



高校人才管理

Gaoxiao
Rencai Guanli
Lilun Yu Shijian

理论与实践

◎ 刘 洋 著

中国矿业大学出版社

China University of Mining and Technology Press

高校人才管理理论与实践

刘 洋 著

中国矿业大学出版社

内 容 提 要

本书是一部研究高校人才管理理论和人才改革实践的专著。作者围绕人才发现与人才识别、人才的选拔和使用、人才评价、人才管理等内容进行了理论研究,对高校用人制度改革、国际化人才队伍建设、人才合理流动及机制构建、教师群体结构优化等的实践进行了有益的探索。

本书内容丰富、视角新颖,具有较好的实践性、可操作性,适合高等教育研究人员和管理人员阅读。

图书在版编目(CIP)数据

高校人才管理理论与实践 / 刘洋著. —徐州:中国矿业大学出版社,2012.12

ISBN 978 - 7 - 5646 - 1775 - 2

I. ①高… II. ①刘… III. ①高等学校—人才管理—研究—中国 IV. ①G649.2

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2013)第 002882 号

书 名 高校人才管理理论与实践

著 者 刘 洋

责任编辑 陈振斌 何晓明

出版发行 中国矿业大学出版社有限责任公司

(江苏省徐州市解放南路 邮编 221008)

营销热线 (0516)83885307 83884995

出版服务 (0516)83885767 83884920

网 址 <http://www.cumtp.com> E-mail: cumtpvip@cumtp.com

印 刷 徐州市今日彩色印刷有限公司

开 本 880×1230 1/32 印张 7.875 字数 205 千字

版次/印次 2012 年 12 月第 1 版 2012 年 12 月第 1 次印刷

定 价 28.00 元

(图书出现印装质量问题,本社负责调换)

前言

随着经济全球化进程的加快,高等教育面临着全新的挑战。高校作为高层次人才资源的汇集地和培养基地,必须科学合理地开发和利用人力资源,努力打造一支高素质、高水平的教师队伍。胡锦涛在 2010 年全国教育工作会议上,提出“教育大计,教师为本”,要“努力造就一支师德高尚、业务精湛、结构合理、充满活力的高素质专业化教师队伍”。在这次讲话中,胡锦涛就加强高校人才队伍建设作出重要指示,进一步凸显了高校人才队伍建设在国家教育改革整体布局中的重要作用。因此,做好高校人才管理工作是高校深化人事制度改革、提高办学效益和教育质量的关键。如何最大限度地发挥高校人才优势、提高人才队伍质量,是高校人才管理的核心。

改革开放以来,中国经济迅猛发展,综合国力显著增强,高校已不再是传统意义上的教学科研单位,它在增强综合国力和国际竞争力、促进经济社会发展、提升生活质量以及个人成长中所起的关键作用越来越明显,高校现在逐渐成为国家科技创新体系和“科教兴国”战略的主力军,直接担负着培养人才、科学研究、传播知识、服务社会的重任。高校的发展水平和前景,很大程度上取决于是否拥有一支高层次的创新型人才培养队伍、一支高素质的教师队伍。所以,如何加强和改善高校教师人力资源开发与管理,满足高等教育快速发展的需要,完成高校所应承担的历史使命,成为我们当前需要高度重视的一个问题。

高等教育大众化后,高校发展面临优质教育资源的困扰和优

质教师人力资源的紧缺。因此,加强对现有教师人力资源的开发与管理,合理引进、培养、稳定高层次人才,不断提高教师队伍的素质和层次,充分调动广大教职工的积极性和创造性,是各高校必须解决的首要问题。

本书在总结古今中外优秀的人才管理思想,借鉴我国人才管理理论与方法的基础上,吸收了国内外人才管理的一些最新成果,融入了作者多年的研究以及实践经验,详尽阐述了人才管理的具体内容,围绕人才发现与人才识别、人才的选拔和使用、人才评价、人才管理等内容进行了理论研究,对高校用人制度改革、国际化人才队伍建设、人才合理流动及机制构建、教师群体结构优化等的实践进行了有益的探索,力求做到思想性、学术性与实践性的统一。

本书得到了江苏省高校社科基金和徐州工程学院出版基金的资助。在写作的过程中,得到了徐州工程学院陈澎教授的支持,他提出了很好的意见和建议。中国矿业大学出版社陈振斌、何晓明编辑对本书的出版付出了辛勤劳动,在此一并表示诚挚的感谢。

由于篇幅有限、时间仓促,本书尚需要不断完善,诚恳地希望读者提出宝贵意见。

著 者

2012 年 12 月

目 录

前言	1
----------	---

第一部分 高校人才管理理论

第一章 总论	3
第一节 人才管理研究的意义	3
第二节 人才管理研究的对象	10
第三节 人才管理的历史沿革	15
第二章 人才开发与人才识别	28
第一节 人才管理者的人才观	29
第二节 发现人才的方法及其应用	34
第三节 人才识别	39
第三章 人才的选拔和使用	47
第一节 人才选拔、使用的实践价值	47
第二节 合理用人和聚才	54
第三节 人才培养和队伍建设	62
第四章 人才评价	68
第一节 人才价值	68

