

# 论新形势下高校人力资源的优化配置

李越恒, 熊勇清\*

(中南大学 商学院, 湖南 长沙 410083)

**摘要:** 党的十六大为新时期的高校人力资源开发提出了更高的要求, 通过分析高校人力资源的现状, 探讨在新形势下实现高校人力资源优化配置的五种途径。

**关键词:** 新形势; 高校; 人力资源; 优化配置

**中图分类号:** G647.3    **文献标识码:**    **文章编号:** 1671-1181(2004)01-0078-03

高校作为各类人才的主要集中地, 是实施科教兴国战略的重要阵地, 搞好高校内部管理体制, 实现校内人力资源合理有效的配置, 建立一种有利于吸引人才、稳定人才的机制, 营造一种有利于优秀拔尖人才成长的氛围和环境, 为全面建设小康社会提供人才保证和智力支持具有非常重要的意义。

## 一 高校人力资源现状分析

人力资源是指能够推动整个经济和社会发展的具有智力劳动能力和体力劳动能力的人们的总和, 人力资源开发事关综合国力的强弱, 它不仅仅是经济问题, 更是重大的政治问题。高校人力资源主要由四部分组成: 教学科研人员、党政管理人员、后勤服务人员及 90 年代衍生的校办产业人员。目前高校人力资源主要存在的问题是:

### (一) 人力资源配置不合理, 教师缺口大

根据我国 2003 年首次公布的“中国教育与人力资源问题报告”显示, 1999 年—2001 年期间, 与普通高校学生规模近一倍的增长速度相比, 教师总量只增加了 31%, 这样全国高校师生比达到了 18.2:1, 有的高校甚至超过 35:1 (按照我国国家教育发展“十五”计划, 高校师生比应达到 15:1), 由于高校师生比例过高, 目前我国高校教师缺口达到 11 万, 师资紧缺是一个突出问题。

长期以来高校内部专业教师分布也不均匀, 师资队伍结构不合理, 一些基础课及与高新技术相关专业教师严重缺乏, 教学型教师过剩而教研型教师不足, 一般性研究人员过多而应用开发型人员缺乏。

### (二) 高层次人才缺乏, 人才外流严重

由于在计划经济体制下长期形成的人力管理模式仍在发挥作用, 一些高校仍停留在传统的选人、用人、管人的观念上, 市场配置作用还未发挥出来, 在人才管理机制方面, 价值规律和竞争规律还没有被有效地引进人才供求中, 人才价值得不到真正的实现, 一方面人才匮乏, 一方面又没有合理有效的机制发挥人才作用, 流失现象严重。

### (三) 人力资源开发观念陈旧

从 20 世纪 80 年代开始, 各高校都先后展开了以人事分配制度改革为重点的内部管理体制, 也意识到了人力资源开发的重要性, 但人力资源开发观念陈旧。一些高校忽视了人力资源是第一资源, 将人力资源开发等同于传统的人事工作, 忽视了对人才的内在激励, 把学历等同于能力, 认为人力属于单位和部门所有, 没有把人力资源开发放在应有的位置, 也没有专门机构和得力的人员从事人才开发理论、政策的研究, 人力资源开发未能形成合力。

## 二 新形势下高校人力资源的优化配置

(一) 建立以市场为主导的人力资源配置机制是基本前提

人力资源配置有三种主要形式, 即自然配置、计划配置和市场配置, 在过去高度集中的计划经济条件下, 高校人力资源配置都是由计划来调配的, 是靠行政命令、组织行为、道德感召和思想动员。在社会主义市场经济条件下, 全社会资源配置和调节的手段都发生了变化, 市场对资源配置起基础性的调节作用, 高校也面临着转换机制、参与竞争, 原有的用人机制已不适应“教育产业化”的实际需要。

