

高校人才评价的若干思考

雷 忠

(武汉理工大学 人事处, 湖北 武汉 430070)

摘要 高校人才评价工作直接影响着高校的发展及其整合人力资源的能力, 人才评价是高校使用、吸引和培养人才工作的重要前提。文章从高校人才评价的现状分析入手, 分别讨论了高校人才评价的目的和功能, 提出了人才评价的四大原则、核心指标及要处理好的几个关系, 探索了高校人才评价的机制建设。

关键词 高校; 人才; 人才评价

中图分类号: G640 **文献标识码:** A **文章编号:** 1008-3456(2009)02-0076-04

Consideration on Talent Evaluation in Colleges and Universities

LEI Zhong

(Department of Personnel Affairs, Wuhan University of Technology, Wuhan, Hubei, 430070)

Abstract Talent evaluation in colleges and universities is directly influencing the ability of college development and its integration of human resources and talent evaluation is the key of college talent strategy. This paper, based on the status quo of college talent evaluation, discusses the purposes and functions of college talent evaluation and puts forward four principles of talent evaluation, core index and several relations to be dealt with. Finally, this paper explores the mechanism construction of college talent evaluation.

Key words colleges and universities; talents; talent evaluation

高校是人才培养、知识创新和科技创新的重要基地, 人才问题始终是高校改革与发展的核心问题与头等大事。高校之间的竞争, 归根结底是人才的竞争, 高校发展最根本、最有效的途径就是加强高层次人才队伍建设, 着力造就一支德才兼备的高素质人才队伍。“人才强校”作为一项长期坚持的战略, 已经摆在了学校发展最关键的位置。我们必须牢牢把握以人为本这个核心, 充分发挥人才资源在学校发展中的基础性、战略性、决定性作用, 创新机制, 优化结构, 改善环境, 切实加强人才队伍建设。

科学准确地评价人才是使用、吸引和培养人才的重要前提。树立科学的人才观, 建立以能力和业绩为导向的、科学的人才评价机制, 要把品德、知识、能力和业绩作为衡量人才的主要标准, 从而有利于

更多的优秀人才脱颖而出, 真正实现人尽其才、才尽其用。

一、高校人才评价的现状分析

高校人才评价主要涉及人才录用与引进、人才支持、人才考核、岗位聘用和评先奖励等方面。

高校现行的评价制度一般是根据学校发展实际情况, 制定的相应管理办法, 如《科研工作目标考核办法》、《专业技术职务评聘规定》等。在具体实施过程中存在着以下问题: 一是对不同职称和不同岗位科研工作量定额的确定不尽合理; 二是形成了一种“重数量轻质量”的学术导向, 不利于学术创新; 三是在一定程度上助长了学术浮夸和学术腐败; 四是人为加大了课题申报、科研成果统计管理和职称评聘

等的工作量,降低了管理效率。

此外,低水平重复,也是高校当前学术研究中显为突出问题。如“三多三少”现象:重复研究的成果多、大部头著作多、平平之作多;有创见的课题少、原创性论文少、精品力作少。一些科研人员在学术研究中存在着浮躁情绪和急功近利现象,有意无意地制造学术泡沫,表现出来的就是繁荣而无发展,数量多而无质量。尽管出版了不少厚书、大书、丛书,却没有多少自己的东西,精品力作不多,传世佳作更少以及学术腐败等等。这些问题的出现,固然有着主客观等多方面的原因,但与高校是否建立起公正、合理的学术评价体系有着直接的关系。

同时,在人才评价的具体实施过程中也不同程度地存在着一些问题,在处理行政权力与学术权力的关系上,在如何更加科学有效地引导人才健康成长等方面,都需要进一步探索和研究。

二、高校人才评价的目的

高校人才评价是指通过一系列科学的手段和方法,对高校人才的基本素质及其绩效进行测量和评定的活动。高校人才评价是人力资源开发的基础环节之一。通过科学的人才评价,不仅可以达到更为有效地配置人才资源,促进人才的合理流动,做到人事相宜、人尽其才,而且能对人才产生强大的激励作用,同时有利于发现人才的长短优劣,从而有针对性地加强培训,最终达到最大限度地开发人才资源的潜力^[1]。

科学发展观是中国高等教育改革和发展的根本指导思想。建立科学的人才评价机制,必须以科学发展观为统领,树立以人为本的理念,把握时代精神,尊重科学研究规律,将鼓励创新和重视原创性作为一种内在的精神逻辑贯穿于整个人才评价体系。

高校建立科学合理的人才评价机制,要着重把握以下三点:

