

文章编号: 1674-0386(2010)01-0040-04

# 科学发展观与高校人力资源水平的提升

李铁林, 温杰

(石家庄铁道学院 人事处, 河北 石家庄 050043)

**摘 要:**高校人事部门要落实好科学发展观,必须针对学校既定目标制定相应的人力资源发展规划,为学校发展目标的实现提供人才保障。目前许多高校人事部门仍采用传统的人事管理模式,这严重制约了学校的发展。因此,高校人事工作亟需转变管理理念,要打造学术团队,培育领军人才;要加强管理队伍建设,实现管理工作的信息化、专业化和法制化。同时,应着力制度建设,保障人力资源规划目标得以实现。

**关键词:**科学发展;人力资源规划;团队建设;制度建设

**中图分类号:** G642.0

**文献标识码:** A

高等学校要落实好科学发展观,必须科学地做好发展规划,涉及到学校的整体发展目标以及各学科的发展目标。而这些目标终究要靠人来实现,这就要求高校人事部门针对学校既定目标制定相应的人力资源发展规划,为学校发展目标的实现提供人才保障。目前许多高校人事部门仍采用传统的人事管理模式,导致人事工作人员事务性工作较多,战略性工作较少,管理过程较偏重于强调事而忽视人,人事管理工作过于保守和被动,实践中普遍存在着循规蹈矩、墨守成规的现象,这些严重制约了学校的发展。因此,高校人事工作亟需转变管理理念,突出战略管理,围绕人力资源发展规划开展各项工作,确保学校人力资源水平有序提高。

## 一、牢固树立人力资源管理观念

观念决定一切,树立人力资源管理观念,是变传统的人事管理模式为现代的人力资源管理模式的前提条件。

### (一)人力资源管理的内涵

“人力资源”的概念在1954年由彼德·德鲁克在其著作《管理的实践》提出并加以明确界定,

指那些可以获得的、对创造和实现机构的使命、愿景和目标做出贡献的人所具有的才能和活力。<sup>[1]</sup>

人力资源管理关心的是“人的问题”,其核心是认识人性、尊重人性,强调现代人力资源管理“以人为本”。在一个组织中,围绕人主要关心人本身、人与人的关系、人与工作的关系、人与环境的关系、人与组织的关系等。目前比较公认的观点是:现代人力资源管理就是一个人力资源的获取、整合、保持激励、控制调整及开发的过程。通俗点说,现代人力资源管理主要包括求才、用才、育才、激才、留才等内容和工作任务。

### (二)高校树立人力资源管理观念的基本思路

#### 1. 高度重视人力资源,坚持“以教师为本”

“以人为本”是现代管理的一个基本原则和理念,它强调的是人在组织中的主体地位和主导作用,进而围绕人的积极性、主动性和创造性实行管理活动。因此,要树立“以人为本”的观念,即“以教师为本”的观念,这是师资队伍建设和师资管理的出发点,应努力确定教师在学校中的主体地位。

#### 2 重视教师的需要,合理规划教师职业生涯

收稿日期: 2009-06-04

作者简介:李铁林(1974-)男,讲师,研究方向:人力资源管理。

人力资源管理强调把人看成是具有多方面需要和发展能力、追求自我实现和全面发展的“复杂人”、“社会人”。人的需要是人的行为的出发点、基础,重视人的需要就是要尊重个人内在价值的自我实现和个人的专业选择。在师资管理中只有充分关心教师的需要,合理安排教师的职业发展通道,才能调动和激发人的积极性和创造性,而教师积极性和创造性调动和发挥的程度将决定着高校的创新能力和最终决定着高校的生存和发展。<sup>[2]</sup>

## 二、科学制定人力资源发展规划

### (一) 人力资源计划应与学校定位和发展规划相一致

学校定位,是学校在近期和中长期关于办学类型、办学层次、办学特色、人才培养标准、科研规模与水平的奋斗目标和实现目标的战略思考。学校定位,必须经过认真调查研究,做到“知己知彼”,把握好本校的优势与不足,通过上下结合、反复讨论、充分论证,集全校师生员工之智慧,科学地加以确定。<sup>[3]</sup>

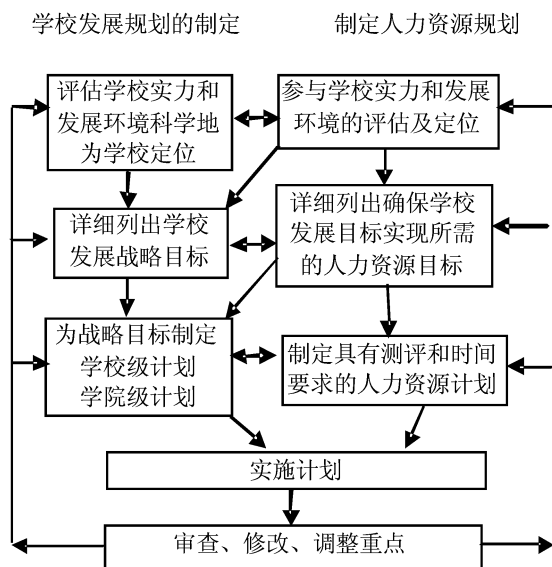


图 1 人力资源规划步骤

学校的科学定位,对于学校的发展至关重要。科学定位,可以把学校领导的精力集中到抓主要任务上去,促成学校办学特色的形成,实现学校办学资源、财力、人力的最优配置,进而提高学校的学术地位和和社会服务水平。学校定位及确定近期和中长期奋斗目标,必须认真分析自身条件,尤其是学校当前的人力资源水平,这就需要人事部

