

高校高层次人才引进和管理的风险及防范措施研究

吴艳

(同济大学汽车学院 上海 201804)

【摘要】高层次人才引进工作已经成为高效提升教学科研能力,促进学校快速发展的重要手段。但在人才工作过程中,受到多方面因素的影响,存在着人才引进和管理方面的风险,对学校的发展产生影响。本文通过介绍高层次人才界定原则,深入分析高层次人才对学校发展的重要作用,结合当前人才引进和管理工作中存在的问题,提出科学有效的风险防范措施,保障人才工作的科学高效开展,为学校的发展提供有效的支持。

【关键词】高校;高层次人才;引进;管理;风险

1 引言

随着社会的发展,对人才的要求逐渐提升,对教育行业提出了严峻的挑战。高等院校作为高级人才培养的重要机构,其教学水平和科研实力直接影响到人才的培养水平。因此加强对高层次人才的引进和管理,充分实现人才自身价值,能够对学校的发展起到良好的带动作用。人才管理部门要结合当前形势下,人才引进存在的问题和风险,转变管理理念,制定科学的人才引进和管理制度,促进学校的快速发展。

2 高校高层次人才界定

高校作为我国高等教育的主要组成,承担着重要的人才培养和科研职能,为社会经济的发展和科学技术的创新转化提供强力的支持。高校教师队伍是体现教育教学水平和科研能力的重要方面,加强对高层次人才的引进,已经成为我国高等教育领域的重要工作内容,关系着学校教学质量和科研能力的提升,是学校发展壮大的重要环节。目前国内高校对高层次人才的界定大多根据人才的知识、学术水平和道德品质两个方面进行。^[1]人才的学术水平方面主要包括:博士学位或是边缘学科的硕士学位;职称在副教授以上;具有能够阅读专业英文文献资料 and 进行流暢学术交流的英语能力或具有其他外语能力;具有较高的学术水平和科研能力,自主开展科研项目或参与国家级重点科学项目,在核心期刊发表10篇左右论文;具有一定的教学工作经历,从事过本科生或硕士生的教学工作,并教授过相关专业课程,能够对学生进行有效的指导。而对人才的思想道德同样有较高的要求,能够做到爱岗敬业,有责任心,能够积极开展教学和科研工作,具有良好的思想品质,能够正常开展教学工作,并取得较好的教学成果。^[2]

对于高层次人才界定,不同国家、不同地区都会因为高等教育的实际情况产生一定的差异,但是一般来说可以分为以下几类:领军人才,在学科内处于前沿位置,并在学术界有较强的影响力,并在相关领域内有重大研究发现,或是做出过突出贡献的知名专家学者;发表过有较强影响力的学术论文或是获得过重要的学术奖项;主持过国内外重大科研项目,具有较强的领导才能;骨干人才,具有较强的教学和科研能力,能够为学校发展提供有效支持的教授学者;后备人才,具有较高学历、职称,熟悉教学和科研工作,具有较好发展潜力的教师或科研人员。^[3]

3 高校高层次人才引进和管理的现状分析

高层次人才引进工作是高校人才队伍建设的关键环节,对学校的教学和科研工作的发展起着重要作用,但是在高层次人才引进和管理中,存在着许多问题,使得高层次人才无法高效的发挥其在教学和科研领域的的能力,制约着学校的快速发展。

3.1 缺乏完善的人才评价制度

对高层次人才进行科学的引进和管理,高校需要对人才进行严格的评价,使其能够充分符合学校教学和科研工作的要求,并能够为人才的成长制定合理的计划和方向,提供广阔的发展平台。但是在现阶段人才工作中,人才评价制度不够健全,没有统一的标准,不能对人才进行全面细致的评价,不能为人才引进工作提供科学的依据,对人才管理工作造成不利影响。

首先是在人才评价中,过于重视学历,而忽视引进目标的实际教学和科研水平,不能对其形成准确客观的评价,对其能力水平和发展潜力不能形成清晰的认识。过于重视人才的学习经历,将海外留学经历作为一项重要的评价标准,在引进和管理人才的过程中不能进行全面的评价,只是提升学校的学历水平作为重要目标,不能有效实现高层次人才引进目的,影响高校的发展环境。

