

人才聚集视角下高校师资队伍多元化用人机制研究

曹晓云 刘文硕

北京建筑大学 北京市 102616

DOI: 10.12238/ems.v7i4.12694

[摘要] “聚天下英才而用之”是新时代人才强国战略的核心要义之一,人才聚集是吸引人才、打造人才高地的重要路径。高校作为科技人才集聚地、拔尖人才输出地、科技创新策源地,大力推进用人机制改革创新,既是高校加强自身高质量建设的迫切需求,更是时代赋予的重大使命和担当。本研究针对目前高校师资队伍所存在的人员管理及使用问题,确立多元化构建高校师资队伍用人机制的观念,准确把握其时代要义,从加强党对人才工作的全面领导、努力构筑人才集聚机制、强化优秀人才自主培育力度、实施多元化考核评价、优化人才成长环境等方面提出建议举措,积极推进以多元化理念引领高校师资队伍高质量发展建设。

[关键词] 高校师资队伍;多元化用人机制;党的领导;考核评价;人才成长环境

一、绪论

“聚天下英才而用之”是新时代人才强国战略的核心要义之一,强调通过汇聚全球优秀人才,激发其创新活力,为国家发展提供智力支撑。党的二十届三中全会强调“构建支持全面创新体制机制”。当前,世界新一轮科技革命和产业变革加速演进,国际科技竞争更趋激烈,高校作为科技创新的重要力量和创新人才培养的主阵地,必须立足新发展阶段,以高度的历史自觉和责任担当推进深层次改革。

人才是有力推动社会进步的关键性因素,人才聚集是吸引人才、打造人才高地的重要路径。为了在全球人才大战中赢得主动,全球各高校普遍将教师用人机制改革作为高等教育管理体制改革的突破口,努力构建起更为高效的人才发展体系。近年来,随着我国经济增长方式转变和高等教育内涵发展,长期困扰高校发展的体制机制性障碍,特别是用人机制的瓶颈性因素进一步凸显。如何进一步加强并完善高校师资队伍体制机制建设,吸引更多优秀的人才为区域社会经济发展作出积极贡献,是各地政府、高校面临的重要时代课题。

二、高校推进多元化用人机制建设的必要性和紧迫性

(一)多元化用人机制是推进高校可持续发展的本质要求

在传统高校人事管理中,全体教师长期采用单一编制管理模式,导致用人机制存在多重结构性矛盾,弱化了岗位职责与绩效目标的刚性约束,时常存在人才引进后的动态评价与激励机制缺位现象,造成队伍年龄结构、学科结构、能力结构的固化,严重制约高等教育内涵式发展。高校推行多元化用人机制,可以通过岗位聘任制、聘期考核制,有效重构“能上能下、能进能出”的人才动态管理生态,一定程度上解决教师事业编制紧张的办学困难。

(二)多元化用人机制是促进高等教育优化资源配置的关键动力

高校教师管理制度是各高校办学体制机制的重要组成部分,推动多元化用人机制改革,高校不仅可以构建起先进的人才管理理念,更可以推动经费、信息、物质、技术、社会支持等资源与人力资源实现有机结合。高校多元化用人机制本质要求就是以人员管理机制改革为牵引,打破岗位聘任、考核评优、薪酬激励等方面的固有制度限制^[1],促进制度建设和精细化管理。因此,高校采用多元化用人机制,可以打破原有薪酬分配架构,全面凝聚起全员追求高水平绩效的认识共识,构建发展导向的绩效考核机制和激励导向的绩效分配机制,促进治理体系和治理能力的现代化,为加快高水平大学建设提供坚实的制度体系保障。

(三)多元化用人机制是助力高水平教育对外开放的重要路径

《教育强国建设规划纲要(2024-2035年)》明确提出,完善教育对外开放战略策略,建设具有全球影响力的重要教

育中心。高校作为该战略的核心实施主体,被赋予培养复合型全球化专业人才的特殊使命^[2]。国际人才培养作为复杂的系统工程,对高校大力推动教学范式的跨文化重构,尽快建立起科学严谨的管理制度体系提出了更高的要求。这其中,师资队伍是高校发展的基础和关键,是人才培养方案的具体落实者。各高校必须要打破单一聘任模式,以多元化制度创新引领国际化高水平师资队伍建设,不断学习和借鉴其他国家先进的教师管理办法和激励机制,更好地引进和汇聚国内外杰出人才,进一步调动师资队伍积极性和创造力,为增强我国教育的国际影响力和话语权、推进高水平教育对外开放贡献力量。

