

高校离退休党员发挥作用的机制和途径

王技平,谷丽新

(河北工程大学 离退休工作处,河北 邯郸 056038)

[摘要]高校离退休党员是一笔丰厚的宝贵资源,具有很大开发价值。许多高校忽视离退休党员开发,对中青年人才成长和教育教学质量提高造成严重影响。跳出供需怪圈,搞好离退休党员开发,必须走出若干认识误区,创新高校离退休党员工作机制。

[关键词]高校;离退休党员;发挥作用

[中图分类号]F632.2 **[文献标识码]**A **[文章编号]**1673-9477(2008)03-0113-03

据有关资料统计,目前我国高等院校60岁以上的离退休人员有35万左右,占全国同年龄段50多万高级知识分子的70%^[1],其中绝大部分为党员。这是我国老年人口中文化层次最高、科技人才最集中的“尖子”人群。本文根据我们对河北工业大学、河北经贸大学、石家庄铁道学院、石家庄经济学院、河北工程大学等5所高校(以下简称“河北五校”)的调查,就高校离退休党员开发利用有关问题进行探析。

一、高校离退休党员及其开发价值

人才学研究表明,人才群体构成中存在“二八率”规律,其内涵:重要人才与一般人才之比是2:8;充分调动起这20%的重要人才的积极性,其他80%的人才才能充分发挥各自作用;这20%的重要人才对社会的贡献也占到80%。^[2]据我们调查,河北五校离退休党员在职时担当各类学科带头人占其总数的86%,是高校人才群体中处于核心、领衔、指导、协调地位的业务尖子、领军人物。问题在于,他们进入老年退休以后,是不是“重要人才”,能不能对社会继续做出贡献呢?关键是老年人是否还具有创新能力。有些人对此一概加以否定,这是没有科学根据的。从生理上看,人老大脑总体上是会衰退的。但是,研究表明,随着年龄的增长,大脑的一些部位仍会继续发展,尤其大脑得到足够锻炼时,更是如此。基尼·科恩博士说,“时间长了,尤其是经常面临挑战,脑细胞会长出叫做树枝状体的新突起”。“人在50岁到70岁那段时间,树枝状体会在最重要的信息处理部分大量繁殖。”^[3]这就揭示了人脑和其他器官一样,也具有“用进废退”的特性,身体健康的离退休党员仍然具有创新的潜能,如果有工作机会,仍然可以创造新的业绩。人才学专家提出的“双峰曲线”理论印证了这一点。该理论认为,科技人才的最佳年龄区在25岁至45岁之间,峰值年龄为45岁。但是,人与人之间并不一样,有些人创造力双峰曲线第一峰出现在42岁左右,到56岁左右,创造力再度高涨,出现第二峰^[4]。这表明,许多人60岁以后仍具有相当的创造力。现实中老有所成、老有为者大有人在。诺贝尔经济学奖获奖人平均年龄为67岁,获2005年诺贝尔经济学奖的罗伯特·奥曼和托马斯·谢林分别为75岁和84

岁。高校许多老教授离退休后仍然取得了丰硕科研成果。由此可见,离退休党员中蕴藏着极大的财富,真正开发使用好这批人才往往会得到意想不到的收获。

高校离退休党员这笔宝贵资源具有很大的开发价值。按照价值工程原理推论,资源的开发价值取决

于其效用和开发成本。公式为: $V = \frac{F}{C}$ 。式中,V代表开发价值,F代表资源效用,C代表开发成本,效用越大,开发成本越低,开发价值越大。高校离退休党员发挥的作用可以看作是效用(F),开发利用人才的经费投入是成本(C)。他们在长期的教学科研实践中积累了丰富的知识、经验和技能,练就了精深的专门才能,是一笔能够带来高附加值的人力资本,资源效用很大。而且,他们无需培训,所需投入很少。据我们调查,在河北省,高校引进一位高级人才(如具有博士学位或教授职称)需要一次性投入20万元左右,其中还不包括配偶安置、较高的职务津贴和其他补贴等,而且要承担很大的再流失的风险。而聘用一名离退休的同类人才,一般每年为6000~10000元,且基本不会再流失。可见,高校开发利用离退休党员,发挥的效用大,投入的成本低、风险小,价值大。而且随着老年人口的不断增加,取之不尽,用之不竭。

离退休党员攀登学术和事业高峰的能力被长期实践所证明,已经显性化,而且开发的成功率高,这是其开发价值大的另一个原因。新加坡内阁资政李光耀对此有独到见解:“要取得一流的人才,我们就必须吸收那些还未攀上顶峰,但正朝顶峰前进的人才,因为在他们30多岁时,我们还不知道他们当中哪些能达到顶峰。只有在他们四五十岁、六十多岁时,我们才能知道谁能达到顶峰。这是保障我们的将来的做法。”^[5]为了保障高等教育的“将来”,大学校长们应该大胆聘用那些已经知道“能达到顶峰”的离退休党员。