\* 收稿日期: 2003-09-05

作者简介: 李越恒(1975-), 女, 湖南湘潭人, 讲师, 研究方向: 人力资源管理与开发。

党的十六大报告指出“要努力形成广纳群贤,人尽其才,能上能下,充满活力的用人机制,把优秀人才集聚到党和国家各项事业中来”,为此在配置高校人力资源时,不仅要遵循教育规律,也要遵循经济规律、价值规律和市场法则,以市场为导向,调整、配置、重组现有的教育资源,依靠市场机制使高校人力资源开发与优化配置形成良性循环。如在人才引进方面,可将视野延伸到全国,进而延伸到国际,做到全方位寻求所需要的一切要素并予以最经济合理的组合。由此建立起真正体现“优胜劣汰、择优聘用”的市场用人机制和“效率优先,兼顾公平”的市场分配原则,形成以市场为主导的人力资源配置机制。

#### (二) 建立战略性人才管理体系是根本保证

在计划经济体制下形成的传统的人事管理,以事为中心,重事轻人,人力在管理活动中被消极地视为成本,从而决定了传统的人事部门在整个生产活动中是一个非效益部门,也严重阻碍了人的积极性的发挥。“以人为本”的管理理念是现代人力资源开发与传统的人事管理最根本的区别。在这种形式下,人事工作者必须转换观念,树立起“以人为本”的管理理念,由传统的人事管理转向人力资源开发,由短期的、事务性和维持性的权宜性管理转为战略型管理。人事部门应依据和服务于学校的整体发展战略,寻求和制定并实施符合学校发展长期目标和使命的人力资源战略管理体系。如美国波士顿大学是这样确定其使命陈述的“125年来,波士顿学院一直致力于创造学术的辉煌,它谨承诺在本科生、研究生和专业化教育方面提供高水平、高标准的教学和研究。同时,通过大学的成果,通过教职工的工作,通过毕业生的成就来追求一个正义的社会”。在这样的使命陈述下,学校制定出了具体分阶段的目标和措施,在吸收、使用、留用人才上设计一整套策略。

(三) 高效优化的教师队伍和人才培养模式是高校人力资源优化配置的具体表现

教师是高校最宝贵的人才资源,学校要站得住脚,教师队伍就一定要有特色。“大学非大楼之谓也,为大师之谓也”,高校中人力资源管理要以教师为本。根据美国波士顿大学教授帕森斯创立的“特性因素匹配理论”,人的个性与岗位有紧密的联系,一方面,人们个性中的性格、兴趣、能力、气质等,制约着人们职业种类和就业岗位的选择,另一方面,在一定岗位上,由于人的个性不同其劳动效果也是不一样的。所以高校教师优化配置的出发点是岗位,应根据学校的发展方向,注重教师的综合管理、合理配置、优化组合及平衡发展。在能岗配置,即在教师

和工作岗位之间的优化配置的基础上,还应注意教师与教师之间的优化配置,建立不同方向,多种层次的学术梯队。因为在教师队伍的组合中,如果不考虑个体的个性而是随机组合,就可能造成组合的群体越大,群体作用反而越低的局面,反之如果充分、科学地考虑个体的性别、年龄、素养等因素,形成互补互助的环境,形成 $1+1>2$ 的局面,人力资源的配置将在更高层次上得以优化。

用人的同时还必须“育人”,完善培训制度,筹集各种层次的培训中心,为在职人员进行知识更新,转岗分流奠定基础;建立与国外长期稳定的合作渠道,有计划派遣业务骨干出国进修;根据人才不同特点,进行适宜个人发展和实现组织目标的职业生涯规划,这样可以尽快尽早地培养出优秀的学科接班人和学术带头人,并不断提高校内管理人员队伍的素质。

