

人才流动与教师队伍建设

申 勇

广东工业大学电气工程及自动化系, 广州, 510090

摘要 针对当前高校教师队伍建设中青年教师的稳定问题, 分析了中青年教师队伍的状况, 探讨人才流动的动机和影响教师职业稳定的社会因素, 提出在人才流动中, 优化教师队伍的一些措施和看法.

关键词 中青年教师; 流动动机; 社会因素; 优化组合

中图资料法分类号 G451.2

科学技术是第一生产力, 科技人才是推动国民经济发展和科技革新的重要力量. 中国要成为世界科技强国, 在现代化建设的新时期, 面对即将到来的新世纪, 需要造就大量优秀的科技人才, 这就要求高等院校进一步提高教育质量. 提高教育质量的一个首要措施, 是建设一支高素质的教师队伍. 师资队伍素质直接影响被培养的科技人才的素质.

社会主义市场经济的建立, 改变了原有的社会经济结构, 各种市场应运而生. 随着改革的深入发展, 人才市场也被开发. 人才进入市场, 是实现人才资源合理配置的主要途径. 人才的市场分配逐步代替计划分配, 适应了国家经济建设的需要, 符合现代化社会发展的客观规律. 人才顺利流动依赖于经济制度和人事制度的双重改革, 随着改革的不断深入, 人才流动越来越趋于活跃. 人才流动为教师队伍建设带来新的生机.

1 人才流动的动机

在社会生活中, 人们总是为了实现个人的某个目标而去奋斗, 满足自己的某些需求, 比如从事某项工作所取得的快慰、地位、尊严等. 这种思想是人们择业的内在动机, 也是实现人生价值的内驱力. 目前, 经济利益上的浮躁情绪更容易刺激人才的流动.

一次大型调查表明, 中国 60% 的职工想流动. 现代人择业的动机是什么? 什么因素推动人们去为实现自己的目标而奋斗? 在一项问卷调查中, 设成就欲最大值为 1, 综合分析结果, 城市居民在“实现自己的人生价值”上的值为 0.84; “为社会作出贡献”的值为 0.83; 而“得到实惠”、“和别人比一比, 显示自己的才能”、“为了父母”、“光宗耀祖”的值分别为 0.64、0.57、0.53、0.43. 在 6 个常见的成就追求的价值动因中, “实现自己的人生价值”和“为社会作出贡献”的动因较高, 表明了人们开始重视工作中的个人价值, 重视个人精神需求上的满足. 从“实现自己的人生价值”和“为社会作出贡献”得值来看, 几乎同等程度成为人们的成就动力, 表明了人们的成就价值不是单一的个人追求, 而是个人成就动因与社会成就动因的同步结合^[1]. 职业不仅仅是赖以谋生的工具, 如果只停留在这个层次上看问题, 人生的意义就太狭窄. 人们想干出一番事业来, 不仅要实现个人的成就, 还要有时代的责任感和使命感.

市场经济体制的深刻变革，使人的思想观念、思维方式发生改变。一般来说，经济发达、生活富裕、工作环境优越，利于舒展才干与否等，是人才流动的决定因素。但有一些人把市场经济的竞争看成仅仅是个人利益的竞争，认为适应市场经济的道德观念便是功利主义。过分强调自我成就、自我奋斗，产生消极影响，在个人利益与集体利益、国家利益之间更重视个人利益。把对社会作出贡献应当得到的社会报酬与对社会贡献的追求混同起来，追求实惠，讲究待遇，寻求工资高、福利好的单位。

人的需求具有层次性，在低层次的需求满足后，会向高层次的需求发展，一个人对自身福利水平的看法，并不完全取决于其绝对收入的多寡。人们总是比着过日子，通常以“相近”的原则来选择参照系，如文化水平、参加工作时间、职位等。在一个具体的社会和时期内，若达到当时的平均水平时，会有相对的满足感，低于这个参照系，就感到不公平，就会不满意，以至心理不平衡，因而产生新的追求，包括健康、友爱、尊重、社会地位等一些重要的非物质因素。此外，一个人的文化素养、性格气质、人生经验和价值取向等是其心态综合素质的反映，在面临择业时会共同发挥作用，影响其在流动中寻找最适合自己的工作岗位。

