

浅谈民族地区高校师资队伍的去与留

宋经同

(西昌学院, 四川 西昌 615013)

【摘要】待遇低、条件差、发展机会小等原因造成了民族地区高校教师的不断流失。民族地区高校应提高认识,以流促留,通过提高待遇、强化激励、依法管理、尊重关心、选贤任能等措施正确处理教师的流动与稳定。

【关键词】民族地区高校;教师;流失;流动;稳定

【中图分类号】G755.2 **【文献标识码】**A **【文章编号】**1008-6307(2004)03-0095-04

Simple Discussing the Stay and Go of Teachers' Procession in Minority Regions Universities & Colleges

SONG Jing-tong

(Xichang College, Xichang 615013, Sichuan)

Abstract: Various reasons such as low salary, bad conditions, few developing chances, etc. make teachers transfer to other localities continuously in minority regions universities and colleges. For solving this problem, the minority regions universities and colleges need to advance their cognitions to reach the aim of stay through the go. We need to adopt some measures for accurate dealing with teachers fluxion and stabilization. these measures include salary improvement, prompting mechanism consolidation, legal management, respect and concern, choosing the talents and appointing them.

Key words: minority regions universities and colleges; teachers; loss; fluxion; stabilization

民族地区高校肩负着为民族地区培养经济建设和社会发展所需要的教育、科技和管理等高层次人才的政治使命。在实施科教兴国战略以及服务于地方经济建设和社会发展,特别是在基础教育、民族教育、科技扶贫等发展民族地区经济和文化事业等方面,民族地区高校具有不可替代的作用和优势。可以说,民族地区的发展与腾飞离不开大批高质量的优秀本地人才,离不开民族地区高校,离不开精干合理的高校师资队伍。随着我国市场经济体制的建立和完善,一方面为人才自由流动和创业提供了制度保障,另一方面也使边远民族地区高校教师的单向流动加剧,加大了民族地区高校教师的匮乏与培养难度。如何正确处理民族地区高校师资队伍的去与留,促进师资的合理有序流动与稳定建设,是民族地区高校面临的一大难题。

一、民族地区高校师资流失的原因分析

1、待遇低

待遇低是民族地区高校教师流失的主要原因。边远民族地区高校大多是一些自身“造血”功能相对薄弱的师范、农林院校,学校办学设施严重老化,仅靠国家的投入远远不能适应学校办学与发展的实际需要,因此教职工住房、工资福利、科研经费远远低于内地高校。同时,边远民族地区由于分配机制不健全,校内分配制度改革处于起始阶段。因此,民族地区高校教师的经济收入往往不及同一省区中心城市同档次高校的一半,较之东部发达地区高校收入差距更加明显。另外,民族地区高校教师在医疗、保险、旅游、娱乐、奖金、福利、进修、培训等方面较之内地高校也享用甚少。按照马斯洛夫的“需要层次论”,人

收稿日期:2004-09-06

作者简介:宋经同(1971—),男,副教授,主要从事生物学、思想政治教育与人事管理的教学与研究。

只有满足基本的生活需求后才能追求更高层次的发展需求,在尚不富足的我国,经济因素必然会成为人才流动的重要因素。民族地区高校教师由于经济因素,不得已或从事第二职业,形成“隐性流失”,或直接外流,很难集中精力专攻学术。尤其是对于刚毕业的硕士、博士生来说更为突出,十几年的寒窗苦读,倾其家庭所有,终于学有所成。但由于刚参加工作,基本工资低,科研经费少,又到了结婚成家,抚养子女,孝敬父母的年龄。衣、食、住、行等基本生活需求便成为他们这一时期的主要需求。此时他们更看重的可能是收入待遇的高低。因此他们大多数往往“跳槽”而流向于高薪、高待遇的城市与单位。为求学他们已经投入了很多,要求较高的回报也是人之常情。而内地高校凭借自身的区位、经济、信息、技术等优势,千方百计提高教师待遇,解决教师生活中的实际问题。如在工资福利方面实行高薪制,以优厚的报酬实行回报,同时打破平均主义的分配形式,按业绩取酬,激发了教师的积极性、主动性和创造性;在住房分配方面,尽量向高学历、高职称者倾斜;在解决夫妻分居、子女入学等问题上更是毫不推脱,力度较大。这自然吸引了不少民族地区高校教师。

