

西部高校高层次人才激励机制的构建

龙婕

四川大学

DOI:10.12238/er.v4i12.4423

[摘要] 改革开放以来,西部地区的建设始终把经济建设放在首位,如何把各种优秀的人才聚集起来,如何把人才的价值最大化,都摆在了我们的面前。国家和地区经济发展过程中,需要得到高层次人才的支持,目前社会如何发挥出人才的全部作用,确保人才不出现流失情况已经成为主要问题。本文研究中主要将人才激励制度的构建作为研究重点,宏观分析西部高校高层次人才培养遇到的多方面问题,综合现实需求制定解决方案,通过这种方式为人才培养提供更多途径。

[关键词] 西部高校; 层次人才; 激励机制; 完善方案

中图分类号: G4 文献标识码: A

The Construction of Incentive Mechanism for High-level Talents in Colleges and Universities in Western China

Jie Long

Sichuan University

[Abstract] Since the reform and opening up, the construction of the western region has always put economic construction in the first place. How to gather all kinds of excellent talents and how to maximize the value of talents are all in front of us. In the process of national and regional economic development, we need the support of high-level talents. At present, how to give full play to the full role of talents and ensure that there is no brain drain has become a major problem. This paper mainly focuses on the construction of talent incentive system, macroscopically analyzes the various problems encountered in the training of high-level talents in western colleges and universities, and formulates solutions according to the actual needs, so as to provide more ways for talent training in this way.

[Key words] colleges and universities in western China; hierarchical talents; incentive mechanism; improve the program

引言

改革开放过程中,我国西部地区在建设过程中一直将经济建设作为重点,西部地区汇集各类人才,怎样发挥出人才的最大作用,已经成为人才培养的重点。随着社会快速发展,在社会多种因素影响下,西部地区人才流失问题越发严重,通过对人才流失问题进行深入研究得出,造成人才流失的主要原因为文化影响、政治影响。西部地区需要做好人才培养和人才激励等工作,在党的正确领导下,合理应对社会不良舆论,科学调整人才培养方案和帮扶方案,帮助西部人才培养走出困境,通过对人力资源的

合理应用,为西部地区建设创造稳定基础。国家教育管理部门,针对西部高校人才培养和人才激励制度提出了相关意见,只有重构高层次人才激励制度,将重点放在存在的问题上,才能提升激励制度的针对性,保证激励制度长期处于稳定运行状态,增强对高层次人才的吸引力,保证西部地区高校稳定健康发展。

1 西部高校高层次人才激励机制宏观构建方案

1.1 增强人才立足西部教育的主流意识

在教育发展形势角度来讲,各级教育部门需要做好宣传工作,教育机构需

要逐渐开辟宣传渠道,帮助教育人员树立自我奉献的精神,让人才快速融入西部教育氛围。为教育人员提供匹配的工作内容,无论任何地区,高层次人才始终将精神的满足感作为重点,另外还需得到物资的补助,目前西部高校缺乏的主要为精神补给,因此西部教育需要构建良好的教育文化,将宣传工作融入教育人员的学习和生活中,保证西部地区教育工作稳定进行,为社会主义伟大复兴创造良好环境。在进入信息化时代背景下,需要大力宣传扎根西部观念,培养教育人员的奉献精神和无私精神,教育人员需要在日常工作中勇于创新,努力成为西部发

展的领军人物。人才之间还需要针对日常工作经验进行探讨,让高层次人才相信西部高校是学习和创新的沃土,只有为英雄提供用武之地,才能预防出现人才流失现象,同时也是拼搏主义的具体表现。西部教育工作中,需要精心做好主题设计工作,通过报纸的方式进行合理宣传,聘请专家参与到宣传工作中,合理应对社会舆论,根据现实需求制定可行方案^[1]。

1.2 重构西部高层次人才战略布局

西部地区在人才布局方面不光需要具备前瞻性,还需通过深入了解地区发展情况,逐渐调整发展方案。通过观察高校发展情况可以得出,高校发展仍受多方面因素影响,我国大部分高校都集中在发达地区,在改革开放之后,发达地区人才预留能力逐渐增强,西部地区人才匮乏已经成为主要问题,这也是对西部地区经济发展和城市建设造成影响的主要原因。西部地区在教育方面需要建设高素质人才团队,人才队伍建设属于系统性工程,需要学校和社会共同努力。在计划经济体制的影响下,地区发展和人才需求需要匹配,才能根据计划制订满足地区发展需求。在明确具体工作责任后,需要根据相关要求及时完成调解,通过人才解决教育和社会发展遇到的问题。在市场经济快速发展下,效率优先已经成为主流配置方案,哪个地区获得的报酬较多,人才就会向哪个地区流动。由于西部地区处于发展的初始阶段,经济处于劣势状态,再加上使用的人才激励制度相对落后,无法吸引高素质人才,不但导致在职人员流失,甚至很多毕业大学生不会考虑投身于西部地区的建设中^[2]。

