

关于高校人力资源开发与管理的思考

作者：浙江财经学院工商管理学院 阿不力克木

[摘要] 随着社会经济的迅速发展，人力资源管理中的新事物、新问题不断涌现，使高等学校一系列的人事制度出现了一定的滞后性。在新的世纪，面对经济建设和社会发展对人事、人才工作提出的要求，高校要培养和造就一流的师资队伍，塑造大学生综合人文素质和科学精神，提高自身核心竞争力。

[关键词] 高校人力资源； 开发； 管理；

高等院校是培养人才的主要阵地，其本身的人力资源状况直接影响到数以万计的劳动者素质水平。在知识经济时代，高等教育承担着培养高素质人才和推动科技发展的重任，而高校人力资源开发特别是教师队伍的水平和质量是完成这个任务的关键。

一、 加强高等院校人力资源的开发与管理是新形势发展的客观要求

今天，世界经济的竞争日趋激烈，而竞争的核心又是人才的竞争。高等院校肩负着为国家培养人才的重任，因此加强自身人力资源的开发尤为重要。

1、 加强高校人力资源开发是经济和社会发展的客观要求

知识经济时代的到来，把高等教育推到了社会经济发展的中心，成为经济发展和社会进步的灯塔。高等院校是产生新思想、新知识、新理论、新技术的土壤，是科学研究和技术开发、国际化新型产业的基地。为了确保高等院校发挥社会进步的中心和经济发展的基地作用，既要国家和各级政府坚定不移地落实科教兴国的战略，加大科技和高教经费的投入，同时更需要加强自身人力资源的开发与管理。

2、 加强高校人力资源的开发是建设创新型国家的需要

高等学校特别是高水平研究型大学在建设创新型国家中肩负着重大使命，不仅要培养一大批优秀拔尖创新人才，而且要创造一批重大标志性科研成果，要在提高原始创新能力、集成创新能力和引进吸收再创新能力方面做出更大的贡献。因此，高等院校必须加强自身人力资源的开发与管理，肩负起为建设创新国家培养高尖人才的历史重任。

3、 加强高校人力资源的开发是人才强校的需要

人才是强校之本，没有教师水平的现代化，就没有教育的现代化。高校师资队伍建设始终是高校改革与发展的头等大事，是提高高等学校教师队伍建设和办学水平、实施人才强校战略的迫切要求。在建设高水平的高等院校的进程中，高等院校要提高核心竞争力。要培养高素质的人才，建设自己的大学文化和大学精神，办出自己的鲜明特色，关键在于提高教师队伍的素质和创新能力，真正做到人才强校。

二、 高等学校人力资源开发与管理存在的问题

随着社会经济的迅速发展，人力资源管理中的新事物、新问题不断涌现，使高等学校一系列的人事制度出现了一定的滞后性和不容易操作性。在充分肯定成



绩的同时，也应清楚地看到，目前高校人力资源开发与管理中仍然存在一些突出问题。

1、人力资源开发与管理的观念相对滞后

一些高校人力资源管理者只重视传统的人事工作，对人力资源管理这一新理论还缺乏足够的认识，认为高校的发展就是靠投入，资金的短缺是高校发展的瓶颈，没有意识到真正的瓶颈是缺乏一支高素质的教师队伍。

2、对人力资源开发与管理机制的研究不够

在高等教育管理的研究中，对物和事的管理研究较多，而忽视研究人的管理，尤其忽视高校人力资源开发与管理的研究，因而无法建立起有效的人力资源激励与竞争机制

3、人力资源结构不尽合理

由于教育体制的落后和培养模式的保守，我国的人才队伍集体创新能力相对薄弱，继承型的人才多，创新型的人才少，导致创新能力的下降。

4、分配制度缺乏应有的灵活性

分配制度应该是对教职工一定时期内的工作的肯定。课时费应该作为一种杠杆，在给付时应根据教师工作成绩的大小和优劣，并结合其职称等情况给付，不应统得过死。对行政管理及其他非教学人员，同样应注重其工作实绩等情况，不可简单的按照某一个标准进行死板的分配。

5、没有形成定位明确、层次清晰、衔接紧密的人才梯队

这个问题，在一些普通院校和新办院校中都有明显的表现，因而制约着教学质量和人才的培养。

三、高校人力资源的开发与管理

在新的世纪，面对经济建设和社会发展对人事、人才工作提出的要求，面对更深层次、更广范围展开的人才竞争，面对人事制度改革中不断涌现的新情况和新问题，高等学校的人力资源管理改革势在必行。高校要培养学生适应社会能力、竞争能力、发展能力、协作能力，而培养和造就一流的师资队伍，对大学生综合人文素质和科学精神的塑造、高校自身核心竞争力的提高都起着至关重要的作用。

1、树立科学的人才观

胡锦涛同志在全国人才工作会议上指出，做好人才工作，落实好人才战略，必须树立适应新形势新任务要求的科学人才观，克服在人才问题上的各种不合时宜的观念，高等院校要把人才问题提到坚持正确的组织路线的高度，提到为改革开放和现代化建设提供组织保证的战略地位上来认识。要树立人才就是财富，人才就是效益，人才就是竞争力，人才就是高等教育发展的后劲的观念。

