

深化人事制度改革 有效开发高校人力资源

税国洪,董海雯

(重庆大学 人事处,重庆 400044)

摘要:高校人事制度改革对高校人力资源开发具有重要作用。深化人事制度改革,有效开发高校人力资源是高校的重要任务。

关键词:人事制度改革;人力资源;有效性

中图分类号:C962 **文献标识码:**A **文章编号:**1008-5831(2002)03-0065-03

Deepening the Reform in Personnel System and Developing the Human Resources in Colleges and Universities

SHUI Guo-hong, DONG Hai-wen

(Personnel Department of Chongqing University, Chongqing 400044, China)

Abstract: The reform in personnel system has an important effect on the developing of human resources in colleges and universities. Deepening the reform of the personnel system and developing human resources should be the important tasks for colleges and universities.

Key words: reform in personnel system; human resources; validity

一、加强人事制度改革是高等学校人力资源开发的必要前提

人力资源是社会发展的第一资源,尤其是在信息化和知识经济时代,人力资源是社会发展的原动力,社会的发展受制于人类人力资源的充分利用。而人力资源的有效开发,一方面受社会自然环境的影响,另一方面取决于社会环境,尤其是社会制度的建立和完善。人事制度的完善是高等学校人力资源开发的必要前提。

高等学校的人事制度是否适应社会发展的需要,是否能调动教师的积极性、创造性,形成有效的激励竞争机制和良好环境是高等学校人力资源开发的重要条件。但是,我国高等学校现行的人事制度,尤其是现行的人事用人制度和分配制度不能适应社会主义市场经济的需要,与全国的改革形势很不合拍。较突出的体现:一是高等学校的职称评审和聘任本是高等学校用人制度的核心部分,但长期以来,职称评聘没有进行有效的岗位设置,教师的职务和岗位需要严重脱节。有的教师评上职称后没有严格

的考核机制,教师的职务成了“终身制”,教师在评审职称前积极性高,但评上职称后就“躺在”职称上睡大觉,不愿再从事艰苦的教学和科研工作,学术能力和学术水平日趋下降,严重影响了学校的发展。职称评审的有效性没能得到充分发挥。二是高等学校现行的分配制度明显滞后于社会发展的需要,而教师的使用和待遇却严格按照职称来划分,贡献差别在目前的分配制度上没有相应体现。没能形成“多劳多得,优劳优酬”的分配机制,不能做到鼓励优秀奖励拔尖,难以使优秀人才脱颖而出,这两方面的因素使人事用人制度和分配制度的激励作用不能充分体现。进行人事制度,尤其是人事用人制度、分配制度和保障制度的改革(其中用人制度和分配制度的改革是整个人事制度改革的核心),是高等学校人力资源开发的必要条件。它有利于打破旧的用人制度,从而打破大锅饭,改变旧的分配制度,有效调动教师的积极性、创造性,使高等学校潜在的人力资源得到有效的开发。当前,要全面推行聘任制,建立充满生机和活力的用人制度,根据“按需设岗、公开招

收稿日期:2002-03-08

作者简介:税国洪(1968-),男,四川射洪人,重庆大学人事处讲师,主要从事师资管理研究。

聘、平等竞争、择优聘任,严格考核、合约管理”的原则,建立重实效、重贡献的分配激励机制。

二、人事制度改革对高等学校人力资源开发的促进作用

(一)营造“公开、平等、竞争、择优”的用人环境,有利于人力资源精神动力的开发

高等学校人事用人制度改革的核心就是“按需设岗”,建立公平合理的聘用制度。对教师按照学校的总体规划,按照学科建设的需要实行聘任制;对管理人员按照教育部的有关规定结合学校自身条件和岗位需要实行聘用制。通过聘任制度的改革,增强教师的责任意识,调动教师的主观能动性、积极性和主动性。人事用人制度的改革对高等学校人力资源精神动力开发的激励作用主要表现在以下几方面。

价值目标的激励 高等学校人事用人制度的改革实行聘任制度,是按照岗位需要在公开竞争的基础上进行聘任,实施目标管理。教师需要完成的岗位职责实际就是一个目标;管理人员要求完成管理岗位的目标。管理人员和教师参与岗位聘任实际上是一个社会价值和自我价值的认识 and 选择过程。参与聘任的教职工在聘任和完成聘任目标的过程中逐步达到了对自我和岗位的认识,从而形成了实现自我价值的动机和目标,由被动变主动,主观能动性得到充分发挥。