西部教育若想留住人才,需要以宏观视角,对人才培养制度进行合理调控,做好人力资源配置工作,制定优秀人才激励机制,最终才能建立高素质人才团队。管理部门和政府部门需要强化服务意识,为西部高校教育提供良好空间,西部教育部门需要在人才市场和劳动市场角度出发,为高校发展获取准确的信息,最终满足人才供应需求,完成劳动力变化测试,结合数据信息对教育专业重新

设计,阶段性调整专业教学质量,满足当前教育发展需求。西部高校教育在发展过程中,需要保证各项人才激励制度得以落实,发挥出制度的全部作用。

1.3 使用激励政策逐渐向西部高层次人才倾斜

每个国家各地区发展都存在差距,因为文化差异和地区自然差异,各地区经济不同是在所难免的。在缩小各城市之间经济差距的过程中,需要通过合理的政策对地方经济进行调控,政府提出的发展方案对社会走向会产生直接影响,对缩小地区经济差距有着绝对性影响。因此在推动西部高校发展过程中,需要保证人才充足,合理应用人才管理制度,给予人才相应的资金标准,改善西部高校高层次人才生活状态和工作质量。在国家各项目实施过程中,需要调整好政策倾斜,对经济落后地区提供更多的支持,通过合作研究的方式,为西部地区提供教学支持和经济支持,从而为高校发展提供更好的条件。根据目前实际情况来看,西部高校在发展过程中,缺乏高层次人才,教学方面存在重点偏差问题,这也是造成人才流失的主要原因,对教学队伍的构建产生了直接影响。西部高校在培养人才的过程中,需要考虑市场发展情况,逐渐适应经济文化等特定需求,为经济发展提供全方位服务。西部高校在人才培养中,需要合理应用创新方案,地方政府需要为西部高校提供政策支持,保证经济发展和社会需求的匹配性,预防出现教学滞后问题,合理应用激励制度,吸引更多的人才加入到西部高校教学中,为人才培养和人才队伍建设创造良好条件^[3]。

2 西部高校高层次人才激励机制微观构建方案

2.1 西部高校营造宽松的学术环境

高校在发展过程中,学术研究和领域发展存在重要联系,同时也会对人才队伍建设产生一定影响。学术地位和领域建设水平,互相促进、共同发展,人才培养过程中需要将学术建设作为基础条件,分析高校发展优势学科,逐渐增加优势学科的覆盖面,协调教学群体和教学

个体之间的关系,为社会培养精英人才。另外,需要严格按照教育标准,培养精干人才队伍,将信息技术作为发展纽带,根据现实需求构建完善的教学体系,快速完成教学资源整合。西部高校需要在教学讲座和教学交流方面投入更多资金,为学生提供培训和进修机会,让专家和国外优秀教育者为西部高校提供教学服务^[4]。

2.2 建立人才激励管理制度

在管理工作开展中,需要将人性化特点发挥出来,使用激励管理方法,发挥出现在管理方案的全部作用。在市场竞争压力的情况下,需要在教育人才管理过程中,合理融入人本管理思想,满足教育人才不同需求,突出教育人才的主体地位。管理人员需要及时转变管理理念,尊重教育人才的个性,在队伍管理工作开展中体现人性化和服务性。在进入信息时代背景下,人才培养需求发生巨大变化,高层次人才可能来自五湖四海或者不同的国家,需要包含高层次人才的差异性,了解不同地区人才的宗教信仰,在管理过程中给予人才足够的尊重,增加教育人才的责任感与工作积极性。

2.3 营造团结协作的环境

现代人才管理工作开展中,需要保证高校各教育部门内部人际关系,通过和谐的工作氛围与工作文化,提高员工的工作积极性,保证企业凝聚力不断提升。对员工的不良行为进行积极引导,从而才能实现阶段性教育目标。若是组织内部人才之间的关系不够融洽,对员工的工作态度和积极性都会产生负面影响,制约工作开展质量。在西部高校人才激励制度构建过程中,需要将良好的工作氛围与和谐的工作空间视为重点,保证所有同事拥有积极向上的人际关系,才能提升西部高校人才队伍的凝聚力,对于教学发展有着重要意义。

