

浅谈地方高校人才的柔性流动

作者：河南科技大学 张真 龚朝晖

[摘要] 高层次人才的柔性流动问题是近几年人才队伍建设的热门课题。对于高层次人才需求比较大的高校来讲，高层次人才柔性流动可以快速解决人才结构性紧缺的矛盾；从人才成本的角度看，高层次人才柔性引进可减小成本投入；从风险角度看，高层次人才的柔性流动减少了人才流失的风险。

[关键词] 高校； 人才； 柔性流动

所谓人才的柔性流动是相对于计划经济体制下的人才“刚性流动”而言。也即按照社会主义市场经济发展要求，打破国籍、地域、户籍、身份等对人才流动的制约，形成与人才资源开发配置市场化、社会化、全球化趋势相适应的，政府引导、市场调节、智力流动、来去自由的人才流动方式。其特征为“户籍不迁，编制不转，智力流动，来去自由”，也有人把其概括为“不求所有，但求所用”。

一、人才柔性流动的历史沿革

人才柔性流动在我国的历史可以追溯到建国初期。1949年6月27日，斯大林在莫斯科接见刘少奇时表示“我们已经准备好在最近按照你们的要求，派出第一批专家。”此后，原苏联为援助新中国的第一个五年计划，向中国派出了大批专家。当然，中国也为此付出了高额的费用。根据档案号为109-00192-01的中国外交部首批解密文件《1950年3月中苏政府关于苏联专家在中国工作条件的协定》第四款约定，由中国政府交付苏联政府每个专家每月1500—3000卢布，大致相当于其在苏联工资的5倍。虽然支付了高额的费用，但从投入和产出的经济学角度分析，高薪聘请专家物有所值，大批专家来华使我国受益良多，为我国相关行业改进工艺、提高效率、节约成本、增加产量做出了巨大贡献。以煤炭生产为例，由于苏联专家的指导和参与，1952年全国煤矿生产能力比上年提高60%。这可以认为是我国建国后第一次大规模的人才柔性引进。

第二次较大规模柔性流动的开端应为上世纪80年代初期。当时刚刚改革开放，我国南方雨后春笋般出现了很多乡镇企业，由于乡镇企业技术人员奇缺，一部分国有企业的工程技术人员利用星期天到乡镇企业兼职，提供技术服务，即后来争论颇多的“星期天工程师”现象。从今天来看，正是由于上海、浙江的“星期天工程师”为所在地区乡镇企业的发展提供了不可替代的服务，才有了这些企业的蓬勃发展，今天民营经济的壮大是与“星期天工程师”的指导分不开的。随着市场经济和人才市场的发展，时至今日，人才柔性流动已成为一种普遍现象。

改革开放后，高校的人才柔性流动也经历了一个颇为曲折的过程。在改革开放初期，教师到校外兼职从事技术服务或兼课是不被学校允许的。他们往往是悄悄进行，唯恐学校发现。很多学校还制定了许多管理规定，限制教师校外兼职。一直到上世纪90年代中期，随着人们思想的逐步解放，教师校外兼职逐渐被认可，直至今今天所提倡的教学资源包括师资资源共享，学校同时也开始招聘校外兼职教师。



二、对柔性流动类型的分析

柔性流动的类型根据不同的划分方法可分为以下几种：

第一，按流向不同，分为柔性流入和柔性流出。对某一高校来说，柔性流入是指人才的人事关系、档案等在另外的单位，而工作地点在该校，这即我们通常意义上的人才柔性引进。柔性流出则正好相反，人才的人事关系、档案等在该校，而实际上却在另外的单位工作。

第二，按聘任方式不同，分为全聘式、兼职式、咨询式和项目合作式。全聘式是指一个学校按全职的方式聘请外单位的人员来校工作。兼职式是指聘请外单位的人员来校兼职工作，每年工作一定的时间。咨询式是指就某一问题或某一领域的问题聘请专家来校指导，为学校的决策提供咨询和建议。项目合作式是指根据学校科研工作的需要，聘请校外有关人员共同申报重大科研项目或根据项目情况，签订共同研究协议等。

第三，按柔性流动的主体在职与否，分为在职柔性流动和离退休柔性流动。在职柔性流动是指流动主体为某单位在职人员，该流动主体通过某种方式柔性流动到另一单位工作。离退休柔性流动是指流动主体已经达到离退休年龄，并办理了离退休手续，与原单位属松散型管理关系。

三、地方高校人才队伍的现状

根据国家教育部高校分类统计，在普通高校中，按举办者不同分为中央部委举办的高校、地方部门举办的高校和民间举办的高校三类。以 2005 年为例，我国共有普通高校 2334 所，其中地方普通高校 1394 所，占 80.53%。所以，在我国高校构成中，地方高校的数量占绝对多数。

近年来地方高校高层次人才队伍建设工作取得了一定的成效，但仍存在许多不足和问题。在地方高校中，大多数高校的教学、科研及学科建设水平不是很高，高层次人才建设工作相对落后，高层次人才数量不足，质量不高，优秀拔尖人才缺乏，人才结构不够合理的矛盾还比较突出，促进高层次人才脱颖而出和充分发挥作用的机制不够完善。在整个高层次人才的竞争中，地方高校还受到来自国家重点建设高校的严重威胁，高层次人才流失严重。地方高校为了自身的发展，不得不支付大量的成本培养、引进高层次人才。这诸多的问题已经成为制约我国地方高校发展的主要瓶颈。