(四)多元化用人机制是提升高校增强核心竞争力的必然选择

人才是创新的第一资源,在当今竞争激烈的高等教育中,人才是高校最宝贵的资源,优质人力资源的集聚与配置构成了高校核心竞争力的关键要素。引进不同类型、不同专业背景的高水平人才,构建结构合理的人才梯队,不仅是高等学校人力资源建设的一项重要工作,更是实施人才强校战略的根本保障。高校大力服务创新驱动发展战略,其首要任务便是确立更具前瞻性、系统性、有效性的人才发展理念,实现由人才支撑向人才驱动、由人力资源管理向人力资源开发的快速转变。这就要求高校必须要积极探索制度创新,拓宽各项人才选聘范围,探索多样化、专兼结合的人才使用形式,打破高校教师与社会其他行业职业的管理体制壁垒,实现高校与人才真正的双向选择,提升各类优秀人才跨行业、跨区域流动的吸引力,增强事业发展核心竞争力。

三、制约高校用人机制的主要因素

(一)教师交流退出机制仍未有效运转

当前高校人事管理仍普遍存在观念转型滞后、流动机制僵化等制度性梗阻,这实质反映了传统行政化用人机制与市场化改革要求的结构性矛盾。人力资源优化配置是实现人力资源最大化利用的关键途径,传统高校教师职业的流动性较低,不利于学校人力资源的高效配置。

(二)师资补充机制存在结构性矛盾

事业单位编制教师是高校人才战略的核心构成,随着高等教育规模持续扩张,事业单位编制规模限制使得师资增量难以匹配高校发展速度。为应对教师资源紧张等情况,高校普遍通过聘请少量知名学者作为兼职教师来缓解师资短缺。这类灵活聘用机制往往仅被作为短期应急手段,尚未形成制度化的多元化师资补充途径。此外,在兼职教师的聘用过程中,高校对其知识结构和岗位胜任力缺乏系统的考察机制,兼职教师队伍的教学水平以及综合素质难以得到可靠保障。

(三)考核机制执行不到位

部分高校内部人事管理制度不健全,尚未建立或及时修

订岗位聘用管理制度和考核管理体系,普遍存在管理制度契约意识不强。此外,长期以来不少高校侧重对一线教师教学、科研能力的评价,忽视对管理人员综合能力的评价,管理人员综合能力评价体系不够健全。在实际专任教师考核工作中,部分二级学院虽然已充分掌握个别教师的工作实绩不符合岗位要求,却存在畏难情绪,时常无法做出公正的考核评判。

(四) 岗位分类评价措施不完善

高等教育师资岗位分类评价是学校人力资源管理的核心挑战,其复杂性源于教师职能的多维性特征。教师业绩考核指标主要由人事管理部门制定,通常将教学型、科研型、兼顾型岗位纳入统一评价框架,其评价标准体系单一且固定,忽视了不同岗位、不同类型教师的工作差异。这种固定式、统一化的考评体系不仅难以消解固有矛盾,反而导致人力资源的结构性损耗,客观上偏离了人尽其才的用人理念。

四、关于进一步加强多元化用人机制建设的建议

高校要坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指引,深入贯彻中央人才工作会议精神的要求,秉承人才是第一资源理念,切实将“人才强校”作为高校发展的核心战略,面向国家、区域及行业重大战略需求,深化学校用人体制机制改革,营造识才、用才、敬才、爱才的环境,推动学校高质量发展、服务教育强国建设提供优质人才动力。

(一) 加强党对人才工作的全面领导

一是优化人才工作体制机制,夯实党管人才的工作根基。加强和完善党委统一领导,强化人才工作意识,落实主体责任,将人才工作作为重点专项列入学校党政工作要点,纳入各级党组织述职、单位考核评议专项内容。进一步发挥人才工作领导小组统筹协调、指导监管作用,健全两级人才工作管理体系机制,健全组织人事部门牵头抓总、职能部门密切配合、二级单位狠抓落实、社会力量广泛参与的“大人才”工作格局。

二是强化人才工作政治引领,铸就人才队伍的思想之魂。持续加强和改进思想政治工作,建立高层次人才理论学习调训制度,引导广大教师做中国特色社会主义忠实的信仰者、实践者。建立健全教师诚信和师德档案,将思想政治素养、师德师风表现作为人才选拔、人才评价的基本条件。选树宣传有大志向、德才兼备、潜心育人、勇攀高峰的优秀人才典范,将科学家精神和工匠精神作为人才选拔、人才评价的重要标准,引导广大人才胸怀祖国、奖掖后学,做塑造学生品格品行的“大先生”。