2、条件差

自然条件差是民族地区高校教师流失的初始原因。我国少数民族地区地域广大,民族自治地方行政区域的面积占全国总面积的64%,但多处于祖国边疆,大多是边远的山区、河谷、高原、牧区和林区。由于地理位置的影响,气候冬冷夏热,昼夜温差悬殊,自然灾害频繁,生活环境恶劣。根据经济学“比较优势原则”,民族地区高校教师经过利益权衡后,自然会萌生去意。如调查统计甘肃某学院,在1996年至2001年共调出150多人,有一半多就是由于河西走廊近年来沙尘暴频发,气候反复无常,影响到生活质量而流向东南沿海、京津唐和国外的。

人文环境差是民族地区高校教师流失的加速诱因。边远欠发达地区缺少人才成长和发展的土壤与氛围是不争的事实,高校作为知识分子集聚地同样如此。部分民族地区高校工作环境不协调,学术氛围不浓,教师之间缺少团结、奋进的氛围必然使事业荒废,前途渺茫,更谈不上人生价值的实现。其次,部分民族地区高校人才管理体制相对落后,存在近亲繁殖、论资排辈现象。尤其是在引进高职称、高学历教师工作中带有一定的盲目性和急功近利性,政策不

公,结果是“来了女婿,气走儿子”。人文环境差,渴望找一个人际关系融洽、舒心的工作环境来发展自己的事业自然成为民族地区高校教师流动的重要原因。而内地高校在基础设施建设、科研器材、图书资料等方面都舍得投入,在教师课题立项、专著出版、继续教育、出国留学等方面机制灵活,为教师事业成功奠定了坚实的基础;同时,内地高校在人才使用上大都采取宽松、灵活的政策,使教师能够充分发挥自我潜能,实现自我价值。

3、发展小

据美国电子协会人力资源调查表明,挽留人才的法宝“第一便是给他们提供具有挑战性的工作”,其二才是“良好的工作环境”。人才的志向和价值取向随着知识的积累和创造性劳动的进程而不断升华,大凡有才之士都会经常考虑个人事业的前途和发展。民族地区高校教师切实感到了与外界差距的存在,处于对未来事业和孩子教育的考虑,不甘心一辈子呆在落后封闭的民族地区,渴望到外面去开拓视野,创功立业。尤其是高职称、高学历的教师通过多年的奋斗,教学、科研水平均已到达较高的层次,希望在事业上能有更大的作为,在某一学科或领域能有一定的成就,淋漓尽致地发挥个人的才能,充分体现自身的价值。而民族地区高校交通落后、信息闭塞的客观条件在一定程度上严重制约了其事业的发展及目标的实现。所以他们往往会选择更高层次的高校或单位。加上一些教师外流之后,待遇提高了,住房改善了,视野开阔了,机遇增多了,事业发展了,这对原高校同样学历、同样职称的教师产生了巨大的冲击效应,攀比心理使未流失者容易引起情绪波动和思想起伏。因此民族地区高校流失最多的往往是评上副教授、取得硕士学位以上的高职称、高学历教师。由于这部分教师大多是45岁以下的中青年骨干和学科带头人,其流失造成民族地区高校师资队伍整体结构不合理和素质下降,加剧了学科结构的不平衡,造成学术梯队紊乱,甚至危及到某些专业课程的开设,严重干扰了教学科研工作的正常开展。以致使一些很有学科优势和吸引力的民族地区高校生源锐减,声誉下降。

二、正确处理民族地区高校师资队伍 的留与流

1、提高认识,以流促留

人流、物流、信息流构成了丰富多彩的人类社会活动,人才流动已成为现代社会发展的重要内容之一。民族地区高校教师的流动正是适应社会经济文化发展的一种必然现象,有其合理性与必然性。只有在教师的合理流动中才能真正留住教师。允许教师合理流动,将给他们留下美好的印象,即使人走了,还会心有所牵,在需要和适当的时候会给原单位贡献才智。一味的卡堵只能留人不留心,甚至激化矛盾。要在教师合理外流的同时,一方面加强师资队伍建設,优化教师队伍结构,另一方面正确引导,使留下的教师更好地施展才能,提高自身素质。真正实现民族地区高校师资队伍建设的以流促留。

