

高校人才流失的原因及对策刍议

作者：苏州大学 戚红梅

【摘要】合理的人才流动有利于社会的发展、知识的更新，而过度的人才流失严重影响高校的发展。本文在调查和研究高校人才流失现状的基础上，深入分析了高校人才流失的特点和人才流失的动因及后果，并提出了解决人才流失的对策，以求对新形势下稳定高校师资队伍有所裨益。

【关键词】人才；人才流失；以人为本；法治化

随着市场的激烈竞争，人才争夺愈来愈激烈。人才的合理流动有利于社会的发展、知识的更新。但近几年高校的人才流动速度不断加快，人才已经由合理流动和有序流动逐渐转化成“不辞而别”的自由流动，这在一定程度上影响到学校的学科建设和知识结构的调整。人才流失问题日益成为各个高校发展进程中不容回避的重要课题。因此，对高校人才流失的特点、原因和相应对策进行研究具有重要意义。

一、人才流失的特点及原因分析

纵观高校离校人员的基本情况，大致可以发现以下特点：第一，离校人员层次较高。在外流的人才中，具有一定专业技术职称的占绝大多数。第二，离校人员中年富力强的多。要求调出或辞职者的年龄大都在25岁至45岁之间，他们基本上渡过了毕业后的过渡期或创业前的准备期，是学校学术梯队中的重要成员。第三，离校人员大多流向上海、南京、北京等大城市中更高级别的科研院所或知名高校。对人员离校的原因进行分析，大致包括以下方面：

1、思想观念发生变化

近几年，随着市场经济的不断发展，特别是我国加入WTO后，过去几十年形成的在一个单位稳定工作到退休的传统观念被打破，随之而来的是追求事业发展和自身价值的实现，社会也为人才提供了充分发挥的舞台。当人们在一个单位工作一段时间后，感觉不能实现自身的价值，就会重新选择理想的工作。此外，计划经济向市场经济转型带来价值观念、思想观念的巨大变化，不可避免地使一些教师产生心理上的浮躁和心态上的失衡。

2、寻求更大发展空间

由于个人发展的需要不能得到满足，选择改行或到其他高校、科研机构工作。社会主义市场经济体制的确立，给高等教育的改革提供了难得的机遇，同时，又给教育事业尤其是高校教师队伍建设带来了巨大的冲击，特别是近年来高校教师队伍中出现的“经商热”浪潮，将高校近十多年来花费了大量人力、财力培养起来的相当一部分优秀中青年骨干教师卷入了社会商品经济的大海洋之中。

3、工资待遇

工资待遇的高与低和收入的稳定与变化，是影响人才走与留的主要原因。随着工资分配制度的不断改革和工资收入的高低与不稳定，造成人心思走，出现了“不辞而别”，追求“钱”途等情况。



4、家庭原因

解决夫妻两地分居或照顾家庭。夫妻能否团聚与创业能否安居，是影响人才走与留的重要原因。

总之，高校人才的流失是诸多因素综合的结果。解决高校人才流失问题，是一项涉及到整个社会的大问题。以下内容力求提出一些具有针对性的对策，以减少人才流失、促进人才合理流动，从而最大限度地稳定和优化高校教师队伍。

二、减少人才流失的对策研究

1、高校应进一步改革高校管理体制，完善教育管理制度，实现教育管理“以人为本”

知识经济时代要求人的个性和全面发展普遍受到尊重，树立“以人为本”的教育管理理念是社会发展和新时代人才培养的必然选择。所谓“以人为本”，就是要从人的本位出发，一切制度安排和政策措施“要体现人性、要考虑人情、要尊重人权，不能超越人的发展阶段，不能忽视人的需要。以人为本教育管理理念选择具有历史必然性，这是因为：当代社会发展的趋势更加注重人才的素质与特色，追求人的个性与创造力；同时，学校的发展也需要充分发挥人力资源的作用。一所成功的学校，不仅要有一支高素质的管理人员和教师队伍，而且需要发挥他们的集体协作精神，充分发挥其潜力。从这个意义上说，学校的发展就是学校人力资源的充分开发。

传统的学校管理基本上是按照垂直管理的模式，由校长行使家长式的管理权威。市场经济下高校在人力资源开发和管理方面要充分体现人本主义的原则，尊重人，对人的能力的发挥强调建立在内在的自主、自立、自强的基础上。贯彻人本主义原则进行教育管理，努力营造宽松完善的工作氛围，充分发挥每个人的潜能，是留住人才、稳定人才的保证。