门参与到学校的定位及其发展规划的制定。一旦学校定位明确,那么学校要办成什么类型大学,哪些学科是优势学科,哪些学科是一般学科,哪些学科是劣势学科,各自的发展方向是什么,这些问题就有了明确答案。人事部门就可依据学校定位制定学校整体及各学科的人力资源发展规划。(见图 1)

### (二) 人力资源计划要兼顾各类人才的协调发展

#### 1. 打造学术团队,培育领军人才

(1)有步骤、分层次地制定团队建设规划。高校是高层次人才聚集的地方,但如果不对这些人才进行有效的整合,就会形成单枪匹马、一盘散沙的局面,导致学校竞争力不足。因此,人事部门要依据学校的发展规划、各学科的发展规划和相应的师资力量,有步骤、分层次地建设学术团队。学校的优势学科往往都拥有较好的团队,应鼓励和引导他们向更高水平发展,积极探索团队管理模式,起到典型示范作用;对于学校一般水平的学科,可能并不是由于师资水平不够强,很可能因为研究方向分散,没能形成合力效应。应做好教师资源的整合工作,条件成熟的可列入学校重点团队建设规划;对于学校劣势学科,学校应加大扶持力度,重点在人才引进和师资培训上给予支持,使教师的学术水平得到提高。同时在招聘和培训工作中要考虑到教师的研究方向,朝着团队建设规划的方向发展,许多高校针对弱势学科教师学历偏低的状态,专门实施了“博士化工程”。

(2)结合团队建设,实行重点人才工程,培育领军人才。“千军易得,一将难求”,一个好的团队离不开优秀的领军人才。因此在进行团队建设的同时,学校应设立专门资金,实行人才计划工程,培育领军人才。许多高校通过重点人才工程的实施,吸引和培育了大量优秀人才。西安交通大学制定了《西安交通大学“腾飞人才计划”实施办法》,设立“腾飞人才”专项配套资金 1 000 万元,连续 5 年每年遴选或引进 10 名拔尖人才作为校内特聘教授,提供相应科研经费和特殊津贴;西北大学实施“112”人才工程计划,设立专项经费和专项制度,确保建立“10 名中青年国家级专家、100 名学科带头人、200 名中青年骨干教师”人才金字塔;四川大学非常重视师资队伍建设和为此制定了长远规划和师资队伍建设和规划,提出

“214”人才工程,即:20位学术界元老,100位拔尖人才,400位教学科研骨干;还有南京农业大学的“133人才工程”等。<sup>[4]</sup>

2 加强管理队伍建设,实现管理工作的信息化、专业化和法制化

师资管理人员既是管理的对象也是管理的主体,同时还是管理创新的主体,提高管理人员自身素质对师资管理创新尤其重要。提高师资管理人员素质,首先是要引进具有人力资源管理专业知识和技能、有一定创新意识和掌握现代信息管理技术的人才充实到师资管理队伍,优化管理人员专业知识结构;其次要将业务学习和培训作为管理工作的一项重要内容来进行,真正提高管理者素质 and 创新能力;此外,还要激励管理人员自觉学习和研究人力资源管理专业知识及相关制度、法律法规等,并积极支持人力资源管理创新方面的科研立项工作。<sup>[5]</sup>

### 三、着力制度建设为提升高校人力资源水平提供保障

高校间的竞争,关键是人才的竞争,而隐藏在人才竞争后面的实际上是制度的竞争,因为制度起到指挥棒的作用,它直接影响到教师的积极性、主动性和创造性,影响到教师对学校的贡献大小,也就影响到学校的竞争力。因而,高校应着力制度建设,保障人力资源规划目标得以实现。

#### (一)岗位聘任制度

学校的岗位设置不仅要符合学校的发展规划,也要在制度上进行创新。对各个工作岗位进行分析,确定每一个工作岗位对教师的具体要求,包括技术等级、学习与工作经历、年龄及身体健康状况、工作的责任与权利义务等方面的情况。这种具体要求必须形成书面材料,即工作岗位职责说明书。这种说明书不仅是招聘工作的依据,也是对教职工工作表现进行评价的标准和进行培训、调配、晋升等工作的根据。同时,由于学校间的人力资源规划目标不同,所以在岗位聘任制度上每个学校都该有创新之处,比如结合本校的重点人才工程,设置特殊岗位制度。科学合理的岗位聘任制度,能够激励教师的工作积极性,使他们产生竞争心理,形成一种奋发向上的动力。