第二节	人才评价的基本原理	72
第三节	人才评价的标准体系	78
第四节	人才评价中的模糊思维	83
第五章	人才管理	91
第一节	人才管理者面临的挑战	91
第二节	人性假设与人的个性差异	96
第三节	现代人才管理的原则	104
第四节	人才的制度管理	111
第五节	人才的目标管理	119
第六节	人才的心理管理	125
第七节	人才的行为管理	134
第八节	人才的“形象管理”	141
第九节	人才的动态管理	147
第十节	人才流动的控制	153

第二部分 高校人才管理创新实践

第六章	高校用人制度改革	163
第一节	人事代理与高校用人制度改革与探索	163
第二节	高校人才租赁理论与实践	171
第七章	高校国际化人才队伍建设	181
第一节	高校人才队伍国际化建设概述	181
第二节	高校人才队伍国际化建设的内容	185
第三节	高校人才队伍国际化建设的策略	187

第八章 高校人才合理流动及机制构建.....	192
第一节 高校人才合理流动的意义、原则	193
第二节 高校人才合理流动的标准和方式.....	197
第三节 高校人才合理流动机制的构建.....	200
第九章 高校教师群体结构优化.....	214
第一节 理想的教师群体结构和功能表现.....	214
第二节 高校教师群体结构优化的基本原则 和目标.....	217
第三节 高校教师群体结构的优化机制.....	220
第四节 高校教师群体结构的优化对策.....	228
参考文献.....	238

第一部分

高校人才管理理论

第一章 总 论

我国在人才思想和人才管理方面有着丰富的内容和实践经验,在建设社会主义和谐社会的今天,人才管理工作本身是否包含着科学的成分和内容,它对我国人才培养、未来经济社会发展具有重要的意义。2003年12月19日,党中央、国务院召开了新中国历史上第一次全国人才工作会议。爱才、识才、用才、聚才,造就了一支支规模宏大的人才队伍,把探索人才工作的创新路径作为人才管理的中心。

第一节 人才管理研究的意义

纵观世界各国乃至各地区、各组织的发展,几乎都有一个共同点,即把社会、科技和经济发展的依据放在“人才”这个支撑点上。这在人力资源配置逐步社会化、全球化的今天,尤其如此。当今世界充满了机遇和挑战,这不仅是由于科学技术日新月异的发展,而且还在于世界经济格局、政治格局都发生了重大变化。主要表现在知识经济的崛起,并将逐渐取代工业经济,其战略资源也已不再是土地资源或原材料、能源等物质资源,而是人力资源,它是知识经济时代的第一资源,是科技进步和社会、经济发展最重要的资源和主要推动力,同时又是组织生产和发展的必需资源。如何猎取这一稀缺的第一资源,是组织发展的首要任务。而组织在获取人力资源后如何对现有的人力资源进行结构性的优化、重组和整合以挖掘其潜能,使组织整体效率达到最高,则是组织人力资源管理

的核心,是组织获得核心竞争力的重要源泉。国家间的竞争、地区间的竞争乃至组织间的竞争,归根到底是人才的竞争。

高等学校是为各类组织、社会、国家输送大量知识型人才的基地和源泉,如何培养高素质的人才,为国家、社会的科技进步和经济发展作贡献,是高校的重要职能。随着我国提出科技强国、人才强国的战略,高校教师的社会地位和经济待遇都有了大幅度的提高,大学教师也已逐渐成为人们景仰和羡慕的职业之一。由于高校教学质量的高低直接决定了将来人才的知识水平和个人素质、修养的高低,因此社会对培养未来人才的高校教师的人力资源管理给予了更多的关注。由于现在高校之间的竞争非常激烈,各高校都把拥有数量众多的高水平的专家学者、知名教授作为学校的无形资产、核心竞争力,作为高校竞争的砝码。

我们运用人力资源整合理论,对高校人才管理问题进行研究,以此来探讨如何对高校教师进行科学、合理、有效地配置、开发、培训、激励、整合,做到人尽其才、人尽其能,让每个教师 and 所有教师都能充分自由地发展,使高校教师以最高的教学能力、高质量教育的精神,最有效的教学方法投入到学校的教育活动中去,使学校把每个个体的优势整合成整体的优势,从而提升学校的凝聚力、整体效率和综合竞争能力。