(四) 合理有效的激励机制是优化配置高校人力资源的重要制度保证

要优化高校人力资源,就必须强化激励机制。遵循按劳分配的原则,多劳多得,拉开分配档次,奖优罚劣。健全的工资福利体系是吸引和稳定人才的重要保障。逐步建立市场工资机制,人才的价值由市场供求关系确定,各高校应建立各自的工资体系和保险福利体系,与聘用合同制共同起到有利于人员与学校双向选择、能进能出的机制作用,消除“教授全国一个等级”的现象,建立起体现自主用人、优劳优酬的分配激励体系。

另一方面,要留住和吸引人才,仅仅靠待遇留人是远远不够的,知识管理专家玛汉·坦姆什经过大量实证研究后认为,奖励知识型员工的前四个要素依次为:个人成长、工作自主、业务成就和金钱财富。世界知名跨国大公司在人才激励上有两个原则:“CASH”和“NO—CASH”,即物质和非物质激励。高校除了建立有效的物质激励机制外,还要感情留人、事业留人,为人才提供施展才能的工作环境,创造尊重知识、尊重人才的社会环境,营造鼓励创新、宽容失败的人文环境。

(五) 转变思想、更新观念是实现高校人力资源优化配置的重要条件

思想是行动的指南,积极的行动源于先进思想的指导。实现高等学校跨越式发展,不仅需要高水平的教师队伍,也需要高水平的管理人员队伍、教学科研辅助人员队伍和后勤保障人员队伍。必须按照人力资源整体性开发思路全方位建设人才资源,在人才管理中,既重视固定编制人员,也重视流动编制人员;既重视引进人员,也重视在岗人员;既重视人

才的使用,也重视人才的培养;既重视经济物质激励,也重视精神激励;既要重视传统强势学科,也要重视新兴发展学科,以此实现新形势下高校人力资源优化整合与配置。

### 参 考 文 献

[1] 时 勘,曹效业,李晓轩.我国科技创新体系人力资源

管理的研究构思[J].科研管理,2000.

[2] 吉克跃林.高校人力资源配置系统分析[J].西南民族学院学报,1998,(2).

[3] 陈至立.面向 21 世纪的教育改革与发展[J].中共党校报告选,1999,(11).

[4] [美]沃 克.人力资源战略[M].吴雯芳译.人民出版社,2001.

## Rational Distribution of Human Resources in Colleges and Universities

LI Yue - heng , XIONG Yong - qing

(Business School of Central South University ,Changsha 410083 ,China)

**Abstract :** A higher demand for the development of human resources in colleges and universities in the new period has been put forward in the 16th National Congress of the CPC. This paper has done research into five methods of the rational distribution of human resources in colleges and universities in the new situation through analysis of its present condition.

**Key words :** new situation ;colleges and universities ;human resources ;rational distribution

(上接第 22 页)

诗意、诗美、和诗境等,陶冶了情操,加强了修养,升华了思想。如何运用隐喻去读诗、作诗、诵诗、解诗还值得深入探讨。

### 参 考 文 献

[1] 束定方.隐喻学研究[M].上海:上海外语教育出版社,2000.

[2] 王德春等.现代修辞学[M].上海:上海外语教育出版社,2001.

[3] 刘守兰.英美名诗解读[M].上海:上海外语教育出版社,2003.

[4] 王佐良,等.英语文体学引论[M].北京:外语教学与研究出版社,1987.

[5] 周定之.英美文学作品赏析[M].湖南:湖南师范大学出版社,2002.

[6] 周 榕.隐喻认知基础的心理现实性——时间的空间隐喻表征的实验数据[J].外语教学与研究,2001,(2).

## Poetic Life Principle

### ——On Application of Metaphor in Poetry

CAO Li - ying

(Department of Foreign Language and International Trade ,Hunan Institute of Engineering ,Xiangtan 411101 ,China)

**Abstract :** Metaphor is popularly used in language practice. It is closely related to poetry ,analyzed from cognitive science. Metaphor is the life principle of poetry. The application of metaphor in poetry is expressed in two forms langue metaphor and parole metaphor.

**Key words :** metaphor ;poetic life principle ;langue metaphor ;parole metaphor