

# 浅析高校高知识人才资源社会共享可行性

高 莺

(华东交通大学, 江西 南昌 330013)

**摘要:** 共享经济大时代背景下, 具有公共属性的高等院校将以教师群体为主的高知识人才共享给社会有偿使用, 不仅有效建设自身人才队伍, 还给社会、用人企业组织、高校自身及人才个体等带来正面效益。本研究从环境、组织及个体进行探讨高校人才共享可行性, 并浅析了实现高校人才共享的机制体系, 以期保障社会有效及时应用到高知人才、保障高校人才的创造性队伍建设。

**关键词:** 高知识人才; 员工共享; 人才共享; 高校公共性

2024年的《政府工作报告》“坚持教育强国、科技强国、人才强国建设一体统筹推进, 创新链产业链资金链人才链一体部署实施, 深化教育科技人才综合改革, 为现代化建设提供强大动力”。在共享经济环境下, “人才链一体”“深化教育科技人才综合改革”又赋予了很多创新可行性做法, 例如“高校高知识人才社会共享”。

本研究从环境、组织及个体进行探讨高校高知识人才(以下简称“高校人才”)共享可行性, 并浅析了实现高校人才共享的机制体系, 以期保障社会企业有效及时应用到高校人才、保障高校进行创造性探索性队伍建设。

## 一、人才共享

共享经济主要是为闲置资源提供的一种专业交易市场, 不仅推动所有权和使用权适度分离, 还将消费或投资切割为最小单位, 进而提高资源配置精准度、提高资源配置效率, 也提高了资源使用度、资源利用效率。当代共享经济下, 全球人才共享行为已成熟, 国外称之为人才租赁。

对人才共享的定义主流研究主要围绕着区域、组织与个体展开的, 主要定义代表有: ①区域层面: 人才共享是指人力资源在突破区域、行业限制的情况下, 在区域、行业内的自由流动和使用, 使人才供求双方的效益最大化。②组织层面: 人才共享是指单位之间在不改变人才的劳动关系的情况下进行的人才合作; ③个体层面: 人才共享是在保持原有身份和隶属性质的前提下, 人才资源在不同单位和地区的共同使用。

高知识人才共享机制的建立为区域高质量发展提供人才智力保障, 有利于跨部门、跨地区、跨行业、跨体制的人才资源共享。同时, 作为具有高知识群体的高校组织来说是多了一种回报社会方式, 也是作为高知识群体个体花费高额的人力资本更多回报的好路径。

## 二、高校人才资源特点

在政府主导下, 各领域都在努力加快发展新质生产力。应用共享经济核心思想众多可大显身手的平台被开辟出来, 呈现出人类史上从未有的创新发展机遇。可以说在政府大格局指引与推进下, 拥有全专业领域的高校高知识人才服务社会、实现科学技术发展和人类进步的新机遇近在咫尺。

高等院校是智力高度密集型组织, 作为高校人才是社会各阶层中受教育程度最高的知识群体。作为高校人才主体的教师职业, 尤其对边缘及交叉学科的不断涌现, 还须与时俱进善于将专业知识不断升级, 与之融会贯通, 才能更好完成科研工作及教学任务的要求。正是因为, 高校教师不仅承担教学任务, 还兼任科研科研任务, 这体现了其在学习能力和专业发展上的依靠地位。

高校人才的核心属性跨界弥合理论的鸿沟的能力。所以说高校人才具备了全方位的专业知识体系, 也就是高校具备了最为完善最为丰富的社会所需的高技术高水平高知识的人才资源, 可以对接社会各层次人才需求。

## 三、高校人才共享可行性

人才共享机制有助于促成其他资源的聚集, 促进高质量发展, 实现两座、高校、企业与人才之间的多方共赢。以下从环境、组织和个人角度进行剖析, 探讨高校人才资源作为社会共享资源的可行性。

### (一) 环境

环境因素是指组织所生存发展的外部环境。在当前科技高速发展条件下, 人才共享在经济、政策、市场均有大力而积极保障。

人才共享在中国具有广泛开展形式, 如兼职式共享、外包式共享、项目式共享、候鸟式共享等; 随着科技与互联网技术的发展, 人才共享内涵与形式丰富。尤其是应用特定的共享平台(可以是商业机构、社会组织、政府部门等主导), 人才资源的需求方和供给方实现了直接对接, 相互满足需要, 进而实现人才资源效用的最大化。

