

粤东西北地区高校人才激励机制探究

陈慧敏¹ 陈致远²

汕尾职业技术学院 经济管理系, 中国·广东 汕尾 516600

【摘要】高校人才激励是粤东西北地区在新形势下面临的重大挑战,事关高校的办学质量与可持续发展。本文通过总结粤东西北地区高校现有人才激励机制的现状和存在问题,深入剖析其原因,并在此基础上探究高校人才激励机制的对策建议,力求为粤东西北地区招才引智提供借鉴,为粤东西北地区实施“融湾强带”战略提供智力支撑。

【关键词】粤东西北地区; 高校人才; 激励机制

引言

粤港澳大湾区建设正如火如荼地进行,其中人才是粤港澳大湾区建设与发展的重要智力支撑、是保障湾区经济保持快速发展的重要力量、是争当世界一流湾区的核心竞争资源之一。粤港澳大湾区内的香港、澳门、深圳、珠海等多个城市先后进入了“抢人大战”,力求以更快的速度提升各自的城市竞争力和发展潜力。高校是地区高学历人才的集中营,人才激励机制直接影响教职员的工作积极性,间接影响教学、科研等各项工作的开展,进而影响高校的持续发展。作为经济欠发达的粤东西北地区,环绕在粤港澳大湾区周围,在新形势下,审视高校人才激励机制,剖析其原因,并在此基础上探究人才激励机制的对策建议具有极其重大的现实意义。

1 粤东西北地区高校人才激励机制存在的问题

本文认为,人才激励机制要不是简单地体现为激励措施,而应该将人才评价、人才培养和人才引进视为人才激励机制的有机组成部分。粤东西北地区长期以来由于经济发展水平相对落后,科教文卫的发展也相对滞后,高校人才激励机制也存在不少问题。

1.1 人才评价机制不合理

人才评价是实施人才激励政策的重要根据,公平高效的人才评价机制将有利于人才激励工作的开展。当前粤东西北高校人才评价机制存在以下不合理之处:一是职称评审工作中断。尽管广东省已经深化推进“放管服”改革——下放职称评审权,但个别高校至今仍未公布具体的职称评审细则,职称评审工作中断,导致教师连参加职称评审的机会都没有。二是没有对评价对象进行分门别类。例如,高校教师有些是以教学为主,有些是以科研为重,有些是教学和科研并重,但学校的评价规则并没有依据这样的实际作分类,而是混为一谈,这就使得倾向于教学或者倾向于科研的教师在进行评价时未能获得充分的评价,导致了教学能力强而科研能力弱、或者科研能力强而教学能力弱的教师未得到应有的奖励。三是评价内容陈旧。一些高校的评价内容较为陈旧,没有根据教育部对教师工作的新要求增加评价内容,例如弱化或者没有教师参与社会实践的评价。四是评价规则不符合实际情况,严重脱节。个别高职院校在副高级职称评审中要求两篇北大或南大核心期刊文章,但从当前核心期刊的收录情况看,核心期刊很少收录高职院校教师的文章,甚至在初审时因单位等级而被淘汰。五是有人才晋升通道,但缺乏人才降级通道和退出机制,出现了待聘或高职低聘现象,阻塞了人才晋升通道,影响了年轻人才的晋升,更培养了一批懒作为的“高层级人才”,一定程度上破坏了人才晋升的良性发展。

1.2 人才培养机制不健全

人才培养是人才激励机制的核心构成要件。从当前粤东西北地区高校人才培养的相关文件看,现行人才培养机制不能起到激励教师继续深造的作用,仍存在一些不足。一是很多高校关于支持在职教师进修的规定并不十分明确,执行起来简单粗暴。据了解,粤东西北地区的一些高校教师进修时与学校签订了协议,其中协议中存在着不少不公平条款,在一定程度上限制了教师的自由流动、损害了教师的切身利益,这些教师为了能够获得深造的机会,只能强忍遭遇不公的事实。教师进修的欲望和工作积极性受到了打压,甚至导致进入恶性循环。二是承诺延迟兑现甚至零兑现。教师出外进修深造,有些高校是答应了学成归来之后会给予较好的待遇,但教师学成归来后,高校并未能给予及时的兑现,甚至完全没有兑现,给这些教师造成了经济上的负担和精神上的创伤。三是培养方向不明确。对于学成归来的教师没有在教研、科研机制和物质上给予支持,没能让这些教师的才能得到最大的发挥。