二、离退休党员的传帮带作用不可忽视

高校离退休党员对于中青年人才、尤其是中青年教师成长,具有重要传帮带作用。其一,角色转换的促进作用。从大学生(本科生、研究生)到大学教师,有些人不知道应该做什么、不应该做什么和怎样去做;有些人在知识结构和综合素质、思想道德等方面

不能适应大学教师角色。解决这些问题,顺利实现角色转换,从进入角色到熟悉角色、再到热爱角色,单靠个人在实践中摸索,不仅时间漫长,而且易走弯路。这就需要离退休党员对年轻人适时关照、点拨和引领。老教授多年积累的学识特别是做学问的经验,以及对大学教师角色的深刻理解,通过书本是难以学到的;就是书本上有的东西,也需要通过以老带新才能较快地理解和接受。

其二,学科文化的传承作用。学科文化,是指某特定学科由历代学者在探索、研究、发展学科内容过程中积累并代代相传的独有的语言、价值标准、伦理规范、科学与人文精神、思维与行为方式等的总和,是学科的灵魂与生命。离开学科文化就不能把握学科内容的真谛。高校离退休党员在传承学科文化中起主导作用。他们把从前辈继承过来的以及自己长期实践中形成的学科文化精华,通过言传身教,春风化雨般地沁入年轻一代心田,并外化为他们的学风、教风、学术道德以及行为方式。这对于年轻人才成长是绝对必要的。

其三,中青年人才的“催生”作用。按照马太效应“有者愈有,无者愈无”的规律,中青年人才做出较大成绩后,一方面要一步一个脚印地进行优势积累,尽快达到临界突破点;另一方面要借助某些离退休党员的“名气”(例如参与他们的教学科研活动),扩大自己的社会知名度,以便得到社会认可,从而加快脱颖而出。

长期以来,由于忽视高校离退休党员的开发和利用,他们的上述作用未能得到充分发挥。据我们调查,截至2004年底,河北五校只有94位副教授以上离退休人才被延聘、返聘到校内从事教学督导、教学、科研等与传帮带相关的岗位,相对于五校的3800余名中青年教师,非常不成比例,发挥传帮带作用的范围和效果,受到极大限制。离退休党员的严重缺位,加之扩招后教师数量严重短缺,大批未经实践锻炼和缺乏老教师传帮带的年轻教师充斥教学第一线。过去规定大学毕业2年内只能“助教”不能“教”,现在有的大学毕业生一报到就上课,甚至上大学期间根本没有学过的课也敢接,谈何质量。据我们调查,有些高校青年教师上课学生到课率平均为70%左右,有的还不到一半,讲课质量低是一个重要原因。由于教师不足,教学的其他环节,如实验、实习,则尽可能削减或干脆取消,培养质量很难保证。有的老教授忧心忡忡地说,“文革耽误了整整一代人。如果目前情况继续下去,教学质量下降又要耽误多少人呢?”

三、跳出离退休党员供需怪圈

高等教育从精英向大众化转变,对从事高等教育的人才,包括离退休党员的需求急剧增加,而人们的人才观念滞后,又缺乏相关政策引导,造成离退休党员大量闲置“抛荒”。据我们调查,河北五校离退休人才赋闲者竟占其总数的81.8%。从动态看,学校越发展对离退休党员的需求越大,而日益增加的退休离退休党员的闲置状况也越严重。这是一种恶性循环的供需怪圈。跳出怪圈,搞好高校离退休党员二次开

发,必须走出认识上的若干误区。

误区之一:“退休=完全休息”。这种“退休观”,正是“老年社会学”所否定的“脱离论”。“脱离论”者认为,当人变老时就从内心开始退缩,并慢慢从整个成年期都要参加的社会活动中撤出;社会也要求老年人远离大量的社会交往活动。^[6]这不符合现代社会老年人的心理状况。老年心理学把老年期称之为“丧失期”,老年人失去的角色越多,获得的生活满足感就越少,并由此产生的精神压力就越大。“树老怕空,人老怕松”,退休后由忙变闲,心理上不适应,就会产生失落感、空虚感,严重者导致心理障碍。可见,退休并不意味着“完全休息”。退休后继续从事一些力所能及的工作,发挥余热,不仅有利于社会,而且有利于老年人的身心健康。

误区之二:“人才资源=人力资源”。一些高校对职工退休实行“一刀切”,这是把人才资源等同于人力资源。实际上二者是有区别的。人力资源是指具有劳动能力并愿意从事劳动的人。人力资源开发和利用的对象是人的劳动能力,而劳动能力是以体力为基础的体力和智力的总和,达不到或者超过一定年龄,体力难以支撑,难以进行劳动。因此,不到一定年龄,不能劳动,超过一定年龄(例如60岁)就要退休。而人才是人力资源中具有较多专业知识和较强专业能力的人。人才资源开发和利用的对象是人的才能和智慧,虽然年龄大一些,只要身体状况不影响才智的发挥或对其影响不大,就应开发和利用。不能把人才资源等同于人力资源,实行同样的退休年龄。延聘、返聘也不宜硬性设置年龄门槛,到了年龄“一刀切”。应根据工作需要和健康状况而定。