2、高校应力求为人才提供更为广阔的发展空间，努力满足不同类型人才发展的不同需要，为人才个人价值的实现提供良好的制度发展空间

近年来，优秀人才外流现象十分普遍。优秀人才外流，大多都是为了自己能在事业上得以更好的发展。要留住优秀人才，就必须为成就他们的事业创造更好的条件，让他们感受到自己为之奋斗的事业有牢固的根基和发展前途，这样他们才能安下心、扎下根。

劳动经济学的一个基本结论是，当预期收益大于流动所需要的心理成本和货币成本时，人才流动就会发生。从根本上说，人才流动的过程就是个人价值进一步实现和不断升值的过程。在其他条件相近的情况下，一个更加尊重个人价值、鼓励个人发展的地区和组织，比其他地区和组织有着更大的人才吸引力。所以，高校在吸引人才、留住人才问题上，应致力于为人重点营造一个民主、自由、宽松、和谐的“以人为本”的体制环境，提供人才价值实现的工作条件。

3、高校应改革分配制度，在现有基础上尽可能为人才提供优厚待遇

许多高校由于经济条件所限，客观上不可能为人才提供非常优厚的待遇，但也要尽其所能，尽可能的为优秀人才提供好的条件。关键是要改革收入分配制度，建立符合市场经济规则的、以业绩和效益为基础的分配制度，切实体现“按贡献分配”的重要原则。分配政策要向关键岗位和一流人才倾斜，保证各类人才得到与他们的劳动和贡献相应的报酬。使人才真正体会到学校对自身工作成效的认可，体会到自身价值得到学校和社会的肯定，从而更加坚定留在学校的信念。

4、尽快制定和完善有关人才问题的法律和法规，尽快走向人才管理的法治化

首先要制定和完善有关人才培养的法规。其次，要制定和完善保护人才收益的法规，以保护人才的正当收益不受侵犯。第三，应制定和完善人才合理流动的法律法规，明确规定人才流动的有关条件，确保国家、用人单位、人才等各方面利益的合理实现。第四，应制定和完善人才合理使用的有关法律法规。伯乐相马式的选用人才方法，由于随意性很大，且带有浓厚的人治色彩，不宜大力提倡。应制定和完善人才选拔录用法规，通过法律法规来选拔人才，



改“以人选人”为“以法选人”、“以规则选人”。

5、高校应因人而异,针对各个人才的具体情况,力求解决实际困难、解决人才的后顾之忧,使之能够安居乐业、能够发挥最大的能量,在实现个人价值的同时,为学校的发展做出应有的贡献。

6、高校应采取积极措施,变被动为主动,增加人才存量,以便及时补充人才流失所造成的空缺。

7、政府要进一步转变观念,建立健全科学的人才流动机制;加大教育投资,积极鼓励和支持高校自我发展。

三、结语

随着经济全球化和信息化的发展,以经济和科技实力为基础的国际竞争归根结底是人才的竞争。经济发展依靠人力资本,而生产人力资本的高校的发展则主要依靠高素质的教师,高校之间的竞争主要在于对高素质教师(人才)的竞争。面临人才流失掣肘高校长足发展的严重问题,应该采取积极有效的措施,真正从物质上关心人才,情感上爱护人才,给人才创造一个宽松、宽容、理解、和谐的环境,促进人才才能的充分发挥,真正实现其个人价值和社会价值。唯有如此,才能把人才流失减到最低限度。

【参考文献】

(1) 赵文炳. 当代教育管理中以人为本的价值选择【J】. <http://www.studa.net/Education/080103/10545963-2.html>.

(2) 康翠萍. 教育管理的归属与定位之我见【J】. 上海教育科研, 2001(1).

(3) (法) 罗贝尔·萨蒙, 未来的管理——走向以人为本【M】, 王铁军译, 上海译文出版社, 1998年版.

(3) 张今声; 论人本管理【J】; 江西财经大学学报; 2000年01期

(4) 曹诗图、段波: 人才资源的生态开发, 《人才开发》2003年第1期。

(5) 蔡国英; 教育管理要提高科学性【N】; 中国教育报; 2004年

(7) 秦学科; 以人为本: 教育管理的精髓【N】; 中国改革报; 2004年

【作者简介】

戚红梅, 苏州大学人事处工作。