在流动中求发展，求高收入和自我能力价值的实现，是人才在流动中普遍存在的强烈愿望。

2 中青年教师队伍的状况

大学教师是一种需要终身投入的职业，因而也是一种最稳定的职业。然而，在市场经济大潮的冲击下，高校中青年教师队伍不稳定的问题十分突出，引起了人们的关注。

在我国高等院校中，青年教师（年龄45岁以下）占教师总数的50%，有些较新的高校则高达80%。这些青年教师5~10年后将成为我国高校教师队伍的主体，他们的发展趋势将影响今后的高等教育。在对某一地区高校中青年教师的职业稳定性调查研究中，在职业流动意愿方面，根本不想改变现职的占3.50%；不太想改变现职的占26.46%；改不改无所谓占14.01%；比较想改变现职的占41.24%；十分想改变现职的占14.79%。从中可以看到，希望改变现职业的高达56.03%。许多人已在行动，在找流动机会的占45.53%。在职业稳定性类型的分类中，根本不想且没有寻找机会改变现职的称为“稳定型”，占3.50%；不太想且没有寻找机会改变现职的称为“较稳定型”，占26.46%；希望改变现职但仍未寻找机会，持无所谓态度的统称为“犹豫型”，占28.40%；比较希望且在寻找机会改变现职的称为“离心型”，占29.96%；十分希望且在积极寻找机会改变现职的称为“强离心型”，占11.67%^[2]。从中可看到，高校青年教师中，真正稳定的是极少数，稳定和较稳定型合起来占29.96%；而离心和强离心型则占41.63%，表明教师职业的吸引力不大。

中青年教师队伍不稳定是目前高校普遍存在的问题。他们年轻学历高，又经过几年实际工作的锻炼，在教学中已能挑大梁，成为教学的骨干。教师的流失，给有些院校的正常教学造成损失，有些课程无法进行正常的教学。流动的目的是为了增加选择机会与扩展发展空间，经过流动的教师，他们的一些实际问题或者个人目的都得到了不同程度的解决。一些外流教师顺利的晋级、晋职对留校的教师形成冲击，带来消极影响，造成很大的反差和心理不平衡，不少人左顾右盼，心神不定，无心思教。

在各种影响因素中，青年教师住房难首当其冲。在高校收入较少，工作条件跟不上需要的情况下，住房长期得不到解决，三年五年一个样，看不到前途，就会失去信心，有些青年

教师说: 有希望就留, 没希望就走, 几百元钱到哪都能找到. 表现出观望、等待的消极心态. 存在决定意识, 要使人意识发生质的变化, 根本的问题是改变生存状况.

3 影响教师职业的社会因素

某大城市的一位副市长在教育某些部门的管理干部时说: 谁要是干不好, 就罚他去当教师! 在人民公社体制时代, 有位党委书记在鼓励一位教师努力工作时说: 好好干, 干好了我就提拔你当售货员. 从提拔教师当售货员到惩罚管理干部去当教师, 其根本的原因, 只是在于教师的清贫. 教师的职业清贫而又辛劳, 有些职业是不那么清贫、不那么辛劳, 因此会有人提出这样的“奖励”和“惩罚”.

改革开放, 使一部分人先富了起来. 十年前, 万元户被人称羡, 而今天有的地区已到了“万元不算富, 十万刚起步”的阶段. 1994 年国家计委公布的《城镇居民个人收入分配状况典型调查》中, 已有三千万人进入了富有阶层, 占全国总人口的 3%. 目前, 百万富翁超过了一百万. 这些人虽然是少数, 但形成的差距对人的思想产生强烈的冲击. 人的能力有高低大小之分, 存在着某些天赋的差别, 即使通过学习和培养也不可能达到完全一致. 而作为社会分配的合理性, 应表现在个人创造力的发挥与充分享受社会财富的统一. 教师对于社会作出的贡献没有在他们所取得的报酬中得到公平的体现, 社会分配不公影响了教师的积极性.