首先,民族地区高校教师的合理流动有利于优化教师队伍结构。美国学者卡茨提出组织寿命学说指出:一个科研组织是有一定寿命的,组织寿命的长短,与组织内的信息交流情况和获得成果的情况有关,组织只有通过人才流动,才能保持组织的活力。民族地区高校要想进行专业结构调整,建立新的学科布局;要想拓宽基础学科,发展交叉学科;要想活跃学术空气,优化知识结构;要想打破论资排辈弊端,加快青年教师成长……都需要一大批高层次的学科带头人和素质精良、数量适当、职称专业结构合理的年富力强的教师队伍。但民族地区高校地区经济和社会发展的滞后,观念、管理的落伍等制约因素却时刻困扰着其师资队伍建设。要改变这种现象,就必须加速教师的合理流动,真正实现教师队伍年龄、专业、知识结构的合理配置、互相补充,使教师队伍结构最优,产生最大效能。

其次,民族地区高校教师的合理流动有利于教师施展才能,提高自身素质。美国学者库克提出的库克曲线表明:如不改变环境和工作内容,个人的创造力发挥将在低水平上持续下去。为使创造力得到不断提高,应该变换工作部门和研究课题,即必须进行人才交流。人的一生应该是不断创新、不断前进、在不断开辟新工作的实践中来提高和发挥自己的创造力的一生,不流不动是不行的。民族地区高校教师的合理流动对热衷于实现自身价值的高校教师施展才能提供了自由的空间,既有利于提高教师进取心,调节思想情绪;又可防止“近亲繁殖”,减少人际关系方面的小集团出现。流动的优秀教师得到重用,必然对民族地区高校留下的其它普通教师造成心理震动。有利于促进流动的和留下的教师不断更新知识结构、努力扩展知识领域、刻苦钻研教学科研方法,有

利于提高教师的自身素质,适应新形势对高校教师的要求。

2、 提高待遇,强化激励

据教育部对教师队伍的调查显示,影响教师队伍稳定的因素主要有经济待遇和住房条件(分别占49.7%和8.2%)。内地发达地区正是以其高工资、高福利和优厚的待遇吸引着民族地区高校教师不断外流。因此必须大力提高民族地区高校教师的物质待遇,加大改善教师生活条件、提高教师待遇的经济投入,实现“待遇留人”的目的。国家应考虑民族地区高校肩负的政治使命,宏观倾斜,提高民族地区高校教师的工资收入,以高薪制来稳定现有教师,进而吸引外流教师“回归”。民族地区高校则应积极主动地争取上级和地方政策的支持,制定和落实人才优惠政策,切实解决高校教师的实际困难;广开创收渠道,提高经济实力和教师的福利水平,化解教师流失中的不良情绪和消极心态。同时,国家对民族地区高校的投入中应有一定比例的经费专项用于改善教师生活条件与提高教师待遇。一方面使学校能够在增量资金的分配中,引进分配体制改革的激励机制,打破“大锅饭”,从身份管理转化为岗位管理;另一方面又提高了教师的收入,从而稳定和激励了教师队伍。

同时,民族地区高校要建立健全激励机制,引入竞争机制,促进教师不断进取。通过定岗定责、公开招聘、严格考核,合理使用教师,真正使教师能在教学第一线创造一流业绩,获得一流报酬,最大限度地发挥教师作用,激发教师动机,使广大教师都能积极钻研业务,奋发向上,师资队伍保持勃勃生机。在制定分配政策时要拉开差距,优劳优酬,奖勤罚懒,加大对优秀教师的奖励。人事部门也可通过竞聘的方式,选留优秀教师,辞退富余教师,使教师队伍保持旺盛的生命力。

3、 依法管理,有序流动

从高等教育发展的全局看,高校教师的流动有利于学术交流和师资队伍建设,有利于高等教育的发展,是社会发展的必然趋势。但民族地区高校教师目前的单向流动,却弊大于利,既严重损害学校的经济利益,影响师资队伍结构的平衡;也严重挫伤其他教师的工作积极性,扰乱了高校正常的教学秩序,加大了民族地区高校教师的匮乏和培养难度。而一些热门专业教师的严重流失,更大大挫伤了民族地区高校办学的积极性,使高校师资队伍建设两极分化的趋势更加明显。