其次是过于重视研究学术水平,而对人才的教学能力、思想品质不能进行全面的考察,这种评价导向不符合高校教育工作的要求,高校承担着重要的人才培养职能,教学工作是高校最为重要的基础工作,高层次人才引进要对教学活动起到积极的影响,能够借助其较高的学术科研水平,助力人才的培养,利用其高尚的思想品质和科学素养感染学生,激发学生的学习热情督促学生养成良好的学习习惯,引导学生建立崇高的理想。但是现阶段的人才评价体系,过于注重对科研能力的考察,忽视对人才教书育人能力和品质的评价。

再次,高校普遍存在重视人才的引进,忽视对人才发展的科学规划和支持,在人才的管理过程中,缺乏有效的管理机制,对人才的价值不能进行充分的认识,使得人才的教学科研工作得不到相应的政策和资源支持,影响人才的发展和提升,其教学和科研水平得不到有效的发挥,严重影响人才引进和管理工作的成果,不利于学校的发展。^[4]

3.2 激励政策不健全

现阶段高校普遍重视对高层次人才的引进和管理,制定了一系列的激励政策,以提升对人才的吸引,充分发掘人才的价值,对学校的教育教学和科研工作提供高效的支持。但是在激励政策的制定和实施环节,依然沿用传统的人力资源管理思想,缺乏科学有效的管理理论指导,不能结合高层次人才的实际工作情况,进行激励政策的制定。同时缺乏统一的激励标准,对人才的实际工作表现缺乏有效的评价,使得激励政策的落实存在问题,不能起到对人才的激励作用。大多数高校的人才激

励政策都是以福利待遇的提升为主,忽视了人才个体间需求的差异,不能有效满足人才的实际需求,容易影响其工作积极性。在激励政策的制定中缺乏对人才精神激励的内容,对人才取得的荣誉和成果不能进行及时的表彰,缺乏有效的情感激励,不能有效增强人才的荣誉感和责任心,激励内容缺少对人才的精神关怀和情感的沟通,严重影响人才的工作热情。

3.3 人才管理水平不足

对高层次人才缺乏有效的管理和服务,使人才的价值得不到体现,其中工作生活过程中得不到有效的支持和服务,容易导致人才资源的流失。在人才的使用环节,不能有效结合人才的评价结果和人才的具体能力水平,对人才的岗位工作进行科学安排,不能为人才的发展提供广阔的空间,限制了人才价值的实现。在管理过程中要根据学校的整体工作规划,制定科学的人才管理机制,结合学校发展和人才的实际情况,对人才的发展方向进行科学的规划,建立完善的人才培养机制,帮助人才融入研究团队和教师群体中,为人才提供更加全面的服务,为人才的价值实现和自我提升提供有力的支持。

4 高校高层次人才引进和管理的风险分析

高层次人才引进和管理是一个系统的工作,需要对学校的发展和人才的能力价值和道德品质等方面进行科学的协调,这个过程容易受到各种因素的影响,不可避免的产生风险,对学校的发展和人才的发展造成不利影响。这就要求人力资源管理部门要充分认识到人才引进和管理的风险,制定科学高效的人才管理政策,实现对人才工作风险的科学控制。

4.1 人才评价风险

大多数高校在引进人才计划时,缺乏科学有效的规划,不能结合学校的实际发展需求进行人才计划的制定,过于重视人才的学历、荣誉等因素,忽视对人才的全面细致评价,存在人才的实际情况并不符合学校发展的问题。在人才的选聘过程中,只是针对人才的知识能力和学术水平进行重点考察,在有限的交流环节中,只能了解人才突出能力或素质,并不能对其教学能力、实际科研水平、道德品质等方面进行充分的考察,容易出现引进的人才并不符合学校需求的情况。同时高层次人才引进对学校的发展能够起到积极的推动作用,学校一般会将其安排在重要的工作岗位,承担重要的教学、科研和管理任务。但是由于评价机制的缺失,使得学校并不能对人才的能力水平形成全面的了解,有些人才只是科研水平高,不具备领导才能,安排在重要的领导岗位会对学校的正常运行造成影响,不能有效实现人才的价值。而有些人才教学科研水平较高,但是学历较低,如果不能安排合适的岗位,容易导致人才的价值得不到充分的体现,造成人才的流失。^[5]

