

经济欠发达地区普通高校人才流失的应对策略

文/尹忠红 郝振河

在经济发展不平衡、高等教育发展不平衡的大环境下，经济欠发达地区普通高校如何改变传统人事管理理念，并树立现代人力资源管理理念，保证人才的稳定性，减少人才流失，是提高高校人才管理效率和办学水平的重要途径，是高校进一步发展的前提和保障。

一、经济欠发达地区普通高校人才资源的特征

(一)经济欠发达地区普通高校人才资源是一种最具主观能动性的人力资源

就人才资源相对物质资源而言，它具有较强的主观能动性，这种主观能动性决定了高校人才资源在发挥其作用的同时，必然有它自身的需求。这是因为高校教师是一种知识层次较高，长期受大学理念熏陶的人才资源，因而任何一种单一的人性假设对其而言都不是妥帖的。高校教师更多的是侧重于自我价值实现的人。这是因为高校教师所处组织是特征有着比常人更多渴求成功的需要，尤其是在传播知识、学术研究等方面。而恰恰是这种需求构成了高校人才资源的另一个特征。

(二)经济欠发达地区普通高校人才资源是一种具有特殊使命的资源

从大学的功能和理念来看，普通高校是一种特殊的社会组织，这就决定了做为这种组织主体的高校教师肩负着特殊使命。即高校人才资源在为社会进步和经济发展承担着传授知识、培养人才、科学研究、服务社会等方面的直接和间接作用，而这种作用一般而言是其他类型的人力资源的不可替代的。

(三)经济欠发达地区普通高校人才资源是流动性较强、流动效率极高的人力资源

作为一种社会公共资源，首先高校教师是整个社会范围的人力资源，在趋于开放的、多元的社会组织系统里，高校教师不属于某一特定的组织、行业、部门，因而它有社会资源固有的共享性和流动性。其次高校教师的人力资本主要积聚在自身的头脑中。这种资本如果有更好的环境，则有不断的、潜在的增值的可能性。在流动过程中，这种资源是伴随着自身的物理属性的身体而迁移的。经济欠发达地区普通高校人才的这种流动成本更低。

二、经济欠发达地区普通高校人才资源流失的对策

(一)积极参与人才流动，变被动为主动

欠发达地区高校人才流失是必然的，在尽可能多地留住人才的同时，也可以积极参与人才流动，针对发达地区的一些有效的人才管理“柔性”措施，不妨采取“拿来主义”的态度。因为引进人才不一定要使人才落地生根，这在两个不平衡发展的宏观背景下是不现实的，但是，可以主动出击延揽人才，采取开展项目合作、学术休假、短期兼职、科技攻关、顾问咨询等多种形式和发达地区进行人才交流。这样，在经济上不仅可以减少一次性引进人才的大量投资，同时还可免去因人才流失造成的脱离成本。在学校建设和发展上，可以利用这些人才对本校人员进行培训和提高，而且可以开展校际间合作与交流，进而改变或提高欠发达地区高校办学水平，为欠发达地区可持续发展创造条件。

(二)营造一个良好的学校组织文化氛围

首先是物质文化的建立。除包括为人才提供适度的高于本地公务员水平的薪酬福利、住房以外，更多的是创建并提供给人才良好的学习、工作以及实验设备，使人才不仅安于居而且乐于业。其次改变原有制度文化，充分尊重高校人才的学术权力。各项政策，制度的订立必须牢固树立“以人为本，以服务为本。”的宗旨，少命令，多协商，少指挥，多参与。再者是建立良好的学校组织文化的核心—精神文化。

(三)正确处理现有人才与引进人才的关系。在知识经济时代，学校事业的发展必须不断培养和引进人才。在一定程度上说，事业发展的如何取决于培养和引进人才工作质量如何。为了学校事业的发展，采取一些优惠政策吸引人才是必须的，但要清楚的认识到的引进人才只是人才管理工作的一部分，在引进人才过程中一定要处理好引进人才与现有人才的关系，引进人才是为了壮大现有人才队伍和改善人才结构，发挥人才队伍的整体优势，所以一定要避免眼光只顾朝外，搞“外来的和尚会念经”，引进一个，挫伤一批。而且这样做的结果，即使引进来了，也留不住，充其量是人才的“中转站”。为此一定要真正做到现有人才人尽其才，发挥应有作用，引进人才留得住，用得好。

(四)树立以人才为本的观念，以改革创新的精神构筑人才高地。为人才的生长和发展提供了广阔的空间。教育的振兴靠创新，创新的关键在于年轻英才的大量涌现。必须屏弃论资排辈、求全责备、妒贤嫉能、门户之见等陈旧观念，创造一个有利于优秀人才脱颖而出的大环境。要以“海

纳百川，有容乃大”的宽阔视野和博大胸襟，广开才路、不拘门户、不拘一格选拔任用人才。要制定特殊政策措施，完善培养和吸引人才的激励机制，要大幅度地提高高层次有突出贡献的人才的工作生活待遇，打破平均主义，敢于拉开差距，形成人才高地。从而留住人才特别是留住年轻人才，使人才的流失得到有效的遏制。

再次要真正重视人才，关心人才，建立人才激励机制。对于经济欠发达地区的高校，笔者认为，自然条件差和经济条件不好并不是造成人才流失的关键原因。对于有事业心和有抱负的人才来说，他们看重的是事业发展的机会和环境。因此，经济欠发达地区普通高校要建立一套有自己特色人才政策措施，特别是留住人才、选拔人才、奖励人才、评价人才等方面，政策要得当，措施要得力，并且真正要落到实处。

（作者单位：白城师范学院）

相关链接

外国直接投资流向发展中国家和地区的影响因素分析
经济欠发达地区普通高校人才流失的应对策略
中国农村社会养老保险资金筹集的基本思路
农村贫富差距与农户自身能力因素研究
论生态旅游的可持续发展
土地家庭承包制度绩效研究
食品安全问题的博弈分析
农民非农收入影响因素分析
欠发达地区新农村建设难点与突破

本网站为集团经济研究杂志社唯一网站，所刊登的集团经济研究各种新闻、信息和各种专题专栏资料，均为集团经济研究版权所有。

地址：北京市朝阳区关东店甲1号106室 邮编：100020 电话/传真：（010）65015547/ 65015546

制作单位：集团经济研究网络中心