

基于人才分类评价的高校人才引进和培养政策研究

胡建国

(长沙理工大学 经济与管理学院, 湖南 长沙 410076)

摘要: 随着全球化和知识经济的快速发展, 人才已成为国家竞争力的核心要素。高校作为人才培养和输出的重要基地, 其人才引进和培养政策对于提升国家整体人才素质具有重要意义。人才分类评价在提高高校人才准确性、促进人才个性化发展以及提升人才培养质量等方面都展现出了巨大作用。但当前高校人才分类评价还存在一定的现实问题, 亟待我们去探究和优化。本文在分析人才分类评价的概念及应用价值的同时, 结合现实问题就基于人才分类评价的高校人才引进和培养政策改革路径展开了分析和探讨, 仅供相关人士参考。

关键词: 高校; 人才引进和培养政策; 人才分类评价; 改革路径

2018年, 中共中央办公厅、国务院办公厅印发了《关于分类推进人才评价机制改革的指导意见》其中指出, 要分类健全人才评价标准、改进和创新人才评价方式、加快推进重点领域人才评价改革。可以看到, 随着人才分类评价的改革, 广大高校也走上了高质量、内涵化发展道路。但人才政策实施分类评价也存在一定的现实问题, 包括“五唯”惯性思维问题、没有体现学科差异、年龄问题被忽略等等, 这也极大程度地影响了高校人才引进和培养工作的开展。对此, 在新时期积极探索基于人才分类评价的高校人才引进和培养政策的优化对策, 势在必行, 正当其时。

一、人才分类评价的概念

人才分类评价是指根据人才的职业特点、能力水平、发展潜力等因素, 对人才进行分类评价, 以确定其价值和发展方向。这种评价方式强调个性化和差异性, 能够更好地满足不同类型人才的发展需求。从本质上来看, 人才分类评价的核心是建立科学、合理的人才评价体系。这个体系应该包括多个方面, 如学历、能力、经验、潜力等, 并根据不同类型的人才制定相应的评价标准和方法。通过人才分类评价, 可以更加准确地评价人才的素质和能力, 为人才的引进和培养提供更加科学、合理的依据。

二、人才分类评价在高校人才引进和培养中的应用价值

(一) 提高人才引进的准确性和针对性

高校在引进人才时, 往往面临着一系列问题, 如如何确定引进的人才是否符合学校的发展需求, 如何评估其能力和潜力等。通过人才分类评价, 高校可以根据不同类型的人才制定相应的引进标准和方法, 提高人才引进的准确性和针对性。同时, 通过人才分类评价, 高校还可以更加准确地了解引进人才的职业特点和发展需求, 为其制定更加个性化的培养计划。

(二) 促进人才的个性化发展

高校在培养人才时, 往往采用一刀切的方式, 没有根据不同类型人才的特点和发展需求制定相应的培养计划。通过人才分类评价, 高校可以根据不同类型的人才制定个性化的培养计划, 促进人才的个性化发展。同时, 通过人才分类评价, 高校还可以更加准确地了解培养人才的职业特点和能力水平, 为其提供更加有针对性的指导和帮助。

(三) 提高人才培养的质量和效率

通过人才分类评价, 高校可以更加准确地了解引进和培养的人才的素质和能力水平, 为其制定更加科学、合理的培养计划。同时, 通过人才分类评价, 高校还可以更加准确地了解引进和培养的人才的发展需求和要求, 为其提供更加有针对性的指导和帮助。这些措施可以提高人才培养的质量和效率, 为学校的发展提供更加坚实的人才保障。

三、高校人才政策实施分类评价存在的问题

(一) 破“五唯”尚未完全践行

结合现实情况来看, 当前高校对于人才评价长期都是以学术产出、学术背景或者是学术影响力来展开的, 人才的发展以及成长则和项目、论文以及人才帽子之间有着密切联系。所以, 在师资培养、人才引进、绩效考核、项目申报以及师资培养中, 都少不了一些可量化的具体业绩成果。而随着人才分类评价改革的不断推进, 破“五唯”工作也在持续开展, 一些高校也开启了“代表作”模式, 即对人才的“代表作”(最大影响力、最大亮点的成果)展开评价。而这也导致人才评价陷入了“看项目”“看论文”的问题中来。特别是对于那些刚毕业的博士生等类型人才来说, 评价内容过于苛刻, 他们由于只有学术论文, 缺少“代表作”而无法得到精准性的评价。同时, 那些有着较长工作经验的教师则往往已经有了自己的“代表作”, 所以他们也有了亮眼的评价“标签”成为高校人才引进的“红人”, 这种问题也阻碍了新时期高校人才引进和培养的质量。