近年来, 国家积极推进和完善平台经济发展, 加强监督, 实施高效政策, 将平台运营常态化、制度化稳定市场预期, 增强各界信心。

### (二) 组织

作为受益组织视角, 可分为供应人才的高校组织及需求人才的社会企业组织。

#### 1. 高校组织

高校组织具有公共属性, 来自社会也回归社会构成了公共性特点。高校组织中的人才共享于社会可行性从以下来探讨:

首先, 高校组织的人才共享具有公共性, 源自高等教育的设立目的、职能。高等学校实现公共利益、提供公共服务、履行公共职能的行为表明, 公共性是高等教育的基本属性(苏林琴, 2009)。高等学校体现出准公共属性的方式主要为传授知识的教学、生产知识的科研和运用知识的社会服务等活动。坚持高等教育的公共属性并不会影响高等学校职能的发挥, 反将促进其教学、科研与社会服务功能的正确、有效发挥。

其次, 任何高校组织的运营汇聚了一定的社会资源, 在人才的引进、培育、提高方面不断改进。高校人才资源社会共享也并不是一个互联网时代的新名词, 很多成熟的传统做法例如“产学研”, 不仅是高校应用型人才培养的政策, 也是高校自身发展的需要。

#### 2. 企业组织(用人单位)

作为企业来说人才尤其是高知人才是企业生存之本, 而人才的聘用或培育都需要巨大的时间成本和财力成本, 变幻莫测的市场让企业常常还没有找到适用人选时代就发生了变化, 能及时应用到适用人才是企业生存甚至是存活的关键。

2022年教育部办公厅、工业和信息化部办公厅、国家知识产权局办公室联合印发《关于组织开展“千校万企”协同创新伙伴行动的通知》旨在帮助一批企业对接高校解决技术研发难题。虽

已有阶段性政府带头将高校与企业进行人才对接,但还未实现高校人才校地共享的全社会性的格局,主要因为高校人才供给予企业人才需求之间存在着信息不对称、沟通对接难、保障机制不全等关键问题还未得到有效解决。

### (三) 个体(高校人才)

高校人才的职业要求高学历,需兼顾教学与科研,并需要持续性学习。这意味着高校人才实现的教育水平的人力资本不仅在前期投入大,而且在职业生涯的维系上的人力资本投入也很大;另外,作为高知群体的工作积极性很大程度也来源于内在的满足感,如工作的成就感、认同感、工作的挑战性等,所以作为高校人才的个体在精神或物质的回报上具有一定的期望值。

高校人才能够参与更多的企业的经营活动奉献自己的能力,同时一定程度不仅能在经济上有所回报,在一定技术能力上也能获得提升。这类用自己知识换取回报,虽在高校教师常规的高校科研申请中已经是成熟的人才共享模式,但全域性社会组织共享可用高校人才的平台或形式,在当前还是有很大程度的限制。

### (四) 存在问题及发展趋势

从环境、组织和个体来说,人才资源共享无疑对社会整体资源配置效率更为优化,且提升总体收益。但对于组织与个体来说还有很多困境需要面对:就高校组织来说,其管理工作会面临着诸多困难,最为明显的就是高校管理工作加剧、日常教育工作受到挑战等;对于企业组织来说也有很大的挑战,如技术专利归属问题、商业技术保密、共享用工的文化冲突等问题;对于个体来说劳务输出的劳动保障、知识产权等问题。

虽然这些问题明显而尖锐,在共享经济发展大趋势下,“共享员工”已不限于临时性的技能型“共享员工”模式,对高端人才的共享,即知识型人才的共享已成为主要人才共享模式。

### 四、共享促进与保障建议

高校人才面向社会为企业提供有偿共享使用,是一个复杂、动态的整体性工程,还需要从社会需要人才、高校保障教育等多角度思考,由政府自上而下从多方面逐步梳理、构建相关管理措施,形成有效的系统性共享机制推进高校科技人才的有效社会化共享。其共享机制实质是实现科技人才共享的内在方式和途径,既是一个过程,也是调控手段和方法。

本研究遵守最基础的系统模式“输入→产出”框架,认为实现高校人才向社会共享系统性工程,必须先有全方位的保障性机制为基础,再依据“开放→共享→产出”系统机制以实现全社会性共享。