1. 学术性

要在人才评价的内容和程序上充分体现学术权力,弱化行政权力,做到学术至上,强调同行专家评议的作用。

2. 引导性

科学合理的人才评价机制,能够促进人才的创新活动,促进人才工作与学校发展相协调,鼓励创新,引导人才出高质量的成果,引导人才健康成长。

3. 标志性

要鼓励人才出成果,特别是标志性成果。科学合理的人才评价机制,能够催生出重大的科研成果,发表高水平论文和专著,获得高层次奖励。

三、高校人才评价的功能

1. 评价的功能

通过合理合法的评价程序,采用科学的评价手段,按照公开公正的评价体系,来评价人才的综合素质,这是人才评价的最直接的功能。根据不同的需要,体现这种功能可采用不同的形式,如评判、评定、认定和鉴定。通过评价确定个体的综合素质与个性,并分等定级,为上岗、选拔、评优、管理决策服务。

2. 预测功能

人才评价既要评定被评价者的现状,还要评价被评者的潜力,这就需要为被评者在以后的实际工作岗位和业绩上可能达到的程度进行预测并提供全面、客观、准确的信息。当然,预测总是有误差的,信息使用者必须能较好地处理这些信息,并将这些信息与现实情况进行比较,以得出更加符合实际的结论。

3. 诊断功能

人才评价的诊断功能就是指采用一定的人才评价技术和方法,对被评价者相应要素进行客观评价。它使被评价者能够进行反省和自我检查,找出存在的问题、缺陷和不足,以便采取针对性的措施加以改善、清除前进中的障碍,实现可持续发展。

4. 导向功能

人才评价的导向功能体现在评价的内容和评价标准,反映了组织对人才的需求标准。如果被评价者均以评价的内容和标准为导航,自觉地用他们所认可的评价要素及其标准来调整自己的行为,强化自己的基础和实际技能,则人才寻求和供给的差距就会大大缩小。

5. 激励功能

激励功能是指人才评价能够激励人们进取向上的愿望与动机,使人们自觉自愿地努力学习和工作,从而不断地提高每一个人的素质和工作能力。人才评价是促使个体素质的培养与修养行为向着组织所需要的方向发展的强化手段。通过评价能激发被评者的积极性,产生努力学习、认真工作和奋起直追的效果。肯定的评价使被评者受到鼓舞,享受到成功后的喜悦,增强信心。如果是否定的评价,也可从中

吸取教训,找到差距,改进工作。评价过程往往在较深的层次上影响人们的工作动力,激励人们自我发展,自我完善^[2]。

四、高校人才评价的原则

1. 分类分层评价的原则

传统的人才评价忽略了不同类型人才的不同特点,评价标准、评价手段过于单一,往往综合评价缺少考核标准,绩效评价缺少量化指标体系,价值评价缺少理论指导和考核评价模型,针对性和可操作性不强。一些地方还在套用党政人才的评价模式来评价高校专业技术人才,因而很难科学、准确、客观、全面地评价人才。为此,要改革传统的人才评价模式,认真分析不同类型人才的能力和业绩表现形式,对高校人才的能力主要表现在技能水平、科研创新能力等方面,其业绩表现主要是所从事的专业技术工作在同行业中所处的地位,是否具有创新性,在此基础上针对不同的行业特点和职位、职业的要求,制定出分类分层的人才评价体系。

2. 注重实绩的原则

在人才评价中,不同时期对不同人才评价内容的侧重点有所不同,存在过以资历取人、以政治取人、以学历取人、以年龄取人的不同阶段。目前,在人才评价的资历、学历、年龄、职称、实绩等众多要素中,只有实绩才是人才综合素质的外在表现。因此,在高校人才评价过程中,必须坚持注重实绩的原则。注重实绩,就是在评价内容上要更新观念,树立科学发展观和正确的政绩观,注重实际贡献和所起的作用,不以学历论高低,不以职称论长短。

3. 德才兼备的原则

长期以来,在人才评价方面存在着重才轻德或重德轻才两种错误倾向。重德轻才造成了一些才能平庸的人在岗位上碌碌无为,重才轻德造成了一些人才尽管能够干出成绩,但易“出轨”、“落马”。实际上,“德”固然包含政治合格的因素,但它更多的应是一个包括社会公德、职业道德、个人诚信等内容的道德标准,这才合乎“德”的本意。因此,在高校人才评价中必须坚持德才兼备的原则,既要看业绩、才能,也要看品德,力求德才兼备,不可重才轻德或重德轻才。

4. 动态评价的原则

人才的创造力具有一定的时效性,不可能长时间地、持久地保持才华横溢的高水平状态,只有适时

地开发使用才能产生最大的效益。因此,对人才的评价也应该是一种动态过程,及时根据事业发展、环境变化等动态情况以及未来发展趋势,对人才进行科学的评价,随时使一些相形见绌的“过时”人才逐步退出。如果仍然倾向于传统的静态评价,惟学历、职称或“一考定终身”,重过去,轻现在,无未来,就无法适应时代发展对人才的要求,因而也不可能真正科学地评价和使用人才^[3]。