2.4 为人才提供良好的生活环境

在人才激励制度建立过程中,需要关注工作人员工作效率、工作情绪以及创造能力,只有应用与人才相匹配的引导方案,才能为西部高校发展提供人才

基础。工作环境和待遇是稳定人才的重要因素,只有增加西部人才的待遇条件,重视精神鼓励和物质奖励,完善已有的教学设施,解决人才生活中遇到的问题。学校还需建立良好的校园文化,对于高层次人才来讲,精神满足更加重要,好的工作待遇不光指薪资,还需落实公平的评价机制,培养高层次人才的奋斗精神。在人才激励制度营造过程中,西部高校需要关注人才成长状态,帮助高层次人才化解发展过程中遇到的问题,满足高层次人才的物理需求和精神需求,紧跟时代发展脚步,逐渐调整人才激励方案,为西部高校发展创造更多途径^[5]。

3 结束语

综上所述,本文主要针对西部高校高层次人才激励机制的构建进行深入研

究,通过研究方式得出,人才激励机制构建需要在宏观角度社会工作中共同入手,培养人才的主流教育意识,在宏观角度完成人才战略布局,通过政策倾斜的方式满足人才培养需求,另外,激励机制的构建还需在微观角度进行,为高层次人才营造自由宽松的学术环境,在人才管理机制构建过程中,需要以人为本,高校学校营造轻松的工作环境与愉悦的工作氛围,确保教学质量不断提升。

[基金项目]

本文系“四川大学党政管理服务研究项目成果”。

[参考文献]

[1]周军.基于股权激励视角的企业核心人才激励机制构建[J].企业改革与管理,2020,(23):73-74.

[2]杨雨佳,刘强.企业创新型人才激励机制的设计与构建研究[J].商场现代化,2020,(07):78-79.

[3]关忠金,刘树周.企业创新型人才激励机制的设计与构建[J].企业改革与管理,2019,(21):60+68.

[4]刘会明.创新型企业核心人才激励机制的构建研究[J].全国流通经济,2019,(10):83-84.

[5]冯丹丹.民族地区农村实用人才激励机制的构建及路径选择[J].中南民族大学学报(人文社会科学版),2018,38(06):119-122.

作者简介:

龙婕(1985--),女,汉族,四川洪雅人,硕士,四川大学 助理研究员(管理研究)研究方向:高教管理、马克思主义研究。

中国知网数据库简介:

CNKI介绍

国家知识基础设施(National Knowledge Infrastructure, NKI)的概念由世界银行《1998年度世界发展报告》提出。1999年3月,以全面打通知识生产、传播、扩散与利用各环节信息通道,打造支持全国各行业知识创新、学习和应用的交流合作平台为总目标,王明亮提出建设中国知识基础设施工程(China National Knowledge Infrastructure, CNKI),并被列为清华大学重点项目。

CNKI 1.0

CNKI 1.0是在建成《中国知识资源总库》基础工程后,从文献信息服务转向知识服务的一个重要转型。CNKI1.0目标是面向特定行业领域知识需求进行系统化和定制化知识组织,构建基于内容内在关联的“知网节”、并进行基于知识发现的知识元及其关联关系挖掘,代表了中国知网服务知识创新与知识学习、支持科学决策的产业战略发展方向。

CNKI 2.0

在CNKI1.0基本建成以后,中国知网充分总结近五年行业知识服务的经验教训,以全面应用大数据与人工智能技术打造知识创新服务业为新起点,CNKI工程跨入了2.0时代。CNKI 2.0目标是将CNKI 1.0基于公共知识整合提供的知识服务,深化到与各行业机构知识创新的过程与结果相结合,通过更为精准、系统、完备的显性管理,以及嵌入工作与学习具体过程的隐性知识管理,提供面向问题的知识服务和激发群体智慧的协同研究平台。其重要标志是建成“世界知识大数据(WKBD)”、建成各单位充分利用“世界知识大数据”进行内外脑协同创新、协同学习的知识基础设施(NKI)、启动“百行知识创新服务工程”、全方位服务中国世界一流科技期刊建设及共建“双一流数字图书馆”。