一、人才的重要性

人才问题是关系到一个国家强弱、民族兴衰的大问题。特别在当今,建设创新型国家,需要各类专门人才去协作完成。人才,是做好一切事情的第一要素。从古至今,一切有识之士都清楚这个道理。春秋战国时期,秦国后来居上,一统天下,一个重要的原因就是招贤纳士,重用有才能的人。第二次世界大战后,某些国家的经济实力之所以能迅速跃居世界前列,也是同他们注意造就、发现和吸引大量人才分不开的。我们党在民主革命时期和建国初

期,节节胜利,欣欣向荣,一个重要的原因,就是拥有千千万万具有远见卓识、能征善战以及有组织领导才能和熟悉业务的干部。社会主义制度的建立,为人才的不断成长开辟了更广阔的道路,而社会主义事业的巩固和发展又需要大批各种人才。党的十一届三中全会以来,国家工作重点转向经济建设,更离不开人才。邓小平曾说过:“改革经济体制,我最关心的是人才。改革科技体制,我最关心的还是人才。”^①并且自告奋勇为知识分子当“后勤部长”,决心“切切实实”地解决问题。他还明确提出:要“创造一种环境,使拔尖人才脱颖而出”,并把“善于发现人才,团结人才,使用人才”列为领导者是否成熟的主要标志之一。2010年,全国人才工作会议上胡锦涛指出:强调切实做好人才工作,加快建设人才强国,是推动经济社会又好又快发展、实现全面建设小康社会奋斗目标的重要保证,是确立我国人才竞争比较优势、增强国家核心竞争力的战略选择,是坚持以人为本、促进人的全面发展的重要途径,是提高党的执政能力、保持和发展党的先进性的主要支撑。同时,习近平在总结讲话中指出:紧紧围绕建设人才强国这个战略目标,努力使人才工作各项措施真正落到实处;要深刻认识、自觉遵循人才成长规律,注重把握客观性,避免片面性,切实提高人才工作科学化水平;要坚持重在使用,用当其时、用当其才,充分发挥各类人才的作用;要营造尊重人才、见贤思齐的社会环境,鼓励创新、容许失误的工作环境,待遇适当、无后顾之忧的生活环境,公开平等、竞争择优的制度环境,促使优秀人才脱颖而出;要坚持和完善党管人才原则,切实改进党管人才方法,真正做到解放人才、发展人才、用好活人才。

几十年来,我国各类高等院校和中等专业学校为国家输送了一大批人才。但由于管理水平不高,缺乏合格的人才管理者,使一

① 《邓小平文选》第3卷,人民出版社1993年版,第108页。

些人不能人尽其才,才尽其用。目前,要造就一大批素质好、懂业务、会管理、能合理用人的专门人才,是我们面临的一项非常紧迫的任务。

二、科学化人才管理的必要性

人才管理是社会、历史的产物。随着社会的发展、人类的进步,人才管理的方法也在不断推向前进。人才管理在今天已是我国社会主义人才问题和管理问题的一个重要研究课题。无论是社会管理、行政管理、企业管理,还是教育管理和各种业务的管理等,虽具体内容不同,但最核心、最根本的都是对人才的管理。因此,人才管理是各项管理工作的核心。

如果缺乏科学的管理,大批人才的培养、考核、选拔和任用等一系列问题就得不到合理的解决。而为了科学地管理人才,就需要对人才管理工作进行科学的研究。要创造良好的环境和条件,使人尽其才,才尽其用,以发挥每个人才最大的积极性,为创新型国家建设提供人力资源保障。总之,经济的发展,科学技术的突飞猛进和现代化事业的发展,要求打破传统的方式,对人才进行科学化的管理。

实现社会主义现代化的宏伟目标,要求我们要面向世界,面向未来,面向现代化;为我国经济的腾飞和社会的发展培养创新创业类人才和选拔各级各类合格的人才。为此,必须从这个战略的高度出发,充分认识加强高校人才管理工作的重要性和迫切性,把高等教育的现代化和人才管理的科学化紧密联系起来,抓紧抓好。

三、人才管理在现代化社会中的地位和作用

过去,我们国家没有把人才管理作为一门学科去研究,而只是作为一项纯粹的实际工作对待,这不利于理论和学术的探讨,不利于经验的系统总结,也不利于实际工作水平的提高。而今天要开

创社会主义现代化建设的新局面,要建立和完善社会主义市场经济体制,发展社会主义市场经济,加强人才的科学管理就是非常必要的了。总之,人才管理在整个社会管理中占有越来越重要的位置,在国家政治生活中也越来越占有重要的位置。具体说,其重要地位表现在以下方面:

