [1] 陈 寿.三国志·诸葛亮传第五[M],团结出版社,2002
- [2] 诸葛亮·后出师表[M],诸葛亮集,中华书局,1960
- [3] 2002年江西省高校党委书记、校长暑期研讨会参阅材料第11页

On the Role of Cause in the Universities' Human Resources Management in the New Era — A Case Study of a Certain University

LI Jian-jun¹, LAN Guang-xi²

(1. School of Humanities, Jiangxi University of Financial and Economics, Nanchang 330013; 2. The Party School of Jiangxi Communist Party Committee, Nanchang 330003, China)

Abstract: The key to the development of the universities lies in the management of the high-quality talents. The experience in human resources management in Jiangxi University of Financial and Economics, which is located in Jiangxi Province and centered on teaching and research, demonstrates that, of the numerous methods of human resources management, the cause plays a linchpin role. The decision-making management in the universities should strengthen its ability of macro-analysis and the strategic study and provide the clear-cut objective and opportunities for the growth of the talents. In addition, for the purpose of appealing to the high-quality talents and strengthen the university, the living conditions of the talents should be improved.

Key words: university; strategy; high-quality talents