误区之三:“开发‘银发人才’=抢走‘黑发人才’饭碗”。调查发现,一些年轻人担心老同志继续工作会抢他们的岗位。这种疑虑大可不必。因为,“银发人才”与“黑发人才”在岗位分布上是可以错开的两个集合。据我们调查,河北五校165位延聘、返聘的离退休老同志的岗位分布情况是:教学督导、关心下一代工作、行政管理、教学与科研分别占49.7%、27.2%、15.8%、7.3%。其中,有的岗位是青年人不可替代的,如“关心下一代”;有的是青年人难以替代的,如“教学督导”;有的是青年人一时难以胜任的,如有的行政管理岗位、某些课程和科研项目。这说明“银发人才”与“黑发人才”很少有岗位冲突。随着离退休党员开发和利用机制的健全和完善,将会进一步做到同年轻教师岗位协调、工作互补、和谐互动,实现两代人才双赢,人尽其才,才尽其用,共同为学校发展作贡献。

四、创新人才工作机制

开发高校离退休党员,必须坚持科学人才观,以更加高远的战略眼光和勇气,调整人才政策,创新人才工作机制,建立符合高校实际、适应离退休党员特点、激发离退休党员能量释放的新机制。

(一)创新组织机制

建立健全高校离退休党员工作组织和机制。健全完善关心下一代工作委员会,吸收离退休党员参加教学督导组、科研督导组,使离退休党员的多种优势

得到充分发挥;切实推行“导师制”,返聘离退休学术权威担任青年教师的导师,发挥“师承效应”,形成学科梯队,使各学科后继有人。

还应建立高校离退休党员咨询组织,为学校发展和学生成长服务;建立高校离退休党员信息网,为离退休人才在校内外流动、应聘提供平台。

(二)创新激励机制

第一,营造人性化环境激励人。营造政治上受信任、工作上受重视、人格上受尊重、生活上受关怀的人性化环境,提高他们的“心情舒畅指数”,不仅有利于其才能发挥,而且有利于他们的身心健康。

第二,用公平的待遇激励人。让继续工作的老教授、老专家获得合理报酬,有利于缩小高校职工的收入差距,克服老同志心理上的不平衡感,实现代际和谐、族群和谐。同时,老同志为社会做贡献,重新融入社会,改变政治上边缘化,缓解经济上贫困化,克服心理上孤独化,有利于实现个人与社会的和谐。

(三)创新管理机制

第一,实行弹性退休制。许多专家建议:实行按工作年限退休制度,不同学历的劳动者,其工作年限应该大致相等,如平均工作40年;在此基础上,其工

作年限,体力劳动者可适当提前,脑力劳动者和高知识层次的人才可适当推迟。

第二,实行弹性返聘制。根据工作需要和本人健康状况返聘回岗,年限也不宜“一刀切”,身体不好可以随时离岗,身体好的也可以工作较长年限。

第三,实行弹性工作制。根据不同岗位工作特点和离退休党员的意愿或身体状况,实行全日制、半日制、不坐班等灵活方式,工作围绕健康转,能干多少是多少,并采取相应的弹性报酬制度。

[参考文献]

- [1]王喜燕,段学森. 谈谈高校离退休人才的开发与使用[J]. 老人世界,2004(3):52.
- [2]王通讯. 人才资源论[M]. 中国社会科学出版社,2001:367-368.
- [3]阿采. 谁说人老了就没创造力[N]. 每周文摘,2005-2-8.
- [4]王通讯. 人才资源论[M]. 北京:中国社会科学出版社,2001:288.
- [5]新加坡联合早报网[EB/OL],1999-8-15. <http://zaobao.com>
- [6]梅陈玉婵等. 老年学理论与实践[M]. 社会科学文献出版社,2004(7):243-244.

[责任编辑:王云江]

The mechanisms and channels for the university retired party members to play their roles

WANG Ji - ping, GU Li - xin

(Section of Retired Staff, Hebei University of Engineering, Handan 056038, China)

Abstract: University retired party members are valuable resources and have great development value. Many universities neglect the development of retired party members, this greatly influencing the growing up of middle-aged and young people and the quality of education and teaching. In order to jump out of the strange circle of supply and demand and make retired party members play their roles, universities have to get rid of the misunderstanding and innovate working mechanisms of university retired party members.

Key words: universities; retired party members; play a role

(上接第108页)

Measures of the higher school newspaper coping with challenge from the network media

LI Chang - sheng, WANG Zi - tong

(Hebei University of Engineering, Propaganda Department of Party Committee, Handan 056038, China)

Abstract: With the rapid development of network technology, network media has broken out the structure of news communication that higher school newspaper plays a leading role in higher schools by its features of peculiarity, efficiency, convenience, integration and illustration, it has great realistic significance for ensuring the leading position of school newspaper in the higher school campus media to study and explore the challenge from network media.

Key words: higher school newspaper; network medium; leading position; strategy