(二) 学科差异性缺少重视

落实学科差异化评价对于高校人才评价改革有着重要现实意义。但是, 结合现实情况来看, 当前高校人才政策实施分类评价过程中却没有对学科的差异性给予足够重视。例如, 人文社科类人才和自然科学类人才之间本身就存在较大的学科差异性, 他们在实际工作中的对象、内容也有着很大不同, 所以在评价过程中也要予以区别和差异化对待。同时, 在学术论文等成功方面来看, 生物学、医学以及材料学等期刊总数较多, 这些类别的期刊也更容易获得引用率以及高影响因子, 而相比之下经济管理、工程类等学科方向的学术论文就劣势明显, 他们影响因子普遍较少且被引用率较低, 而当前高校人才评价却缺少这方面的差异性设计, 这也导致评价不标准、不全面等问题存在。

(三) 年龄问题有待改善

首先, 高校人才分类评价在推进过程中存在忽略年龄的问题, 造成不同年龄的教师“同赛道竞争”的情况。其次, 一些年龄较大、资格较老的教师往往有着更多的人际资源、科研资源和教学资源, 这也可能会导致年轻教师“干得多”“得到少”的矛盾。此外, 一些项目研究都是需要各个年龄段的人才共同努力才能顺利完成的, 但是最终成果如果落到了少数年长人才身上, 青年人才评价则会有失公平。其次, 我们可以看到, 高校研究成果也有着一定的“老龄化”问题, 中青年人才创造力强、积极性高、思维和身体状况良好, 这是他们的优势所在, 因此, 很多高校学术成果都集中在中青年阶段, 而高龄人才的成果产出则会略显不足, 但高校人才分类评价往往会忽略这一年龄问题的存在。

(四) 考核量大且考核效能不高

当前, 很多高校的人才考核评价多是以岗位、年度以及引进

周期为依托来开展的,在各类项目申报成果以及入选完人才计划之后,还会涉及到一些阶段性的考核,这也导致人才考核评价数量、工作量居高不下,影响了考核的效能与效率。同时,当前一些高校的评价体系多以科研产出以及教学成果为指标,但这样也面临着教学质量很难被量化、教师做“表面功夫”以及科研成果和周期性考核之间的矛盾等问题。

(五) 评价制度没有“因材施教”

当前广大高校人才政策缺少个性化,特别是“因材施教”的设计,没有充分从自身特点和优势出发来设计评价制度内容。同时,水平相当的人才在不同高校制度政策当中有着明显的岗位待遇和评价差异,这也导致广大高校之间出现“内卷”和不友好竞争的情况。同时,可以看到,分类评价的标准在推进过程中呈现出了“综合化”特点,各个高校却缺少差异化的设计,这也导致人才分类评价制度流于形式,无法展现出应有价值。

四、基于人才分类评价的高校人才引进和培养政策改革路径

(一) 注重以人为本,完善分类体系

在推进人才分类评价的过程中,应当充分从“以人为本”的角度出发,去完善分类评价体系,以此来促进高校人才引进与培养。具体来说,首先,要提高对学科差异的重视度。一是广大高校要优化人才评价标准,引入多元化、综合化的方法,针对那些难以良好的人文社科类实际成果,应当引入其影响力、研究深度、研究广度等标准,同时考虑其实际具备的社会价值、文化价值等等,从而对人文社科类人才展开更为公平和精准的评价。二是对于那些优势学科人才的评价要制定更高的标准,同时降低弱势学科的评价标准,如对于经济管理等弱势学科的人才队伍展开评价时要注重降低相应成果标准,同时鼓励他们去提升自己的科研水平、教育水平,并给予一定的支持和帮扶,引导他们展开跨领域、跨学科科研等等,促进整体人才质量和水平的提升。其次,要考虑年龄方面的差异。这里要积极引导青年教师的发展,并为其提供相应的研究经费和政策支持,同时可以提高考核指标,激发青年教师工作积极性。而对于那些年长的教师,要对考核评价标准进行改革,结合其实际的情况来将督导教学、学科建设以及服务社会实际成果等方面的指标引入到人才评价中来,以此来促进年龄问题的借鉴,为人才引进和培养奠定坚实基础。再者,要注重不同岗位之间的差异性,减少岗位评价的趋同,结合具体岗位类别、难易程度、工作性质以及责任大小等展开分类评价,避免那些处在“高岗位”的人才出现“躺平”心理以及“低岗位”人才出现的“不平衡”问题。在此基础上,要注重人才发展目标的优化,落实好分类导向理念。比如,在对基础研究类人才展开评价的时,要将评价重点放在新发现、新观点以及标志性论文数量、项目级别之上;对于那些应用研究人才的评价应放在在具体成果产出和实际效果之上;对于那些科技应用类人才评价应放在新产品、新技术、新工艺之上,体现出评价的“技术创新性”。最后,要围绕国际化人才引进工作来对接国外人才评价标准,如要考虑国内外人才的学术差异和实际经验,对接国外高校人才评价标准来进行人才分类评价优化,吸引更多国际化的人才,不断提高高校的人才实力与竞争力。

