

关于地方高校人才流失相关问题的研究

——以重庆某地方高校为例

崔英志

(重庆理工大学人事处, 重庆 400054)

摘要:近年来,随着“双一流”高校建设和高等教育蓬勃发展,使不同地域、不同高校之间的人才流动达到了空前的活跃程度,地方高校在师资队伍建设和发展方面受到了前所未有的冲击和压力。通过对重庆某地方高校近10年人员流出情况分析,高校人才流失以高学历、高职称的专技人员为主,流出原因涉及到个人、高校、社会等各方面,但主要是个人发展与学校政策之间的不平衡造成的。学校需要通过顶层设计,全面提升管理服务效能,打造多元、宽松、自由的校园人才生态,将服务贯穿到人才的引、育、留、用全过程,以人为本,构建教职工个人成长与学校发展有机融合的校园生态。

关键词:人才;师资队伍;管理;问题研究

人才是高校的第一资源,人才特别是高端人才对高校的事业发展具有极大的战略意义。2017年,教育部、财政部、国家发展改革委联合出台了《统筹推进世界一流大学和一流学科建设实施办法(暂行)》,各高校相继制定“双一流”建设方案,并加大了进人力度,一度使不同地域、不同高校之间的人才流动达到了空前的活跃程度。因此也产生了一些问题和矛盾,不同地域之间的不平衡不断加剧,不同级别高校之间的差距越来越大。虽然之后教育部发布了《教育部办公厅关于坚持正确导向促进高校高层次人才合理有序流动的通知》,不鼓励东部高校从中西部、东北地区高校引进人才,但“抢人大战”仍在不同程度地上演。高校人才流失原因涉及到个人、高校、社会等各方面,高校需要结合工作实际,从以上要素进行研究分析,理性看待人才流动或流失问题。

一、地方高校人才流失特征

根据重庆某地方高校近10年人员流出数据分析,流出人员的岗位结构、人员层次、年龄等均相对集中。

(一)流出人员结构情况

1. 岗位情况。从流出人员的岗位类别来看,专技岗位人员流出数量最多,占90%,2018、2019年达到顶峰。在“双一流”高校建设的大背景下,各高校对专技人员的需求加大,导致专技人员的活跃程度明显高于其他类别。

2. 人员层次情况。所有流出人员中具有博士学位的占比63%,具有高级职称的占比38%。具体到专技岗位,具有博士学位的占比上升到69%,具有高级职称的占比上升到41%。各高校之间的人才竞争以学历和高职称的专技人员为主。

3. 年龄情况。流出人员中31-40岁年龄段的人员最多,占到了将近50%,另外41-50岁、30岁以下分别占35%和14%。

4. 流向情况。从流向区域与单位来看,65%仍然就职于西南片区(以重庆为主),68%仍在高校教育系统。其中,流向高校的人员当中,20%选择的是985、211、双一流高校,80%仍是地方高校。

(二)流出人员特征分析

1. 多以高层次专业技术人才为主

与全国其他地方高校流出人员情况相似,流出人员呈现出高

学历、高职称的特征。这些人在其所在专业领域的发展已经相对成熟或具有成熟的学术背景,具有更明确的发展方向、更稳定的专业基础,引进后对学校学科发展具有极大的推动作用,能够及时有效解决学校师资队伍不平衡,解决学校在事业发展中的“燃眉之急”。因此,在当前“双一流”高校建设的大环境下,高层次专业技术人员自然也就成为了各高校争抢的对象。

2. 流出人员的流向选择相对稳定

从地域方面看,虽然有部分流出人员选择了华北、华东、华南等相对发达的地区,但大部分仍然留在西南区域,这充分说明流出人员会综合考虑家庭、社会等多方面因素,选择自己更为熟悉的工作和生活区域。从流向单位来看,绝大部分仍留在高校,而80%仍然是与原单位相同级别的地方高校,这说明大部分流出人员仍然热衷于自己所从事的教育教学工作,不会轻易跳转到其他行业;同时,可能由于个人自身综合实力的影响,大部分人并没有太多机会进入更高层次的高校。

二、人才流失原因分析

根据研究表明,高校之间人员流动的影响因素主要包括三个方面:个体、组织和外部环境,且这三方面通常是相互作用的。根据对西部某地方高校人才流失的数据分析来看,主要原因因为个体因素和组织因素。