2、培养具有创新性教育思维、教育方式的教师

在知识经济条件下，知识在爆炸式地增长并且迅速更新换代，未来新型教育模式的建立，新型人才的培养，对教师这一职业提出了全新的、紧迫的继续教育和培养的要求。因此，高等学校必须加强人力资源的开发与管理，加强师资队伍的建设。要采取有效的措施，培养一大批具有良好职业素质和创新性教育思维及教育方式的教师，特别是青年教师。此外，在师资队伍建设上既要重视师资队伍的结构，同时还要注意师资队伍知识层次梯队。

3、树立教师为本，人才第一的人力资源开发与管理观念

高等学校是培养人才的主要阵地。必须充分发挥广大教师在办学治校中的主体性作用，加快高校传统的人事管理的转变。知识经济时代的人才素质特征具有主体意识、个体鲜明的特点，要培养这样的人才就必须要求高校师资队伍富有个性、知识丰富、思维活跃、善于创新和敢于接受各种挑战，用创新态度和科学精神去设计、实施、评估、改革自己的教学方案，以他们独特的知识结构、思维方式、教育艺术和风格来感染学生。因此，尤其是要让具有较



强科研能力的教授、博士更多地参与课堂教学，让他们去激发学生的创新热情，也更充分地发挥他们的才能。此外，还要在高等院校形成尊重知识、尊重人才的人文环境。建立健全人才权益保障制度，完善知识产权保护制度，营造敢为人先、敢于创新、竞争的环境和氛围。这样既有利于留住高尖人才，也有利于人才的成长。

4、深化用人制度改革，促进高校人力资源的合理配置

高校人力资源整体质量的提高是高校提高办学质量和办学效益的基础。而要实现效益最大化，还需要一系列切实可行的人事管理制度。要遵循按需设岗、公开招聘、平等竞争、择优聘任、严格考核、聘约管理的原则，在严格定编定岗定职责的基础上强化岗位聘任和聘后考核。引进市场竞争机制，公开选拔，择优聘任；建立人员流动和淘汰机制，调整或辞退不能履行岗位职责的人员，在平等竞争的基础上真正实现择优录用，不断促进人才资源的合理配置。抛弃官本位、金本位的腐朽观念，树立知识本位的思想，尊重人才，爱护人才，充分发挥教师和其他工作人员的积极性。

5、建设优秀创新团队良好发展的梯队组织架构

高校创新团队是以学术问题为纽带，立足于科学前沿，围绕国家各类重大的科研项目。开展科学研究的核心队伍，其骨干研究成员是根据一定的科研任务，由来自于不同领域的高层次知识分子组成的团队。一般可按下列层次建设：第一梯队，学术领导人物。他们不仅学术造诣深，而且具有远见卓识，能引领学科发展方向。第二梯队，学术带头人。学术带头人是学科领导人物的接班人，他们必须能够团结一批朝气蓬勃的中青年教师共同发展，进而形成自己的学术研究方向，另外还要培养他们传承团队精神和领导才能；第三梯队，学术骨干力量。团队不仅要创造一个和谐、民主、团结、有凝聚力的小环境，更要为年轻教师创造良好的学术发展大环境，这是建立一个稳定的学术骨干队伍的必要条件。第四梯队，学术发展力量。学术发展力量的梯队中主要是刚毕业的优秀硕士、博士研究生。结合学科的特点，吸收不同学科的优秀硕士、博士，形成对学科相互渗透的格局，从而在学术发展过程中形成学科交叉、人才互补的良好局面。

6、改革分配制度，强化竞争机制

调整学校分配政策，建立重实绩、重贡献，向教师特别是高层次人才和重点岗位倾斜的分配激励机制。这是知识经济时代高校人力资源管理体系的重要内容，是强化竞争机制、调动高校教师积极性，特别是激发优秀人才工作热情和创造能力的重要措施。分配制度改革始终要坚持有利于建立适应高校事业发展的人力资源管理体系，有利于人尽其才、人尽其力，充分调动广大教师积极性，特别是学科带头人和学术、技术骨干的工作热情和创造力。有利于稳定骨干队伍和吸引优秀人才，提高办学效益和增强整体实力。分配制度改革就是要改革过去的身份管理，强化岗位管理，坚持按需设岗、择优聘任，责酬一致原则，把人员待遇与岗位职责、贡献大小紧密结合起来，实行按劳取酬，优劳优酬，同时建立有效的考核、监督机制，严格考核，以达到分配制度改革的目标：一流人才、一流业绩、一流报酬。

7、重视提高教师待遇，切实做好教师的社会保障工作

要拥有一支高素质的教师队伍，必须注意提高教师的待遇，做好教师的社会保障工作。教师的待遇提高了，教师职业才有吸引力，才能稳定教师队伍的规模和质量，优化教师队伍的梯队结构。因此，要千方百计地改善和提高教师的待遇，包括住房、子女上学、配偶的工作等方面向教师倾斜，特别是向高尖人才倾斜。此外，还要加快推进社会保障制度改革，切实做好高等学校基本医疗保险等各项保险工作；加强社会保障在再分配中的调节作用，调整和强化教师荣誉金的功能。要全面落实国家各项社会保障制度，努力解除教师的后顾之忧，使教师集中精力，一心一意，搞好教学和科研。

二十一世纪是一个知识经济的世纪，是一个创新的世纪，只有大力开发和应用高校的人力资源，大力营造有利于人才辈出的社会环境，才能适应新世纪对高校提出的要求。



[作者简介]

阿不力克木，男，1984年6月10日生，新疆和田人，专业：人力资源管理。