4.2 人才管理风险

在人才引进计划的制定中,不能有效结合学校的实际情况进行统筹安排,使得引进人才的能力和学科种类存在差异,没有科学有效的人才引进标准,并不能使人才有效融入学校的体系中,容易出现个别领域人才过多,而其他学科人才缺乏的问题。由于高层次人才属于重要的稀缺人力资源,在引进工作中竞争压力较大,为加大引进力度,许多学校会增大对人才引进和管理的经费投入,通过提升福利待遇、加大培养力度等措施,提升对人才的吸引力,如果不进行有效的控制,容易对学校的正常运行造成影响。同时由于管理机制的不到位,人才在具体的岗位配置、科研资源支持等环节不能得到有效的保障和支持,对人才的工作生活缺乏关心,会导致人才的流失。而对引进人才重视程度和投入的加大,必然会影响学校现有人才的情绪,影响其工作积极性,对学校的教学科研氛围造成不利影响,导致现有人才的流失,不利于学校的稳定健康发展。

5 高校高层次人才引进和管理的风险防范措施

5.1 完善人才引进和管理机制

高校要结合自身的发展需求和实际情况,对现有的教学科研资源进行科学深入的分析,制定完善的发展规划,突出特色和重点学科,制定科学高效的高层次人才引进计划,对引进人才的数量、人才学术水平、人才的研究领域等方面进行科学的配置,形成完善的人才需求分析,并制定科学的调控机制,结合目标人才的实际情况,制定合理的引进策略,使引进的人才能够符合学校的人才需求,为引进工作的高效开展提供坚实的基础和科学的指导。

对人才引进和管理要制定合理的预算机制,充分考虑学校的实际经济情况,积极争取各级政府和管理部门的政策资金支持,为人才引进提供资金支持。对人才的引进成本进行科学的规划,制定合理的标准,在充分考虑人才引进计划和人才需求的前提下,有效节省不必要的资金支出,增大对人才引进的投入,从根本上提升学校对高层次人才吸引力。

高校在加强对人才引进力度的同时,要重视对人才的培养,为人才提供广阔的发展空间,结合人才的实际情况,制定科学合理的培养方案,根据人才的科研方向提供有效的资源、资金等方面的支持,切实关心人才的工作生活,提供全面的服。结合人才的岗位特点进行针对性的培训方针,使其能够获得知识能力的提升。加强学校间的学术交流,开展多种形式的学术活动,为人才提供相关领域的学术资

源,促进人才的成长。

5.2完善人才评价机制

首先要规范引进程序,充分利用各种渠道,如公开招聘、人才推荐、海外招聘等形式,拓宽引进范围。建立完善的评价机制,对人才进行全面的考察和评价,对人才的知识技能、科研成果、思想道德修养等方面进行公正客观的评价,并根据评价结果进行合理的岗位配置和人才培养方案的制定。同时要积极引入过程考核机制,在人才聘期内,结合人才的教学效果、科研成果、学科发展、科研团队建设情况等环节,进行年度或学期考核,根据考核结果进行相应的职位、待遇等的调整。在完善考核机制的同时,要增强对人才的服务意识,关心人才的工作生活,帮助人才及时解决问题和困难,提升其工作积极性,推动人才管理的高效开展。

5.3完善人才激励机制

学校要加强对人才福利保障和激励政策的科学制定,鼓励学术交流和科研工作,营造良好的学术科研氛围,为人才的成长提供良好的环境。通过完善的福利保障机制,为人才提供优质的服务,使其能够全身心的投入到工作中,结合激励政策的制定和高效实行,鼓励人才积极开展教学和科研工作,提升人才的工作积极性,充分发挥高层次人才的作用,带动学校的快速发展。

6 结语

高层次人才的管理和管理工作对高校具有重要意义,高校要充分认识到人才引进中存在的风险,结合自身实际情况,制定科学有效的风险防范和控制策略,提升人才引进工作效果,加强人才管理,促进人才更好的发挥自身价值,推动学校的快速发展。

参考文献

- [1] 范冬清. 风险规制、过程管控及价值衡量——大学高层次人才引进风险的管理模型解析[J]. 高教探索, 2015(3): 13-16.
- [2] 杨维芬, 赵硕. 高校人才引进工作中人力资本投资风险与防范[J]. 科技视界, 2015(7): 101-101.
- [3] 杨振权. 高校高层次人才引进的问题与对策研究[J]. 辽宁经济职业技术学院学报, 2016(3): 61.
- [4] 张轶坤. 关于高校高层次人才引进工作的思考[J]. 人力资源管理, 2015(3): 140-141.
- [5] 闫斐. 对新时期高校高层次人才引进工作的思考[J]. 教育教学论坛, 2019(16): 222-223.