#### (一) 开放机制

开放机制的思路是促成多主体参与多方向联合共赢的格局,其中应具有引导与准入机制。

引导企业做好自身的产业定位,实现有效应用人才;引导高校组织加大加强社会服务贡献理念,建立人才资源社会共享机制;引导人才个体加强专业技能提升,服务学生、高校组织及社会组织的全局观念。建立公平开放透明的准入机制,实行管理规范的企业、高校与高校人才准入规则,即在制定一系列不允许的清单基础上,各类主体依据准入规则平等进入允许的合作领域。

#### (二) 共享机制

共享机制是高校人才社会共享核心环节,主要有共享平台和评价体系。其中共享平台是引导与准入机制的基础,评价体系是多主体维系协作的标准。

当代国际性高端人才共享方式,一般基于互联网平台来实现。高校人才共享平台可以是第三方平台,也建议采用互联网向全社会开放实现共享平台。其职能主要是将注册高校及高校授权人才

组建成多元化、专业型、全领域的科技人才资源信息库,企业在共享平台发布技术需求,共享平台通过大数据筛选对供需双方进行精准匹配,形成推介,达成高校人才社会共用关系。

在共享平台上建立基于市场化和专业度的高校人才应用与用人企业的评估系统,其评估系统主体机制不仅实现对用人单位和高校人才互评机制,还有全面的评价条例与管理规范等。高校人才、用人单位及共享平台提供了多主体间的客观评价机制,直接影响人才共享的工作效益和企业利益,有效的共享评价体系促进各主体间长效的良性共享协作。

### (三) 产出机制

高校人才共享的产出机制主要表现在直接效益和间接效益。

直接效益,即高校人才共享对区域、用人单位、高校组织和人才个体等多主体所产生的直接影响。对于区域而言,有效解决了区域性人才困境问题,直接能提升了区域综合实力。对于组织而言,人才共享能以较低的成本充分应用到高知识人才资源,降低成本补足人才短板,提高的创新力、竞争力。对于高校组织而言,加强了师资队伍建设,实现了更多社会服务职能。对于人才个体而言,科技人才共享可以充分发挥自身力资源潜能,实现自身价值最大化与收益最大化。

间接效益,即高校技术人才社会共享所带来的溢出效应,是一种长远性全局性收益。在宏观区域、组织层面、高校组织以及个体层面等都有积极正向影响。

### (四) 保障机制

“开放→共享→产出”系统性共享机制,只是针对共享活动的实施过程,但还需要一套保障机制对其运行保驾护航。

这套保障机制具有动力与激励机制、信任机制:①精神与物质的激励也是高知识人才的行为动力,有时在某种程度上个体的实现人生价值,在精神层面的激励还会比物质更有效。②信任机制是人才共享伙伴成功合作和稳定发展的前提和关键因素。因为共享行为在一定层面上没有很严格的法律意义所规定的实体归属,各主体间的关系存在不稳定性,如知识产权保护、核心技术资源维持等方面的顾虑。因此,建立相互信任机制就非常的重要。

综上,系统性共享机制及保障机制共同作用,突破高校人才资源区域限制、行业壁垒,实现自由流动和共享协作,充分发挥人才效能,提高人才共享度和贡献力。

### 五、结语

人才作为企业与社会发展的第一资源,在共享经济时代有效借助人才共享思路,实现高校科技人才的有偿社会共享,是一种知识型剩余劳动力的再次有效配置,对社会、用人企业、高校组织及个人都有着重要且积极意义。

### 参考文献:

- [1] 宋成一,刘盈盈.国内人才共享研究述评[J].西北民族大学学报(哲学社会科学版),2019(03):136-144.
- [2] 张栋,白伟伟,王俊元.基于太忻经济一体化发展的人才共享机制探讨[J].产业创新研究,2022(19):184-186.
- [3] 苗光宇.高校教师教育者核心素养:内涵、构成要素及路向探索[J].黑龙江高教研究,2022,40(11):8-12.
- [4] 李正瑞,苗仁涛.科技人才共享机制与实现路径[J].中国人事科学,2023(02):31-40.
- [5] 陈凌云,丁子成,杨博文,孙瑞敏,王炳琳.数字治理视域下留学归国人员和海外高层次人才共享机制探索[J].人才资源开发,2022(23):21-24.

基金项目:江西省教育厅科学技术研究项目“科技人力资源共享机制中动力因素研究”(项目编号:GJJ200622)