五、高校人才评价的关键点

1. 高校人才评价的核心指标

根据高校人才评价的不同类别,我们分别提出其核心评价指标,见下表。

表 1 高校人才评价的类别与指标

高校人才评价的类别	核心评价指标
岗位聘用	人岗适合度(科研、教学、社会服务)
高层次人才引进	标志性成果、把握学科能力、 团队领导与协调能力
人才支持	显性标志性成果、公信力 学术发展潜力、学术经历、
后备人才	符合学校学科发展规划
公派出国	学术发展潜力、研究基础、语言能力
评先奖励	德、能、勤、绩

其中,在岗位聘用中最重要的评价指标是人岗适合度,包括在科研、教学和社会服务三个方面的适合程度。在高层次人才引进中要注重人才的标志性成果、把握学科的能力,以及科研团队的领导和协调能力。在人才支持工作中主要考察人才的显性标志性成果和公信力。在后备人才选拔上,要看其学术发展潜力和学术经历,同时还要看是否符合学校学科发展的规划。在公派教师出国的选拔上,核心评价指标为学术发展的潜力、研究的基础工作以及必备的语言能力。最后,在评先奖励工作中,仍然主要考察德、能、勤、绩四个方面。

2. 高校人才评价要处理好几个关系

(1)客观评价与主观评价的关系。客观评价是对真实性、有效性和符合性的评判。主观评价是人为制定量化指标或采用同行专家评议。如何科学协调客观评价与主观评价的关系,对搞好人才评价极为重要。

(2)专家评价和指标评价的关系。要充分重视专家的评价意见,不单纯依赖人为评价指标的作用,正确处理专家评价与指标评价的关系。

(3)科学性与可操作性的关系。既要注重评价

的科学性,又要便于操作和实用,二者要有机结合起来。

(4)重点评价与一般评价的关系。既要突出重点,又要注意全面把握。

(5)学术价值与社会效益的关系。兼顾学术价值和社会效益,鼓励人才走出象牙塔,走向社会,创造出更多社会效益。

(6)程序公正与结果公平的关系。公正的程序虽然不能保证结果一定公平,但程序公正能减少评审过程的随意性、主观性,所以要正确处理好程序公正与结果公正的关系^[4]。

六、高校人才评价的机制建设

1. 建立和完善科学的评价制度

(1)推广同行专家评价制度和优秀成果代表作制度,在人才录用与引进、人才支持、人才考核、岗位聘用、评先奖励等方面,建立科学合理的评价体系。

(2)规范评审回避制度。香港科大学术活动匿名评审回避的为六种人:被评人的亲属、现在单位的同事、过去单位同一个系的同事、同一课题组的人、共同发表论文的人、学位论文指导老师。

(3)完善各项评议制度。实行单向匿名评审制,按照既定的办法程序透明地选择真正的专家,公开专家及其评议信息。完善专家信誉制度、评审结果公示制度、意见反馈制度等。

(4)建立学术道德与学术规范制度。建立学术道德制度,有助于提升学术风气,促进学术进步,保障学术研究的繁荣发展。

2. 整合规范高校各类评价组织机构

目前各高校涉及人才评价的机构和组织较多,其职能及人员构成有一定重叠交叉,职责不够明确,有必要规范、理顺相互关系,进一步整合、规范其职能。

3. 创新人才评价方式

(1)延长人才评价周期。可降低评价频率、延长评价周期,改年度评价为聘期评价或更长周期评价,以鼓励学者探索重大课题,鼓励原创性成果,从追求成果的数量转向追求成果的质量。

(2)培育创新团队。从主要针对人才个体的评价逐步过渡到对人才团队的评价上来,从而促进人才团队建设,培育创新团队。

(3)重质量轻数量。定性评价与定量评价相结合,打破重数量、轻质量的人才评价标准,正确处理好同行评议与定量评价之间的关系,加大同行评议在人才评价中的比重,淡化学术成果量化考核。

参 考 文 献

- [1] 徐颂陶,王通讯,叶忠海. 人才理论精萃与管理实务[M]. 北京: 中国人事出版社,2004:123.
- [2] 廖碧波. 创新型人才评价体系的设计[J]. 当代教育论坛,2006(5):55.
- [3] 吴建成. 建立科学的人才评价体系[J]. 人才开发,2004(8):22-23.
- [4] 殷凤春. 论高校人才工作十大机制创新[J]. 教育与职业,2006(11):25-26.

(责任编辑:侯之学)