妈祖文化对沿海高校学生海洋意识的培育作用 ——以潮汕地区为例

罗少杰 吴奕贤

(广东海洋大学 广东 湛江 524088)

[摘要] 潮汕地区在新时代“一带一路”的倡议下,深挖潮汕地区的妈祖文化资源,推进妈祖文化在新时代大学生中发挥培育海洋意识软文化的作用,当代大学生是国家海洋强国建设的重要后备力量,他们的海洋意识水平很大程度上能够决定下一个阶段国家海洋强国建设的方向。因此,基于潮汕地区的妈祖文化,从思想政治教育、社会实践等方面,打通培育高校学生的海洋意识“最后一公里”。

[关键词] 妈祖文化; 高校学生; 海洋意识; 培育

潮汕地区拥有历史悠久且独具特色的民俗文化,纷繁荟萃的潮汕文化是数千万潮人所共有的精神财富。妈祖文化便是其中最重要的一部分,更是中华海洋文化的代表。潮汕地区的妈祖文化起源于南宋末年,由福建莆田人迁居潮汕传入。结合当地的民俗文化,后成为具有鲜明特色的潮汕文化重要组成部分,妈祖文化的加入,在潮汕地区开启了海洋的弄潮时代,海洋性商业贸易活动越来越多,潮汕地区逐渐加入海丝路的节点中,也成了妈祖文化传播的重要源头之一。

一、妈祖文化的海洋特性

从地理上看,潮汕地区位于广东省与福建省的连接处,其地处中国东南沿海,海岸线曲折绵长,多优良港湾。历来为粤东、赣东南、闽西南的商品集散地。三面环山,陆上交通不便,一面临海,这是潮汕人唯一的开拓方向。因此,自古以来,潮汕人民便有着发达的海洋捕捞业,并通过大海,与沿海其他地区进行商业贸易。宋代海上贸易兴盛,海事活动频繁,而浩淼无边、变幻莫测的海洋充满了危险性,海难时常发生。从事海事活动的渔民、船工、商贾时刻渴望着幻想着有位海上神灵保佑他们的安全,海神妈祖就应运而生。自宋以后,妈祖海神就成为历代从事海事活动的人们心理上、精神上的依恃。明清时期,潮商活跃在世界的舞台;到了清代,红头船便连通到南洋,为了生计的潮人过番出洋,成为现今的华侨;1860年,汕头开埠,从此开启了“百载商埠”的历史。可以说:妈祖是航海者的精神支柱,促进了海上丝绸之路的开拓,海上丝绸之路也反哺了妈祖文化的传播和发展。海上丝绸之路逐渐成为中国与外国交通贸易和文化交往的海上通道,而妈祖文化几乎获得这条大道上所有国家和地区的认同,在推进海上丝绸之路的今天,妈祖文化发挥着共享文化和感情纽带的作用。

到了20世纪八十年代,潮汕地区迎来了改革开放的浪潮,焕发着勃勃生机。汕头,这个“百载商埠”更是成为首批经济特区之一。其依托妈祖文化交流活动,多次举办跨境巡安、妈祖文化节等活动,促进21世纪海上丝绸之路沿线国家地区或城市之间的民心交融,增强彼此文化认同,带动国内或国际之间的经济发展。2015年3月,国务院授权发改委、外交部、商务部联合发布了《推动共建丝绸之路经济带和21世纪海上丝绸之路的愿景与行动》,阐述了“一带一路”的主张与内涵,提出了共建“一带一路”的方向和任务。潮汕揭三地政府根据文件精神,一方面,大力加强汕头等沿海城市港口建设,扩大开放倒逼深层次改革,创新开放型经济体制机制,加大科技创新力度,形成参与和引领国际竞争新优势;另一方面,充分发挥海外侨胞等一系列独特优势,积极参与和助力“一带一路”建设。2016年3月7日,李克强总理在参加十二届全国人大四次会议福建代表团审议时,指出“妈祖文化包含了海洋精神”。妈祖文化因海而生,并由海外侨胞所传播发扬,充分发挥妈祖文化作用,扩大优势,能使潮汕地区在这两方面更好地发展,因此妈祖文化承担着推动潮汕地区融入“21世纪海上丝绸之路”的使命。而这正是妈祖文化历久弥新的表现。