人的期望不是任意的, 它与该社会的经济水平存在某种相关性. 有人列出小康生活的伙食标准: 每日 1 个水果、3 勺食用油、3 碟蔬菜、4 个馒头 (或 4 碗米饭)、5 份蛋白质 (奶、蛋、肉、鱼、豆芽或豆腐)、6 杯饮料, 照目前的物价水平为每人每天 17.5 元, 三口之家月消耗伙食费需 1575 元. 如果教师职业待遇长期低下, 后顾之忧解决无望, 必然丧失对人才的吸引力, 导致教师的大量流出而难以流进. 一些民办企业说的很明白: 我们吸引人才的手段就是靠高薪. 干得好, 报酬就多, 干得不好或不愿干, 可以走人. 人才的外流破坏了人才的动态平衡, 只有流出没有流进的流动不是真正的人才流动.

社会地位是指一个人在社会中所处的位置, 在不同的时代, 人们会有不同的认识. 它的高低, 有人用职业、金钱来衡量, 也有人用声望、权力、背景等来衡量. 教师的地位如何? 据 1995 年底京沪穗深“地位意识”调查, 在当今社会主要的 13 种职业中, 依据得分的高低依次排序为: 科学家、政府官员、教师、医生、律师、厂长 (经理)、军人、私营企业主、演员、外资企业雇员、工人、服务业从业人员、农民^[3]. 多年来被人戏称为“臭老九”的教师排位第三, 表明了教师仍是具有较高社会声望的职业. 这是因为社会上尊师重教的风气逐渐形成, 教师的生活待遇、住房条件有了较大改善. 此外, 也与社会就业矛盾加大, 教师职业比较稳定有关. 不管怎么说, 这是一个好的开端, 期望不久, 教师会真正成为人们羡慕的职业.

4 在人才流动中优化教师队伍

在社会主义市场经济的深刻变革中, 如何认识教师队伍的稳定? 如何看待部分中青年教师的流出? 教师走向社会, 激活了人的潜能, 发挥人的创造性, 能够促进企业不断革新, 有利于社会经济发展, 这与高等院校向社会输送人才的本意是一致的. 人才流动有出有进, 相互交流, 也有利于高等院校自身的发展.

美国、西欧等地的高等学校，鼓励专职教师 and 科技人员到外校兼课或进行科研工作，同时也愿意接收临时研究员来从事科研工作。德国为了促进人才流动，明文规定高等学校的助教任期6年，最多不超过8年，期满后必须离校，不得在任教的大学晋升教授，只能应聘为其它大学的教授^[4]。人员的流动极大地促进了这些单位教学、科研水平的提高，他们的做法值得我们思考。据专家预测，符合我国经济发展水平的人才流动率应达10%左右，而目前仅为2%，部分地区如北京，200万专业技术人员中，年流动率接近5%，表明流动量还不够大。

教师队伍的稳定应该是动态的，单纯地采取措施阻止中青年教师流出，为稳定教师队伍而稳定教师的做法并不可取。对于某些专业受市场经济的影响，教师只出不进，需要通过国家的宏观调控、人才市场的调节机制及高等院校内部的激励措施，做到有出有进。通过保持相对的动态平衡，充分调动积极因素，促进教学、科研水平不断提高。