为稳定教师队伍,避免盲目流动,民族地区高校应根据《教育法》、《教师法》、《高等教育法》等教育法规和劳动法、合同法的有关规定,在教师的选拔、培养、引进、使用、流动等方面,制定出适合本校实际的综合性、操作性强,具有严格法律效力的教师管理制度,使教师有序流动。要尽快实行合约管理,实行教师聘任制,加强定期考核。教师外出进修培训必须与学校签订服务期限合同,如到期后不回学校工作,应赔偿学校的一切损失,并承担违约责任。通过合约管理,既可遏制不良人际关系的发生,规范教师行为,又可增强教师的主人翁感,有效杜绝教师的无序流动。与此同时,国家和地方政府也要发挥宏观调控职能,根据高校专业建设和教师配置的实际情况制定相应的政策,给民族地区高校一些优惠政策,留住教师。国家还应尽快出台关于人才管理的法律依据,使高校在制定人才管理制度时,有法可依,有据可查。另一方面,民族地区高校教师也必须清醒地认识到权利和义务是相互并存的统一体,在充分享受利益的同时,必须遵守国家及学校有关的人才管理政策和规章制度,尽自己的一份义务。

在依法管理教师的同时,民族地区高校要贯彻“双向选择、来去自由、专兼自主、互惠互利”的原则,引进并稳定优秀人才以加强师资队伍的建设与管理。从单纯的稳定教师队伍向教师资源开发和利用转变,促进教师有序流动。一方面培养和引进一批优秀教师和学术骨干,改善民族地区高校教师队伍的整体素质和结构,并允许其在工作一段时间后自由流动,使其既相对稳定,又合理流动。另一方面积极利用校外的教师资源,与本地区的其他高校加强联系和合作,依靠高校的共建、联合等模式,采取互聘、联聘的方式,加强教师资源共享。在国家财政投入有限的情况下,优势互补,联合攻关,联合培养,实现师

资、图书资料等资源共享,取得规模效益和较大的发展。

4、尊重关心,选贤任能

民族地区高校要尊重关心教师,以师为本,以感情留人。首先,高校思想政治工作的重点和主要精力不仅应放在学生方面,还必须兼顾到在学校中起主导作用的中青年教师,并与切实解决实际问题相结合。要积极强化广大教师内心蕴藏的爱国主义精神和为基层服务、为民族地区服务,勇于到艰苦地区工作的光荣感和责任感。要教育和引导广大教师识大体、顾大局,正确处理国家、集体和个人三者之间的利益关系。要把物质待遇上的适当优惠政策同思想政治教育结合起来,从思想上、工作上、生活中去了解、关心、帮助他们,解决其后顾之忧。

其次,要选贤任能,从政治上关心教师的成长,满足其追求进步的需要。对一些德才兼备具有组织领导能力的“三高”青年教师,尽可能地把他们提拔到业务领导岗位或推到学科前沿,充分发挥其才干。同时,积极推荐优秀教师赴外挂职和任职,扩大他们对外联系和影响。既锻炼他们的管理能力和组织才能,使他们的才华得到更大限度的施展;也提高了学校的知名度,可以吸引更多更好的精英人才;更为民族地区留住了这部分优秀人才。

另外,要从业务上关心民族地区高校教师的提高,从生活上关心他们的幸福。在经费上支持他们开展科学研究;在制度上支持他们进修培训,更新、完善知识结构,提供优秀人才脱颖而出的气候和土壤,满足他们的成就感和荣誉感。解决其生活中各种具体困难,在无害于大局的情况下满足教师的各种利益要求。只有坦诚相待,加强感情沟通与交流,才能赢得人心,赢得教师的支持与合作,使教师工作安心、顺心、尽心,稳定住民族地区高校师资队伍。

注释及参考文献:

- [1]黄宗成.人才——发展科学技术的根本[M].北京:科学技术文献出版社,1994.
- [2]张宏洪.论高校师资队伍发展趋势的构成[J].宁波大学学报,2003,(12).
- [3]吴劲松.促进高校教师合理有序流的思考[J].江汉石油学院学报,2001,(3).
- [4]李兴江,窦开龙.转型期欠发达区域高校人才稳定性问题的新思考[J].通化师范学院学报,2003,(1).
- [5]邓晓燕.对普通高校人才“流”与“留”的思考[J].淮北煤师院学报,2002,(2).
- [6]刘柏青.边远地区高校师资队伍建设刍议[J].边疆经济与文化,2004,(3).
- [7]宋经同.民族地区高校师资队伍建设初探[J].西南民族学院学报,2001,(12).
- [8]马凤岐.关于高校青年教师流动问题的分析[J].教育管理研究,1997,(1).