二、当代大学生强化海洋意识的必要性

开展海洋意识教育是中国海洋强国战略,以及进一步实施“一带一路”基本前提。习总书记说:“我们要深入开展人文领域交流合作,让合作更加包容,让合作基础更加坚实,让广大人民群众成为‘一带一路’建设的主力军和受益者”。

当代大学生是国家海洋强国建设重要的主力军和受益者,但在数次调研中,样本中的当代大学生的表现并不尽如人意。调研结果显示:当代大学生掌握的海洋知识主要集中在海洋资源、海洋环保、海洋科技等方面,在海洋历史、海洋人文、海

洋主权、政策等方面普遍缺乏了解,在调查样本中,有近50%的青年不知道我国还有300万平方公里的蓝色海洋国土^[1]。更有甚者存在“中国国土已足够广阔,小岛争端毫无意义”等错误观念。到了2017年,有学者对沿海城市-青岛的青年进行了综合分析,结果显示,青年海洋意识水平与受教育程度和就业状况存在显著性差异^[2]。这一现状很大程度上由于中国自古是个偏农国家,我们对海洋强国意识教育的重视程度不够、海洋法律体系部分缺乏、社会氛围还不够浓厚等因素造成^[3]。

因此,多措并举来加强高校学生的海洋意识教育是必然的趋势,也是我国海洋发展新形势的需要,进而强化我国青年维护海洋权益、建设海洋强国的责任担当。在党的十八大上,中国海洋强国的战略目标首次被提出:“提高海洋资源开发能力,发展海洋经济,保护海洋生态环境,坚决维护国家海洋权益,建设海洋强国”。这也是从顶层层面上,对高校学生海洋意识形态的督促。

三、挖掘妈祖文化对高校学生海洋意识的培育作用

2016年3月8号,国家海洋局发布《全民海洋意识宣传教育和文化建设“十三五”规划》明确指出:提升全民海洋意识是建设海洋强国和21世纪海上丝绸之路的重要组成部分^[4]。妈祖文化作为民族海洋文化的精华。其“立德、行善、大爱”的妈祖精神内涵和“平安、和谐、包容”的妈祖文化特征,与“共商、共建、共享”的“一带一路”合作相互映照。

在传统的思想政治教育中,海洋意识等学科知识容易重理论,轻实践。理论往往偏概念化、抽象化,整体的情感震撼力和感染力不足,所以教育效果甚微,甚至还会让人产生抵触情绪。倘若以妈祖文化为线索,其厚重的历史素材,丰富的文化内涵都预示着这会是一个良好的海洋意识培育载体。能够增强教育教学的针对性、实效性和说服力、感染力,强化大学生的海洋意识、海洋知识,使得大学生“学海、知海、爱海、懂海”,对我国的国土资源、海洋状况、海洋历史和文化等有充足的认识,增进海洋情怀,为高校学生的海洋意识培育打通“最后一公里”。

再者,依托妈祖文化为载体,定期开展综合性的海洋文化实践活动,动员大学生参与。在此过程中,寓学于乐,促进海洋知识的普及、传播妈祖文化、培育自身的海洋意识。总的来说,21世纪的中国,必将逐步走出深蓝。新时代下的思想政治教育必须高度关注学生的海洋意识的培育,要能够因地制宜,因材施教,充分利用妈祖文化等当地涉海的优秀文化,发挥文化软实力作用,积极培育中国特色社会主义海洋强国的建设者和接班人。

参考文献

- [1] 向楠, 觉醒吧. 中国青年海洋意识[N]. 中国青年报, 2014-07-29.
 - [2] 李修杰, 张安慧. 青年海洋意识水平及相关因素研究——基于青岛青年发展状况综合分析的分析[J]. 中国海洋社会学研究, 2019(00): 135-145.
 - [3] 费正清. 中国: 传统与变迁(节选)[J]. 中学历史教学, 2007(22): 1.
- 作者简介:
罗少杰(1991-),男,汉族,广东潮州人,广东海洋大学助教,研究方向: 思想政治教育。
吴奕贤(1998-),男,广东揭阳人,环境科学。
[项目基金] 本文为广东省教育厅德育项目高校思政工作“三全育人”项目——“三全育人”综合改革试点院系阶段性成果(化学与环境学院). 粤财教[2019]63号。