1.3 人才引进机制不科学

人才引进是人才激励机制的重要表现形式之一。人才引进事关粤东西北地区高校的人才结构优化和层次升级。从粤东西北地区现有的人才引进计划看,各地级市已经制定高层次人才引进计划,为当地吸引高层次人才提供了纲领性指引。总览粤东西北地区各地级市的人才引进计划看,存在一些明显的不科学之处。一是对人才的吸引强度并不给力。相比于珠三角城市人才引进计划,粤东西北地区的人才引进计划的补贴和支持条件并没有凸显出巨大的优势,这对于本来就较难吸引到高层次人才的粤东西北地区来说难度更大了。二是对于一些冷门专业(如:艺术、社工)等并没有适当降低学历要求,这对粤东西北地区引进相关专业人才是一个制度瓶颈。粤东西北地区本身对高层次人才吸引力较弱,而艺术、社工专业的高层次人才数量相对较少,愿意流向粤东西北地区的就更少了。

1.4 人才激励措施不得力

人才激励措施是人才激励机制的最直接体现,但就目前粤东西北地区高校的人才激励措施看,人才激励措施表现出了不到位、不得力的问题。一是激励措施不到位。例如,仅对参与教研、科研项目排名前三的人员给予奖励,而不少项目是全体成员共同努力的结果,这大大打击了排名靠后人员的积极性。二是激励措施不得力。近日,《2019中国高等职业教育质量年度报告》显示,高职院校2018年度科研社会服务总经费前200名没有一所是粤东西北地区的高职院校,说明粤东西北地区高职院校的科研社会服务经费较低。据了解,有些高职院校的院级课题经费仅有2000-5000

元,对省级课题的支持经费也仅有5000元左右,公开发表一篇核心期刊论文仅奖励1000元,这么低的科研经费和科研奖励不仅没有起到激励的作用,反而起到了弱化、打击人才积极性的相反作用。在教学超额课时绩效奖励方面,有些高校的中级职称教师超额课时绩效补贴仅有30余元,高级职称超额课时补贴仅有40余元。这样的超额课时补贴几乎没有起到激励作用,教师根本不愿意承担超额课时,在一定程度上加大了教学任务的分配和完成难度。

2 粤东西北地区高校人才激励机制存在问题的成因

通过分析和调查发现,造成粤东西北地区高校人才激励机制存在问题的原因主要有以下三个方面:

一是粤东西北地区的经济发展水平在一定程度上制约了高校人才激励机制的编制。二是对高校人才激励不够重视。三是存在“劣币驱逐良币”的现象,使得制定出来的人才激励政策不合理、不健全、不科学、不得力。

3 粤东西北地区高校人才激励对策建议的探究

3.1 加快“融湾”,善用“帮扶”

粤东西北地区环绕在粤港澳大湾区周围,要抢抓千载难逢的历史机遇,加快融入粤港澳大湾区建设、跟随粤港澳大湾区发展壮大,切实提高经济实力,这是优化高校人才激励机制的重要支点,为完善高校人才激励机制的提供充足的资金保障。

近年来,省委省政府高度重视高等教育发展不平衡不充分问题,频出政策支持粤东西北地区高等教育的发展。2018年9月,省委组织部、省委教育工委联合下发了《关于开展高校教育人才“组团式”帮扶工作的通知》,开展高校教育人才“组团式”帮扶工作,中山大学等9所高校作为“组团式”帮扶团队选派高校,根据受扶高校建设需求组建9个帮扶团队,按对口帮扶关系,分别对嘉应学院等9所高校进行帮扶。2019年7月10日,广东省粤东西北地区新建迁建高校对口帮扶工作推进会上建立了粤东粤西粤北地区新设高校对口帮扶工作机制,明确了8对对口帮扶关系。因此,粤东西北地区各地级市应高度重视各地高等教育存在的问题,善于利用“帮扶”政策和“帮扶”主体的各方面优势,加快推进包括人才激励机制在内的各项工作的进展。