清华大学青年教师占45%，每年调离率在8%左右。针对目前青年教师流动的情况，清华大学提出了“在流动中优化教师队伍”，“让人才在流动中升值”的观念，运用双向选择留下了骨干教师，并吸引了一批国内外优秀青年学者。在职称评定方面，实行新人新办法：青年教师在规定任聘年限后3年内晋升不了讲师、10年内提不到副教授的，就应转岗或调出，即“非升即转”或“非升即走”；而择优晋升的教授、副教授在专家组的连年考核中被亮“黄牌”——评为C级（不甚称职），或当年被亮“红牌”——评为D级（不称职），就将“退场”。武汉水电大学为了激励青年教师把主要精力放在教学上，举行青年教师讲课竞赛。竞赛给予特别的奖励：两个一等奖可获“副教授”职称，另有600元奖金。打破了论资排辈，平等竞争、破格录用。通过竞技、切磋、交流，提高他们的教学质量和水平。他们的做法，为我们优化教师队伍提供了有益的借鉴。

一些学校所具有的良好环境，除了理想的工作和生活空间之外，互相关心、互相帮助的和谐的干群关系、同事关系十分重要，使教师能够感到心情舒畅，一心一意发挥自己的专长。也需要有较好的待遇，不用为自己的物质生活而忧虑，安心地把更多的精力投入教学、科研，投入到事业中去。经常研究他们的心理状态，关注他们在想什么？追求什么？喜欢什么？不喜欢什么？有针对性地制定政策，采取措施，解决问题。还要创造条件，使他们的教学、科研能力得到培养提高，通过激励措施，激发其更大地发挥自己的才能，在为社会作出贡献的同时，不断实现自身价值。

对于每个教师个体，影响因素是多方面的。面对社会主义市场经济体制的深刻改革，管理者要树立与市场经济发展要求相适应的新思想、新观念和新的思维方式，不断寻求相对稳定的管理方法，在流动中吸引国内外的优秀人才，把他们凝聚在一起，形成教师队伍中的骨干力量，通过优化组合，组织一支高素质的教师队伍，为建设科技强国做出贡献。

参 考 文 献

- 1 景怀斌. 中国人，辛勤劳作作为哪般. 羊城晚报，1995. 11. 9 (7)
- 2 刘欣. 高校中青年教师的职业稳定性研究. 社会学研究，1995，(6) 67~75
- 3 郑方辉，李思坤. 地位的面孔. 南方周末，1996. 3. 15 (7)

(下转第112页)

③She booked me two tickets. 不能译成“他订给我两张票”。

总之, 在英译汉过程中, 在不违背原句意思的基础上, 应尽量按照汉语的语言习惯来翻译。

参 考 文 献

- 1 朱德熙. 英语语法讲义. 北京: 商务印书馆, 1982. 117~118
- 2 The English—Chinese Dictionary. 上海: 上海译文出版社, 1989. 99, 102
- 3 The Structure of English, Longman, 1977. 207
- 4 老舍剧作全集 (卷 2). 老舍. 北京: 中国戏剧出版社, 1982. 89, 94, 101
- 5 吕叔湘. 现代汉语八百词. 北京: 商务印书馆, 1980. 107, 113

A Brief Study and Comparison of English and Chinese Z—O Structures

Qiu Zhenxing

Dept. of Foreign Languages, GDUT, Guangzhou, 510090

Abstract In both English and Chinese languages there exists a kind of sentence in which one verb takes two objects. By brief analysis and comparison of the English and Chinese Z—O structures, this article will help know more about the Z—O structures.

Key words Z—O structure; analysis; comparison

(上接第 85 页)

- 4 徐友浩. 国外科技人才流动的特点、经验及启示. 高教研究与探索, 1994, (2) 47~51

Personnel Mobility and the Regular Teaching Staff

Sheng Yong

Dept. of Electric Engineering and Automation GDUT, Guangzhou, 510090

Abstract In view of personnel mobility in colleges and universities, some opinions as to how to improve and streamline teaching staff are presented based on the analysis of the present situation of the younger teachers, the examination of the motivation for personnel mobility and the social factors which cause such mobility.

Key words younger teachers; the motivation for personnel mobility; social factors; streamlining