(一)个体因素

著名社会心理学家马斯洛的需求理论分析认为,人类的需求可以分为五个层次:生理,安全,社交需要,尊重和自我实现。根据调查问卷显示,影响其选择流入到当前高校主要原因主要有:新单位更有助于个人发展82%、工资待遇更高16%、个人家庭原因12%。由此可见,高校教师作为高级知识分子,外界普遍关注的经济因素反而不是其流动的首要原因,他们更忠于自己的学术研究,更注重自我价值实现。

(二)组织因素

流出人员认为原所在学校存在的问题主要包括:学科支持力度不够71%、人文关怀不够50%、绩效分配制度不合理44%、图书资料不全37.5%、管理机制不合理不健全35%、信息化建设落后25%。地方高校无论是师资队伍整体水平还是基础设施、发展经费等方面都无法与“双一流”高校相比,再加上在管理服务、学术氛围、校园文化等各方面的不足,以及教职工诉求得不到及时解决,导致负面效应随着时间逐渐放大。一旦遇到合适的契机,教职工就会产生流动的念头,甚至盲目地付诸行动。

三、人才流失造成的影响

人才作为高校第一资源,它是衡量高校综合实力的一个重要指标。人才流失对高校师资队伍建设和事业发展都有深远的影响,而非正常的人才流动对人才本身、教育工作者在社会上的声誉都会造成不良的影响。

(一)影响学校正常的事业发展

近年来,随着“双一流”高校建设、申请博士(硕士)学位点、学校更名、专升本等工作的开展,高校之间的竞争日益加剧,其中人才竞争是关键,尤其是高端人才。而在高校事业发展的关键

阶段,一旦人才流失,甚至优势学科人才、团队被挖,将会打乱学校正常的教学秩序,严重的时候还会影响教学质量,对学科建设、科学研究也会产生极大的影响。

(二) 影响师资队伍的稳定

稳定的师资队伍可以使大家心往一处想、劲往一处使,形成推动学校事业可持续发展的合力。人才流失会打破这种平衡,使师资队伍变的松散,并在一定程度上会产生“多米诺骨牌”效应,会对其他在职人员的心理发生暗示和冲击,容易使其放大负面情绪,导致工作积极性下降,缺乏进取精神,产生盲从的流动意向,从而加剧人才流失。

四、解决对策

为了防止人才流失,很多地方高校都首当其冲地选择通过高额“违约金”的方式加以约束。虽然有一定效果,但在教师心理上就像一道枷锁,给人的感觉非常不友好,容易使人产生抵触情绪。因此,学校最重要的是如何通过加强和规范自身建设,为人才提供更优良、更宽松的成长环境。

(一) 严把进人关

学校应建立完善的新进人员政审制度,严把进人关。第一要严把师德关,通过个人档案以及与相关人员谈话考察其政治立场、思想品德、日常表现、有无不良记录等,对存在师德问题不符合从事教育工作的要实行一票否决;第二要考察专业契合度,通过考察新进人员所学专业、学术成果等,考察其与学校学科发展的匹配度,不能为了凑数而盲目进人;第三要考察其是否有上进心、对自己的职业生涯规划是否符合学校的发展预期,严格杜绝具有“躺平”心态的人进入学校。

(二) 建立良好的学术环境

地方高校更需要通过顶层设计建立健全学科建设、科学研究等体制机制,为人才提供良好的学术环境。第一学校要出台有效措施加强引导,并竭尽全力提供必要的场地、设备等支持;第二建立合理有效的绩效考核、奖惩机制并严格执行,建立积极向上的科研生态,鼓励教师多出好成果、出代表性成果;第三要严格落实团队机制,把学术团队建设切实落到实处,不能浮于表面,鼓励跨学科团队建设,完善的团队制度可以成为新进人员的指路明灯,引导其更快地融入和成长,同时也能够消除其他教师的懈怠情绪;第四要加强对学科带头人或团队负责人增强团队意识,并加强对其团队建设开展情况和成效的考核,从上到下营造良好的学术氛围。