与此同时，近几年中国的高等教育一直在高速发展之中，但是从某种程度上这种高速发展也充满着浮躁之风。高等学校升格、合并、更名、扩招、“圈地”、评估、争博扩硕等等，大事一件接一件，学校应接不暇。这种浮躁也严重影响了地方高校高层次人才队伍建设。专科学校要升本科，学院要更名为大学，学校的教授、博士数量是一个重要衡量指标；本科学校要面对教育部五年一轮的评估，教授、博士、硕士的数量是重要的观测点；本科高校要申报博士点、扩大硕士点，教授、博士数量还是一个必不可少的数据；学校要发展，要上水平，更是离不开教授、博士。为此，教授、博士等高层次人才成了高校间争夺的“唐僧肉”。我国地方高校高层次人才队伍建设的现状，从上所述可见一斑。

四、地方高校高层次人才柔性流动的重要性

第一，高层次人才柔性流动可以快速解决地方高校人才结构性紧缺的矛盾。从资源稀缺性角度考虑，由于高层次人才培养成本高、难度大且历时长，因此，处在人才资源顶端的高层次人才并不多。从人才分布情况看，高层次人才更多地集中在重点高校，如采用传统的“刚性流动”方式，高层次人才流向地方高校的几率较小。但是，如果采用柔性流动的方式，高层次人才在保留人事关系和身份不变的情况下，从人才密集的单位流向地方高校还是可能的。尤其对已办理离退休关系的高层次人才，如果提供一定待遇，柔性引进的空间很大。由于柔性流动机制的运用，将高层次人才置于一个开放的、可自由流动的大环境中。如果抓住



时机,采取得力措施,柔性引进一批高层次人才,地方高校可快速解决人才结构性紧缺的矛盾。

第二,从人才成本的角度看,高层次人才柔性引进可减小成本投入。刚性引进一个高层次人才,不仅需要支付安家费,还要考虑配偶安置,有的甚至要支付对方单位的人才损失费等。所以,其引进成本是昂贵的。但是,柔性引进因不考虑人才的归宿,无须花大量的财力物力去解决调动问题、配偶安置问题等等,极大地节约了人才的交易成本。

第三,从风险角度看,高层次人才的柔性流动减少了人才流失的风险。地方高校在高层次人才工作中,最头痛的问题之一是人才流失,花了大量的人力、财力、精力培养或引进的高层次人才一旦流失,将给单位造成巨大的损失。而柔性引进的高层次人才,由于不存在隶属关系问题,引进的成本极低,有的甚至没有引进成本,一旦流失,也谈不上多少损失。所以,人才流失的风险大大降低。

五、柔性流动典型案例分析

地处中原地区某地方高校,举办本科教育有近五十年的历史。其二级单位理学院开设有应用数学、统计学和信息与计算科学等专业。由于数学学科在该校长期处于公共基础课地位,开办数学本科专业历史较短,师资队伍的研发水平较低。为了在短期内提高该学科的科研水平,急需招聘具有较高水平的学科带头人,但由于多种原因一直没有如愿。2001年,通过某种渠道,该学院联系到了西北某重点高校已退休的数学学科带头人王教授。经过双方协商,王教授按柔性引进方式来到该校工作,双方签订了为期三年的工作协议,该校为王教授提供了没有产权、只有使用权的二室一厅住房,并配备了全套生活用品,每月支付一定的工作报酬。对王教授的要求是指导青年教师,根据情况主讲相关课程。王教授来校后,全身心地投入了工作,除主讲课程外,对指导青年教师倾注了大量的心血。每周组织一次青年教师学习报告会,帮助青年教师制订学习计划,指导青年教师选定科研方向等等。六年过去了,在王教授的带领下,该学科结出了累累硕果,从六年前不知科研从何做起,到六年后年均公开发表论文30余篇,年均被SCI、EI收录12篇,同时还申报到从前可望不可及的国家自然科学基金项目。经王教授指导,有10多名青年教师考取博士、硕士。王教授所在梯队的研究方向目前在该领域处于国内领先水平。六年来,该校从校级领导到该学科的青年教師都非常尊重王教授,王教授也把自己视为学校的正式一员。

此案例有以下特点:一是签约管理,明确聘期内双方的权利、义务,为双方的愉快合作奠定了基础。二是投入少,产出多。该校实际上仅仅支付了每月的工资报酬,虽然提供了住房,但产权还是学校的。与投入相比,产出却是丰厚的。三是双方营造的宽松的人际环境是合作成功必不可少的条件。由于从王教授引进中取得了成功的经验,目前,该校的人才柔性引进工作呈全面开展之势。

[参考文献]

- [1]赵正兵,张宏斌如何完善高校师资引进机制.理工高教研究[j],2004,4:43—44
- [2]郑旺全,美国高校如何吸引优秀人才.中国高等教育[j],2005,7:52
- [3]田子俊,地方高校高层次人才引进问题分析.中国市场[j],2007,18:74-75

[作者简介]

张真,男,1979年生。工作单位:河南科技大学
龚朝晖,女,1967年生。工作单位:河南科技大学