#### (二)人才招聘制度

依据学校人力资源发展规划中不同专业的人才需求及工作岗位职责说明书,利用各种方法和手段吸引符合条件的人才前来应聘,经过资格审查,如接受教育程度、工作经历、专业方向、年龄、健康状况等方面的审查,从应聘人员中初选出一定数量的候选人,再经过严格的考核,如笔试、试讲、面试等方法进行筛选,确定最后录用人选。

#### (三)师资培训制度

师资培训是人力资源开发的主要手段,高校应依据其人才发展规划制定和完善学历教育、出国培训、国内访学、单科进修、短期研修、参加学术研讨、外语培训、现代教育方法培训和业务培训等多种培训制度。在制度的设计过程中,需导入人力资源管理模式,实现以教师为主体,以教师的内在需要为导向,以促进教师发展为目的,合理规划教师的职业生涯发展,努力实现教职工的发展目标和学校的发展目标相统一,营造“人人都进步,学校大发展”的良好局面。

#### (四)业绩考评制度

工作绩效考核,就是对照工作岗位职责说明书和工作任务,对教职工的业务能力、工作表现及工作态度等进行评价,并给予量化处理的过程。这种评价可以是自我总结式,也可以是他评式的,或者是综合评价。考核结果是职务职称晋升、岗位聘任、接受奖惩、发放工资、接受培训等的有效依据,它有利于调动员工的积极性和创造性,检验人力资源规划目标是否实现并改进人力资源管理工作的。

要加大评价机制的改革力度,变简单量化考核为综合指标考核。要引入企业人力资源管理中的综合考核办法,不再简单地以工作量、论文数量、科研经费等为考核指标,而应综合教学、科研和社会服务三大部分内容,全方位制定考核指标,要尽量达到公正、公平、科学,尤其是对团队建设和领军人才的考评体系更需要人事部门的精心设计。科学的业绩考评制度,不仅能指导教职工的具体工作,而且还保障岗位聘任制度的有效运行。

#### (五)薪酬奖励制度

(下转第88页)

## The Interrelated Reflection on Strengthening the Ideological and Political Work

ZHANG Xiao-ping

(Propaganda, Shijiazhuang Railway Institute, Shijiazhuang 050043, China)

**Abstract:** The socio-economic and political environment that colleges survive and develop has undergone tremendous changes, college teachers and students' thinking has also followed many new features. It is very necessary to improve the consequent that we should analysis the main performance and the new features objectively, recognize the shortcomings correctly and investigate the thoughts to enhance the ideological and political work deeply.

**Key words:** the ideological and political work; validity; values; description

(上接第42页)

科学合理的薪酬奖励制度有利于实现人力资源管理中的激才和留才任务。薪酬奖励制度的制定一定要结合岗位聘任制度,服从于学校的人力资源规划。也就是说,制定的制度最终是为了更好地实现人力资源规划的目标,切不可为了制定制度而制定制度偏离了人力资源发展的目标。人力资

源管理部门要从教职工的岗位、职务职称、学习经历及实际表现和工作成绩等方面,来为教职工制订相应的、具有吸引力的工资报酬福利标准和制度。工资报酬应随着教职工的工作职务升降、工作岗位的变换、工作表现的好坏与工作成绩进行相应的调整,不能只升不降<sup>[6]</sup>。

### 参考文献:

- [1] 杰克逊·舒勒. 人力资源管理:从战略合作的角度[M]. 北京:清华大学出版社, 2005.
- [2] 胡学群. 论人力资源管理模式在高校师资管理中的导入[J]. 当代教育论坛, 2006(5): 81-82.
- [3] 卢铁成. 科学发展观与高校发展[J]. 中国高教研究, 2005(12): 7-11.
- [4] 陈浩, 李寅甲, 肖志玲, 等. 以人为本创新机制实施人才强校战略——湖北省高校师资管理考察团赴兄弟省市调研报告[J]. 中国高校师资研究, 2005(3): 8-12.
- [5] 谢卫忠. 刍议高校人事管理信息化建设[J]. 江南大学学报:人文社会科学版, 2006(8): 68-70.
- [6] 陈乃玲. 以科学发展观推进高校人事管理向人力资源管理转变[J]. 扬州大学学报:高教研究版, 2005(6): 41-43.

## Enhancing the Level of Human Resources of Colleges and Universities under the Guidance of Scientific Development Concept

LI Tie-lin, WEN Jie

(Personnel, Shijiazhuang Railway Institute, Shijiazhuang 050043, China)

**Abstract:** In order to implement the scientific development concept, the personnel department in colleges and universities must make scientific plans for human resource development to meet the need for the development of colleges and universities. At present, the personnel departments of many colleges and universities are still using the traditional model of personnel management, which has seriously hampered the development of the colleges and universities. Therefore, the university personnel management need to change concept, highlight the cultivation of research teams and academic pioneers, strengthen the construction of management staff with emphasis on application of informatics, professional knowledge and legal rules in management work, and strengthen the construction of institutional rules to ensure the realization of the goals of human resource development.

**Key words:** scientific development; human resources planning; team-building; institutional improvement