破格聘任的激励 人事制度改革要有利于建立鼓励优秀和拔尖人才脱颖而出的机制。在管理人员聘用、教师职务晋升、教师岗位聘任方面充分发挥制度的激励作用,对有实绩的人员进行跨级晋升和聘用。如讲师职务人员有可能聘任的岗位等级比副教授聘任的岗位等级高。而副教授聘任的岗位等级可能比教授聘任的等级高。从率先推行聘任制的清华大学、北京大学等高校的聘任情况来看确实如此,克服了职称评审中论资排辈的现象,按照业绩进行聘任,调动了教师从事教学科研的积极性。

物资的激励 分配制度改革是人事制度改革的重要内容,充分体现社会主义“按劳分配原则”,提高教师的待遇是分配制度改革的重要目标。新一轮人事制度改革与原人事制度改革相比,教师的待遇明显有较大幅度提高,且差距明显增大。这不仅有利于稳定、吸引高层次人才,而且对有真才实学的人才有很大的激励作用。

(二)创造有利环境促进人力资源的技能开发

人力资源的职业技能开发指通过系统培训使受

过一定基础教育的个人掌握从事某种职业所需要的专业、实用知识、工作技巧,以及一定的社会职业规范和准则,从而形成或增强参与社会劳动的资格和能力。高等学校人才各种各样,尤其是综合性大学更是人才济济。如何充分发挥职业技能优势,通过各种培养方式,有效地开发广大教职工的职业技能非常重要。

高等学校的职业技能开发要分层次、有目的地进行。对高层次人才要充分利用他们的社会影响和实力,加强与社会尤其是企业的广泛联系,把他们建成一支产学研结合的生力军。对年轻的教师要加强岗位技能培养,在教学科研方面发挥其优势。

(三)有利于高等学校人力资源创造力的开发

江泽民总书记指出:“创新是一个民族的灵魂,是一个国家兴旺发达的不竭动力”。高校作为国家科技兴国的辐射源,创新是基石。高等学校人事制度改革对教师创造性的作用主要表现在以下几方面。

第一,有利于培养教师的创造意识。用人制度的改革有利于形成教师的创新意识。尤其是教师岗位聘任制的实行,迫使教师改变过去的习惯思维,用创造性的眼光对待新事物,为了取得在聘任制中的优势,也必须在教学、科研中用创造性思维去开展教学科研活动,才能取得创造性成果,圆满完成教学科研任务。因此,教师聘任制的实施过程也是教师创造性思维的形成和实现过程。

第二,有利于培养教师的创造精神。由于知识经济时代的到来,创新成了时代的主题,创新主体具有创新精神是创新的前提条件,而创新精神的形成必须要有创新的条件、创新的环境和创新的机制。高等学校人事制度改革是教师创新精神形成的制度保障。

第三,有利于吸引高层次创造性人才。实施人事制度改革,按照社会主义市场经济的分配原则“按劳分配”与“按要素分配”相结合的分配原则和效率优先原则,打破了“大锅饭”和平均主义思想,拉大了差距,给有突出贡献的教师以“高薪”,吸引了一部分优秀人才到高校来工作。同时,在岗位设置过程中,充分考虑学科建设需要,对人才紧缺学科适当倾斜,也对优秀高层次人才发挥作用创造了条件。

第四,有利于创造性人才脱颖而出。人事制度改革的重要指导思想就是要鼓励拔尖人才脱颖而出,破除论资排辈观念和体制,鼓励创新,不拘一格使用人才。业绩突出职称低的教师可以获得比教授

高的津贴。如讲师可以聘任比副教授、教授高的等级,领取比副教授、教授高的津贴。对有重大教学、科研成果的教师给予奖励。

第五,有利于科技创新。高等学校是国家科技创新的重要基地,在国家科技创新体系中具有重要地位。高等学校的人事制度改革对培养教师的创新意识、创新精神和发挥教师的创新能力具有重要作用,客观上促进了科技创新。同时,鼓励教师到科技园兼职,对大学科技园的科技开发具有重要的促进作用。