(三) 改革创新管理服务体制

从本质上来说,管理就是服务。通过对教职工的调研发现,管理工作做得好不好直接影响教职工对学校的认可和忠诚度,好的管理是可以出效益的。因此,地方高校要勇于改革创新,敢于打破不合理的陈规旧制,不断提升管理服务水平。第一要勇于“推进政校分开、管办分离”“逐步取消实际存在的行政级别和行政化管理模式”,要统一思想、统一认识,摆正行政与学术的关系,尊重教育自身发展规律和学术科研自身运作规律,解决好高校行政管理队伍为谁服务、如何服务等问题;第二要以人为本,不断研究和优化办事流程,并善于借助信息化手段提高服务效能,从根本上解决教职工办事难的问题;第三要加强管理人员队伍的培训,包括服务意识、服务态度、业务水平等,并通过信息化培训提高其工作效率和方法。

(四) 建立丰富多元的人才成长体系

鉴于目前地方高校的发展处境,大部分高校普遍只重引进,不重培育,导致师资队伍同质化现象严重。因此,学校应该引育并举,建立丰富多元的个人成长体系。第一高校应该建立开放多

元的人才成长环境,坚信每个领域都会出人才、都能出人才,切实把习近平“人人皆可成才、人人尽展其才”的大人才观思想落到实处;第二要构建完善的人才培育体系,根据教职工不同成长阶段,结合不同学科专业、不同工作岗位,为教职工建立个人成长档案,鼓励教职工根据自身实际情况个性化发展;第三建立完善的培育机制,建立全覆盖的全员培训计划,全面提高各类人员的素质和水平,同时支持教职工继续进修深造、出国访学等。

(五) 建立健全人才考核评价机制

高校要逐步建立健全考核评价机制,让考核评价政策成为调动教师工作积极性、主动性的“指挥棒”,形成教职工与学校共同发展的有效机制。第一要把师德考核放在教职工考核的首位,建立师德失范行为负面清单,将师德考核全面贯彻到日常教学、科学研究、社会服务等全过程,严格实行师德考核不合格“一票否决”制;第二是建立健全教职工分类管理和评价机制,通过个人评价、服务主体评价、同事同行评价多元评价机制,勇于打破单一的评价模式,结合学校实际建立分类分层次的考核评价方式;第三是积极探索团队考核机制,为了鼓励教学科研团队潜心研究,可以建立以团队为主体的聘期考核机制,淡化每年的年度考核,聘期任务完成则团队考核通过。

(六) 探索建立合理薪酬体系

虽然经济因素不是人员流动的首要条件,但薪酬是人才价值的客观体现,合理的薪酬体系对于师资队伍的稳定至关重要。因此,为了更好地留住和用好人才,高校需要积极探索多种模式并存的薪酬体系。第一要积极探索市场化薪酬,尤其是高端人才的薪酬,应该积极与市场接轨,探索年薪制、任务制等市场化薪酬;第二要建立奖惩机制,根据工作绩效实际适当拉开收入差距,避免出现“大锅饭”现象,鼓励人才多出好成果、代表性成果。

五、结语

在“双一流”高校建设和高等教育蓬勃发展当下,地方高校在师资队伍建设方面受到了前所未有的冲击和压力,人才流失严重制约了学校发展。但通过对流出人员结构与流向的理性分析发现,人才流失问题主要是个人发展与学校政策之间的不平衡造成的。因此,高校要深入理解人才是第一资源这一理念,通过顶层设计,全面提升管理服务效能,打造多元、宽松、自由的校园人才生态,将服务贯穿到人才的引、育、留、用全过程,切实做到以人为本,构建“名师打造名校,名校成就名师”,教职工个人成长与学校发展有机融合的校园生态。

参考文献:

- [1] 戴建波,徐赞.高校教师流动的价值取向及其人本逻辑[J].教育评论,2022(03):114-122.
- [2] 杜燕锋,杨蕾.人性假设视域下高校教师流动:动因、问题与策略[J].现代教育科学,2021(02):119-123.
- [3] 黄丹,唐滢,宋赛熙,田东林.高校教师流动失衡的理性思考[J].云南农业大学学报(社会科学),2021,15(03):139-144.
- [4] 鲁长风.高校教师非正常流动的治理:挑战、困境和举措[J].教育观察,2021,10(05):71-73.
- [5] 刘志浩,黄震.地方普通高校人才流失现象的理性分析[J].智库时代,2019(12):80+82.
- [6] 秦川.地方高校人才流动影响因素及对策[J].大众科技,2022,24(12):150-152+167.
- [7] 李卢赞.心理契约视角下的地方高校教师流失问题研究[J].河北广播电视大学学报,2021,26(05):105-108.