(二) 努力构筑人才集聚机制

一是大力加强全职人才引进力度。创新人才引进工作模式,强化有组织地开展师资队伍建设工作,公开面向国内外招聘优秀教师,持续优化队伍结构,掌握相关领域全球“人才分布地图”,构建具有系统性、前瞻性、突破性的人才引进政策。依托国家及区域海外人才引进计划,加大校内青年拔尖人才定向引进和跟踪培养力度。根据学校学科专业布局,加强学科带头人梯队建设。

二是不断拓宽师资来源渠道。积极吸引国内外优秀专家学者参与到高校教学科研工作,聘请行业知名企业负责人担任特聘教授,坚持“不求所有,但为我用”的原则,持续补强本校的师资队伍力量。将企业中的实践型人才与学术型人才同等重视,邀请行业国际领军人才来校短期讲学,根据学校实际发展需求以多种形式引进到校工作,推动相关学科发展建设。要建立长期稳定的校企合作机制,制定灵活的人才兼职聘用政策,让来自企业的专业技术人才能够有效参与高校教学及科研工作,推进实践问题与理论研究的互动共进。

(三) 强化优秀人才自主培育力度

一是健全人才培养资助体系。加强高端人才学术引领作

用,建立人才引育全周期综合能力评价体系,进一步明确高端人才在青年教师培育、学科建设、高水平科研平台建设工作中的考核指标。探索学校特色的校内人才支持体系,分层分类加强对各类老师的培养支持力度,显著提高优秀人才待遇,强化对入选人员全过程管理和考核。

二是健全青年人才成长发展体系。实施青年教师导师制,建立“教学科研双重考核”评价机制,帮助青年教师尽快掌握教学技能、融入科研团队。通过支持青年教师到国内外知名高校进修学习来提升其专业能力,畅通青年人才职称评聘的“绿色通道”,出台职称评聘“直通车”计划,建立“低职高聘”机制。运用好博士后培养计划,建强师资队伍“蓄水池”。

(四) 实施多元化考核评价

一是推进聘任及评价机制改革。高校应实施全员岗位聘任制度,构建规范化考评体系。建立“竞争择优、双向互选”的用人机制,在岗位聘任环节严格遵循岗位适配原则,实现人岗匹配与权责利统一。构建全过程考核体系,依据聘任协议明确教学工作量、科研成果指标、岗位责任义务等量化标准,通过定期开展履职评估形成规范化的考核闭环。在推进评价机制建设中,构建包含教师代表、行政管理人员、学生群体的多元评价体系,既要评估教师当前的教学科研成果,也要科学预测其专业发展空间,形成全面客观的评价结论。

二是健全完善教师发展培养体系。构建分层分类的岗位培训机制,根据教师职业发展阶段设置阶梯式课程。实施“导师制”培养计划,由资深教师通过教学观摩、联合备课、课题共研等方式,帮助新入职教师完成从理论储备到教学实践的转化。建立教师成长档案系统,将教学基本功考核、科研能力评估、育人成效反馈等指标纳入动态监测,为每位教师制定个性化提升方案。

(五) 优化人才成长环境

一是健全完善人才服务体系。进一步强化组织人事部门牵头抓总,相关职能部门各司其职、密切配合,全校资源广泛参与的人才服务保障工作机制。尊重人才、爱护人才,构建校领导对高层次人才的联系制度,关心关注人才在教学、科研、生活的发展状况、实际需求及思想动态。

二是强化人才服务保障力度。发挥榜样引领示范作用,通过报纸、广播、电视等各种传媒,对在人才培养、学科建设、科学研究和社会服务等方面取得突出贡献的人才加大宣传力度,“以人才育人才”,营造惜才、爱才、敬才的校园风尚,凝聚奋力前行的力量,共谋学校事业发展。

五、结束语

全球人才竞争的关键在于人才制度,高校则是各类创新人才的蓄水池。大力推进高校师资队伍用人机制改革及创新,不仅是推动高校可持续发展的重要路径,更是高等教育有力推进人才高地建设的关键举措。在中国高等教育更加注重内涵式发展,大力教育强国建设的背景下,进一步深化高校多元化师资队伍已势在必行。高校只有科学把握用人机制改革的重点与方向,才能有效突破困扰发展的障碍与藩篱,全面深入推进高等教育事业科学发展,在实现中国式现代化的宏伟事业中作出高校贡献。

【参考文献】

[1] 晋兴雨. 协同学视域下我国高校教师聘用体系研究[D]. 上海: 上海大学, 2020.

[2] 赵春喜; 张洪巧. 多元化用人机制下外语类高校师资队伍建设探究[J]. 人力资源管理, 2015, (01).

研究项目: 北京市教育科学“十四五”规划一般课题“高校人才高地建设的路径探索研究”(CFDB23468)