第六,有利于形成创新机制。创新的关键是机制创新。高等学校一方面人才严重不足,另一方面有些人才又严重浪费。造成这种现象的原因是机制落后,使教师的主观能动性未能得到充分发挥。人事制度改革,通过一系列政策鼓励教师创新,促进了教师创造热情和动力,对形成有效的创新机制具有重要的推动作用。

三、在人事制度改革中如何充分开发高等学校的人力资源

人事制度改革从主客观两方面对高等学校的人力资源开发都有积极作用。它打破了旧的用人制度和分配制度,解决了计划经济条件下长期困扰高等学校的难题,对高等学校的人力资源开发具有促进作用,是高等学校教育事业发展的重大突破。但也应该看到,由于长期以来根深蒂固的旧观念影响,改革不仅任务艰巨而且由于新旧体制的冲击,必然导致社会的冲击,因此改革道路任重道远。

(一)加强思想政治工作,保证改革的顺利进行

新的人事制度改革,在旧的人事制度基础上有重大突破。因此对人们旧的思维和行动方式有很大冲击,尤其是随着改革的进一步深入,能上能下的用人机制将逐步建立,教师不仅面临岗位聘任的压力,而且也面临着没有岗位的可能,加之分配制度改革形成的巨大差距,高校教师将出现许多思想问题。尽管人事制度改革有许多硬性的规定不可质疑,但要保证改革的顺利进行必须加强教师的思想政治工作,作好部分教师的思想动员和转化工作,让他们积极投入改革行列,适应改革的历史潮流。

(二)转变观念

观念是否正确是改革成败的关键所在。当前高等学校要完成人事制度改革的重要历史使命,必须从思想上转变长期以来形成的根深蒂固的旧观念。

第一,要树立市场经济观念。高等学校人事制

度改革是我国政治、经济改革的结果,是社会主义市场经济逐步深入的结果。尽管社会主义市场经济在我国已初步建立,但由于高等学校长期形成的封闭式办学模式,使其人事制度改革相对于企业和政府部门的人事制度改革相对落后。高等学校的工作者仍没能走出计划经济的惯性思维模式,许多人仍按计划经济的观点思考问题,致使高等学校的人事制度改革步伐较慢。因此,高等学校应树立市场经济观念;在教师的培养、使用、引进方面与社会大市场接轨。在实施教师聘任制过程中,既要考虑学科现状,又要适应市场经济需要,对新兴学科要用发展眼光对待,给予重点支持,对优秀拔尖人才,要尽最大努力给予扶持。

第二,“按劳分配”与“按要素分配”相结合的观念。高等学校的分配制度不仅要考虑按劳分配,打破“大锅饭”、“铁饭碗”,而且要将按劳分配与按要素分配相结合。高等学校分配中的平均主义现象,讲究论资排辈较为严重,广大教职工对以实施聘任制为中心,以拉开差距为突破口的人事制度改革不一定理解和支持,因此转变观念尤其重要。

第三,树立以人为本的观念。高等学校的人事制度改革尽管以岗位聘任为主,岗位设置、聘任、岗位目标的考核是其中心内容。但是,作为人事制度改革,要以人为中心,尤其是要有利于学校的教师队伍建设,岗位设置要有利于教师培养,岗位聘任要有利于教师积极性的发挥,重视教师的创造性能力的发挥和特长的展现,充分体现“公平、公正、公开”原则,形成一种公平竞争机制。

(三)完善聘任制,逐步深化人事制度改革

人事制度改革是一个长期过程。高等学校经历了三次大的人事制度改革,现阶段尽管迈出了具有历史意义的一步,但是,新的人事制度改革由于刚推行不久,在实施过程中仍存在问题,需要在实践中不断完善、总结和创新。

参考文献:

- [1]梁裕楷,袁兆亿,陈天祥.人力资源开发与管理[M].广州:中山大学出版社,1999.
- [2]林梅,朱志良.对新世纪高校师资队伍建设的思考和设想[A].高校师资工作文集[C].广州:暨南大学出版社,2001.
- [3]胡建国,谭振武.深化与推进校内人事管理体制改革的实践与思考[A].高校师资工作文集[C].广州:暨南大学出版社,2001.