

四川民族地区高校稳定高学历高职称人才队伍的对策研究*

陶际恒

(西昌学院,四川 西昌 615013)

【摘要】四川民族地区高校高学历高职称人才流失问题严重,已给高校和民族地区的发展带来很多负面影响。稳定四川民族地区高校高学历高职称人才队伍,需从以下方面着手:更新理念,变区位优势为区位特色;内培外引,建立稳定的高学历高职称人才队伍;改善办学条件,吸引高学历高职称人才安心工作;严格管理,避免高学历高职称人才随意流动。

【关键词】四川民族地区高校;高校高学历高职称人才队伍;稳定对策

【中图分类号】G647.23 **【文献标识码】**A **【文章编号】**1673-1883(2013)04-0103-02

四川民族地区的高校主要包括西昌学院、四川民族学院和阿坝师范高等专科学校。长期以来,受特殊的地理环境、经济条件、文化氛围等诸因素的影响,高学历高职称人才大量流失。稳定高学历、高职称人才已成为四川民族地区高校的领导和教学管理部门、师资队伍管理部门共同关注与亟待解决的问题。

一、高学历高职称人才大量流失的后果严重

(一)对高校的发展带来负面影响

对于任何一所高校来说,人才资源是第一资源,人才就是财富,人才就是效益,人才就是竞争力,人才就是发展后劲。四川民族地区高校受特殊的地理环境、经济条件、文化氛围等诸因素的影响,引进人才十分困难,高学历高职称人才更加贫乏。高学历高职称人才大量流失,对于这些高校来说无异于“雪上加霜”。高学历高职称人才大量流失,首先会降低师资水平,导致教学科研水平下降。其次,导致师资队伍结构失衡,人才梯队出现断层,学科建设困难重重。再次,影响师资队伍稳定,流失人才对在岗教师形成一定的心理暗示,刺激更多人才外流,造成“走了一个人,涣散一片心”的后果。^[1]

(二)对民族地区经济社会发展带来负面影响

高学历高职称人才是四川民族地区发展需要最为迫切的资源,是民族地区经济社会发展的主要动力和资源。四川民族地区高校主动融入地方经济建设,积极为地方培养各类人才,参加地方重大科研项目的研发,为地方经济建设和社会发展提供了有力的人才支持和智力保障。然而,高学历高职称人才大量流失,势必会影响四川民族地区经济文化和社会发展。^[2]

二、四川民族地区高校稳定高学历高职称人才队伍的对策

(一)更新理念,变区位优势为区位特色

四川三所民族地区高校地处边远少数民族地区,与成都和成都周边地区高校相比较,存在较大的区位优势。但从另外一个角度来看,这些民族地区高校又存在很多优势和特色。首先,在政策方面有优惠。如川改政[2005]20号文件规定,从2006年起三州的高等学校的教师和其他专业技术人员,申报教师和其它系列专业技术职务,其外语可暂不作要求。其次,能够建立区域性的优势学科。三所民族地区高校所处的特殊地理位置,能够把彝语言文学、藏语言文学、高寒农作物、高山养殖业等学科建成自己的优势学科。^[3]如果学校充分利用这些优惠政策,建设好自己的优势学科,可以成为培养人才、稳定人才和引进人才的一个亮点。

(二)内培外引,建立稳定的高学历高职称人才队伍

民族地区高校高学历高职称人才大量流失,严重影响了学科队伍建设,而引进人才又相当困难。解决这一难题的重点在于内培外引,关键在于内培。在本校工作多年的教师,热爱教师行业,对学校有感情,不会轻易流动。采取多种优惠政策,鼓励他们在岗攻读硕士、博士学位,鼓励他们到国外或国内的一些重点院校留学、进修,鼓励他们评聘专业技术职务。通过内培,现有人才能够稳定,存量人才能够盘活。同时,要制定和完善一系列优惠政策,引进高学历高职称人才。内培外引,资源整合,建立稳定的高学历高职称人才队伍。

(三)改善办学条件,吸引高学历高职称人才安心工作

充分利用财政和政策,有计划有步骤地改善办学条件。首先必须拿出专项经费适当提高高学历高职称人才的薪酬待遇。合理的经济收入既是维持人才资本生存和发展的基本要求,也是实现人才

收稿日期:2013-10-24

*基金项目:本文是四川省教育厅青年基金项目资助(项目编号为:09SB089)。

作者简介:陶际恒(1970-),男,汉族,四川万源人,法学硕士,西昌学院教授,研究方向:社会学、政治学。

投资效益的具体体现。通过薪酬待遇改善高学历高职称人才的生活条件,能够提高他们的社会地位。^[1]其次,大力加强学科建设。学科建设是高校人才发挥作用、体现自身价值的核心工作。高校要想留住高学历高职称人才,首先应具备人才发展的事业基础。因此必须大力加强学科建设。最后,积极加强学校的基础设施建设和后勤服务,为高学历高职称人才的生活工作创造优美舒适的校

园环境,让高学历高职称人才逐步树立生活的自豪感。

(四)严格管理,避免高学历高职称人才随意流动

人才可以合理流动,但不允许随意流动。学校应根据《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,结合本校的实际,制定综合性、操作性强的教师管理制度,防止高学历高职称人才随意流动。

注释及参考文献:

- [1]刘友忠.中西部地区高校教师队伍建设的困境和建议[J].人才开发,2005,(6).
- [2]刘怀.西部高校人才资源存在的问题及对策浅析[J].中国农学通报,2005,(3).
- [3]王茹琚.普通高校人才流失特征[J].石家庄经济学院学报,2002,(2).
- [4]向雪琴.关于我国西部高校人才流失的对策思考[J].西南民族学院学报·哲学社会科学版,2003,(2).

Analysis on Countermeasures of Stabilizing the Proportion of Highly- educated Personnel or High Professional Titled Personnel in Colleges of Minority Region in Sichuan

TAO Ji-heng

(Xichang College, Xichang Sichuan 615013)

Abstract: Brain drain of highly-educated personnel or high professional titled personnel in Sichuan ethnic areas has been a serious question. This phenomenon has posed many negative effects to the development of ethnic areas and higher education institutes. In order to stabilize the team-scale of highly-educated personnel or high professional titled personnel, we need to take measures as follows: Renew our theory and change regional backwardness into regional characteristics; foster the strength inward and attract talents outward; construct a stabilized team of highly-educated personnel or high professional titled personnel; improve the teaching condition and assure the highly-educated or high professional titled personnel a well-off working standard; scrutinize strictly and avoid the random flow of highly-educated personnel or high professional titled personnel.

Key words: Colleges; Highly-educated Personnel or High Professional Titled Personnel; Stabilizing Policy

(责任编辑:周锦鹤)