3.2 修正人才评价机制

一是要根据省级主管部门关于职称评审的指导精神和意见,加快制定和完善职称评审细则,既遵循上级部门关于职称评审的指导精神和意见,又要贴合所在地区所在高校的实际,充分体现公开、公正、公平、有序,建立行之有效的人才评价方案。二是细分评价对象,根据每一类评价对象的特点细化评价规则,不同的对象应有不同的评审细则,评审侧重点应有所不同。三是评价内容要与时俱进,适时更新评价内容,例如增加教师参与企业实践的评价、增加教师参与或指导创新创业的评价等。四是要根据当地和学校的人才结构现状,优化人才评价标准,以促使初级职称人员通过努力能够达到中高级职称,提升他们的自信心,激发他们的工作激情。五是要形成“有进有退,能上能下”的人才竞聘聘任机制,建立起真正的聘任机制,促进人才的优胜劣汰和合理流动。

3.3 优化人才引进机制

根据当前粤东西北地区的人才引进计划看,应从以下几方面进一步优化,以吸引更多的人才流向粤东西北地区。一是在人才补贴、科研经费、住房条件、子女教育、父母养老、医疗保障等方面提升优待标准,从物质层面上吸引人才。二是强化校园学术文化环境建设,建立多专业、多层次的学术研讨会或科研团队,组建各专业的学术团队,组织开展学术交流会议或研讨会,定期聘请校外知名专家教授、行业领袖等来校举办专题讲座,从而营造良好的学术氛围,打造独具特色的校园学术文化品牌和形象。三是对急需的冷门专业或特殊专业人才,在引进时适当降低学历要求,重视其技能、技术等级。四是要借住“帮扶”的力量,通过寻求“帮扶”主体的推荐和定向培养等方式,加速高层次专才的引进。

3.4 完善人才激励措施

一是要重视人才对教研、科研项目的投入,全面、及时兑现科研经费和奖励;适当提升教研、科研项目的经费和奖励,加大对高水平教研、科研成果的奖励比重;适当扩大不同职称等级人才的绩效薪酬和奖励;大力鼓励和支持创新创业,加速创新创业项目的孵化,推进项目早日落地。二是要多方筹集资金用于支持人才激励措施,可以通过借住校友的力量设立奖励基金,也可争取“帮扶”的财力,也可以通过学生作品义卖筹集资金,也可通过寻求入驻校内的商家的捐赠,也可通过获取社会物资捐赠用于激励。三是要多样化人才激励的形式和内容,奖励优秀、鞭策不足,通过小激励触发人才工作的积极性,通过大激励激发人才的贡献度。

4 结语

人才激励是人才管理一项常态化的艰巨任务。在欠发达的粤东西北地区,人才激励机制的制定变得更有挑战性,执行起来难度更大。因此,在新形势下,各地级市政府部门和高校应适时对照检查存在问题、仔细查明原因、找出解决问题的突破口,坚持“合适才是最好”的原则制定人才激励措施,把有才能、所需要的人才引进来,通过各种激励措施激发他们的工作积极性、主动性和创造性,为加快粤东西北地区融入粤港澳大湾区发展而做出贡献。

参考文献:

- [1] 杨晓岚. 高校教师人才激励机制策略[J]. 中国高校科技, 2016(8): 48-50.
- [2] 刘怡. 新时期高校人才管理中激励机制优化策略研究[J]. 才智, 2019(01): 226-226.
- [3] 徐晖. 一般地方高校人才分类管理的激励环境优化及对策研究[J]. 产业创新研究, 2019, No. 24(10): 247-248+293.

作者简介:

陈慧敏(1986.06-),女,广东省海丰县人,硕士研究生,讲师,汕尾职业技术学院经济管理系教师,研究方向:人力资源管理、区域经济学、高校管理。

陈致远(1986.10-),男,广东省海丰县人,博士研究生,副教授,汕尾职业技术学院经济管理系副主任、教师,研究方向:财务学、区域经济学、高校管理。