(一) 人才管理是关系党和国家事业发展的关键

胡锦涛在第一次人才工作会议上强调指出:人才问题是关系党和国家事业发展的关键问题。全党同志必须从全局和战略的高度,以高度的政治责任感和历史使命感,把实施人才强国战略作为党和国家一项重大而紧迫的任务抓紧抓好,努力造就数以亿计的高素质劳动者、数以千万计的专门人才和一大批拔尖创新人才,建设规模宏大、结构合理、素质较高的人才队伍,充分发挥各类人才的积极性、主动性和创造性,开创人才辈出、人尽其才的新局面,大力提升国家核心竞争力和综合国力,为全面建设小康社会和实现中华民族的伟大复兴提供重要保证。

(二) 人才管理的重要作用

第一,进行宏观的有效控制。主要指根据人才的现状,搞好宏观调控管理,掌握好战略、方针、规划、措施的制定等,以减少失误。

第二,实现微观的科学管理。这是指各种具体的人才管理工作。如人才的选拔识别、培养使用、考察测评、奖惩晋升等复杂细致的工作。

第三,不断改革完善人才管理的制度。目前我国实行的公务员制度、事业单位改革就是以人事制度的改革为突破口,加强对人才的科学管理的一项重大举措。

科学的人才管理是高标准、严要求的管理,主要标志是:① 按照社会各方面(经济、科学技术、文化、政治等)的要求,根据人才不同的年龄阶段,不同层次的规律去实施管理。② 人才管理的制度

化。通过实践,总结经验和规律,逐步建立和完善符合时代要求的各项管理制度。③ 现代化。利用新知识和先进的科学技术(如定性、定量相结合,计算机技术及其应用等)及现代化的手段管理使用人才。④ 合理化和高效率。根据不同时期经济和技术发展的需要,不断调整和建立合理的人才结构,合理有效地管理人才,发挥人才的最大作用,以取得最佳效果。

实现科学的人才管理,有利于任务与人才的合理匹配,保证国家机器正常高效地运转;有利于人才结构的合理化,充分发挥人才优势;有利于推动生产力的发展,不断提高经济效益和社会效益,有利于加强人才的建设,促进人才的成长。人才管理的目的在于发现人才、识别人才、培养人才、使用人才,而不是埋没人才和压抑人才。所以,人才管理对于国家的振兴、社会的进步以及各项事业发展目标的实现都有着重要作用。

四、人才管理工作的成就

自 2003 年全国第一次人才工作会议以来,党和国家着眼人才总量增长、素质提高和结构优化,坚持以高层次人才、高技能人才为重点,不断加强各类人才队伍建设。

截至 2008 年年底,我国人才资源总量已近 1.14 亿人。其中,科技人力资源总量达 4 600 万人,居世界第一;研发人员总量超过 196.5 万人,仅次于美国。从规模上看,我国已是世界人力资源大国。到 2009 年底,我国技能劳动者总量已突破 1 亿人。其中,高技能人才达 2 630 万人,比 2006 年增加 770 万人;截至 2008 年年底,全国农村实用人才总量达 820 万人,比 2005 年增长了 42%。

人才素质显著提高。在 2005~2009 年中,全国参加各类脱产学习培训的党政干部约 1 600 万人次,企业经营管理人才约 900 万人次,专业技术人才约 2 600 万人次。改革开放以来,我国累计选派 72 万余人次赴国(境)外培训,仅 2009 年,就培训 10 505

人次。

人才结构明显改善。2003年年底,国有单位已聘用专业技术人员中,高、中、初级专业技术职务之比为7.3:33.4:53.2;到2008年年底,这一比例已调整为9.9:36.8:44.2;人才所有制结构发生了历史性变化,到2008年,我国非公组织专业技术人才已达38.5%。

这几年,培养选拔高层次人才力度不断加大。“新世纪百千万人才工程”国家级人选和政府特殊津贴专家的选拔,高校“高层次创造性人才计划”的启动,“优秀科技创新人才培养工程”的实施……中央有关部门新政频出。同时,各地加强人才培养选拔的新举措同样亮点纷呈:江苏实施“333高层次人才培养工程”;浙江实施新世纪学术技术带头人培养“151人才工程”;天津实施“131人才工程”、“科技创新团队计划”等;广西实施了“人才小高地”战略……

2010年,我国有“两院”院士1400多人,有突出贡献的中青年专家5000多人,新世纪“百千万人才工程”2003年以来遴选了4批国家级人选2700多人,享受国务院政府特殊津贴专家15.8万人,博士后研究人员7万余人,高层次专业技术人才队伍初具规模。

“四个一批”人才培养工程、新世纪百千万人才工程、三年五十万新技师培养计划、百万中专生计划、大学生“村官”计划等一系列针对性强、富有实效的人才培养、集聚计划和项目,不断加大着人才培养吸引的力度。

“海归”人才,已成为加快自主创新、缩短我国与世界先进技术差距的一支重要力量。这几年时间里,一批优秀海外留学人才纷纷归来,在各自领域做出了突出的业绩。截至目前,回国留学人员累计超过50万人。

2003年以来,各地各部门积极打造留学人才回国创业绿色通