(二) 推进多元交叉,搭建立体模式

首先,在推进人才分类评价的过程中,不能思想保守和固化,要积极融入发展性的评价,要坚持“动态化”的评价眼光,以此来引领人才的成长和发展。这里广大高校应当改变“唯结果至上”的理念,遵循人才的成长规律,尊重人才的职业素质积累,采用过程性与结果性相结合的方式去完善人才评价。期间,要合理设置一些短期性的人才培养目标,激励人才的培养和成长,同时更

好地去发现人才问题并给出针对性的改革建议。然后,要基于短期性评价指标制定长期性、结果性的评价指标,实现过程性与结果性相结合,进一步提高人才分类评价的科学性与合理性。其次,在人才分类评价过程中应当坚持共性和个性并存,构建统一化和差异化并举的考核模式。高校要充分考虑到人才的差异性,构建基于人才专业特点、职业热身的的评价模式,要将人才分类评价落实到具体的职业岗位、专业特色之上,进而激发人才的自我提升和自我发展意识,促进人才的进步与发展。再者,要注重团队考评视角。广大高校应当重视团队化的人才评价与引进,坚持个人评价和团队评价相结合,要扩大团队评价的占比,以此来促进广大人才能够充分发挥聚集优势,共同合作科研,全面促进高校教育事业以及人才培养质量的提升。最后,要坚持公平公正的理念,营造规范化、科学化以及公平化的人才分类评价环境。高校人才分类评价本身就是一种强调公正、科学的评价模式,因此,广大高校在人才评价过程中应注重学术评价的科学性以及公正性,同时学术共同体要对人才的影响力、贡献、学术质量等进行把关,并促进他们和学科发展、人才岗位之间的匹配。在此基础上,要坚持党政管理人员履行监督职责及名额控制,保证评价结果的公正性和公平性。同时,在完善专家数据库的过程中,不但要考虑其学术能力,而且也要关注其责任感以及信誉度,此外专家也要强化共同体意识,要具备高度的自律性以及自主性,保证评价的公正公平,保障人才分类评价的有效推进和落实。

(三) 转变评价观念,创新评价机制

高校要优化以及持续改善人才分类评价观念,不断提高人才引进以及培训的水平,让人才分类评价更好地服务于人才引进和培训,保证其能够符合人才的成长规律。同时也要防止个人以及组织过度博弈之下所产生的“悬河效应”问题,减少不必要的“内卷”情况。同时,高校要坚持特色化评价理念,明确人才分类评价在推进过程中存在的滞后性问题,积极通过价值观教育、师德教育等手段来弥补人才分类评价在定量评价中的一些不足。这一过程中,要注重引导人才结合自己岗位去展现自己才华,对岗位工作时刻充满热情,同时要引导他们树立使命担当,培养他们服务社会的价值观以及对于教育事业的责任心。在此基础上,高校还可以探究人才分类评价下的师德师风积分制度,将教师师德师风建设和人才评价结合起来,使教师对师德和育人的重视逐渐从凑积分、凑条件的外在约束内化为自我约束和道德自律。

总之,在新时期积极推进人才分类评价制度有着重要现实意义。高校在人才引进以及培养过程中还面临着一定的人才分类评价问题,对此,广大高校要注重立足现实问题去进行创新和优化,积极推进人才分类评价的创新性、特色化落地,从而全面提升高校人才引进和培养质量,促进高等教育的现代化、内涵化发展。

参考文献:

- [1] 韩利红. 河北省高校教育人才分类评价改革对策[J]. 河北大学学报(哲学社会科学版), 2021, 46(06): 81-88.
- [2] 黄明勇, 张硕, 刘迎春等. 破“五唯”背景下的高校人才评价机制研究[J]. 昆明理工大学学报(社会科学版), 2021, 21(05): 82-87.
- [3] 童锋, 王兵. “双一流”高校人才分类评价的实践探索与理念重构[J]. 中国高校科技, 2020(11): 31-35.
- [4] 易璟, 冯璐. 基于人才分类评价的高校人才引进和培养政策研究[J]. 云南科技管理, 2023, 36(05): 5-10.
- [5] 李俊儒. “立交桥”发展模式: 高校人才分类评价实践探索——以电子科技大学为例的比较分析[J]. 中国高校科技, 2022(Z1): 35-39.