

# 高校高端领军人才绩效评价及决策模型研究综述

黄加文, 余健靖, 徐莹  
(江西师范大学 江西 南昌 330022)

**摘要:** 随着经济全球化进程的加速,人才竞争日益激烈。高校高端领军人才作为人才队伍中的顶尖部分,也是最稀缺部分已经成为人才竞争的关键。领军人才的培养与发展离不开科学、合理的评价,因此针对领军人才绩效评价方面进行研究具有重要意义。文章首先对领军人才概念研究进行了梳理。其次,介绍并分析了国内学者目前对高校高端领军人才绩效评价方面研究的现状。最后进行了相关总结及对未来的研究方向做出了展望。

**关键词:** 领军人才; 高校; 绩效评价; 决策支持系统(DSS)

**中图分类号:** G640      **文献标识码:** A      **文章编号:** 2095-0098(2013)06-0079-05

## 一、引言

在人力资源成为第一资源的时代背景下,在人才集约化程度和团队协同作战的要求越来越高的条件下,领军型人才的培养及其评价显得非常紧要 and 迫切。高校作为培养高素质人才的基地,在高端领军型人才培养中承担着重要使命。而高校高端领军人才绩效评价是高校高端领军人才队伍建设的重要环节。

## 二、关于高端领军人才概念的研究

通过中国知网的检索,在我国,“领军人才”一词较早是出现在体育界的论文中(韩晓峰,1990),此后很多文章都有提及。但真正在管理学上对“领军人才”进行内涵界定和开展系统研究,是在2003年12月第一次全国人才工作会议召开、《中共中央国务院关于进一步加强人才工作的决定》颁布之后开始的。在《上海市2004年度人才开发目录》中、在众多专家学者关于人才强国战略的研究著述中大量出现。概括各家的观点,领军人才其内涵包括了两层意思:一是“必须学有专才,术有专攻”;二是必须具备成为一个团队的核心和灵魂的能力。由此可以看出领军人才要具备个人能力和团队合作精神。具体讲就是领军人才必须是高层次人才,是我国人才队伍中最杰出的群体,是具有典范作用和领军功能的核心人才。领军人才必须能够“领军作战”,能带出一支有影响的队伍。

由于专业结构和技术水平不一样,某领域的领军人才,到了另外一个领域常常就不是领军人才,对于组织也是如此。胡章萍(2004)以领军人才所起的作用为出发点,阐述领军人才至少须具备两个基本条件:一是在学术技术上学有所长,不仅能够紧跟国际学科和技术发展趋势,也能及时有效的在国内加以应用推广,其研究成果达到国际先进水平并得到业内广泛认可与好评;二是具备优秀的团队领导与协调能力,担任过国

收稿日期: 2013-12-12

基金项目: 江西省教育厅 2013 年度科学技术研究项目: 高校高端领军人才绩效评价研究(GJJ13222);  
2012 年中共江西省委教育工委党建研究重大委托项目: 高校高端领军人才队伍建设的体制机制研究

作者简介: 黄加文(1968-),男,江西师范大学人力资源开发工程研究中心教授,主要研究方向为人力资源管理;余健靖(1990-),女,江西师范大学管理科学与工程硕士研究生,研究方向为人力资源管理;徐莹(1989-),女,江西师范大学企业管理硕士研究生,研究方向为人力资源管理。

家重要科研基金项目和重大工程的负责人职务。夏京宁、王凤贺(2005)结合上海市人才研究会李春森的观点,认为“领军人才”是具有丰富的专业知识,有着崇高的价值追求、出类拔萃的科学素养、卓越的领导才能、独特的人格魅力、坚韧的拼搏毅力、强大的团队凝聚力和广泛的社会影响力等优良素质的人才。

黄维德、陈欣(2006),俞晓敏、张桔等(2006),蔡秀萍(2007),张宗恩(2008),赵慧玲(2009),王俊辉(2009)等都分别对领军人才应具有的能力和素养提出了各自的观点,其中有学者还提出了政治方面的素养要求。虽然众多学者对领军人才内涵的说法不一,但却有着相似的理解,更多的是从专业技术角度界定领军人才,能在某组织范围内,在相关的专业技术领域,具有超群的学术水平,并能够得到团队的认同,发挥着学术领导和团队核心的作用。现实中从人才分类学的角度看,领军人才不仅仅是专业技术领域,在党政管理、企业经营、社会工作、宣传思想文化等都有,但总体上,领军人才首先是高层次人才,是我国人才队伍中最杰出的群体,是具有典范作用和领军才能的高端核心人才。领军人才作为战略性的稀缺资源,不仅是一种人才资源,更是一种人才资本,这种性质就决定了领军人才具有创新意识强、需求层次高、稀缺性、流动性强,影响力大等自身独有的特点,而高端领军人才是领军人才中的佼佼者。

关于高端领军人才概念,当前更多还只是出现在新闻报道之中,在学术上目前也没有一个统一的界定。北京《中关村高端领军人才聚集工程实施细则(2010)》中提出的目标是:用2年至3年时间,聚集3个至5个由战略科学家领衔的研发团队,分别建成具有国际一流水平的科学研究所(研究中心);聚集50个左右由高端领军科技创新创业人才领衔的高科技创业团队;聚集20个左右由高端领军创业投资家和科技中介人才领衔的创业服务团队。从中可以看出,这里所指的高端领军人才包括战略科学家、科技创新人才、创业投资家和科技中介人才。有的省份和高校用“两院院士、长江学者、千人计划等高端领军人才”进行描述性概括。在国家教育主管部门负责人的讲话所谈到的“高校要大力实施高层次创造性人才计划,努力吸引和培养一批具有世界一流水平的学术大师和学科带头人,一大批具有创新能力和发展潜力的中青年学术带头人和学术骨干,重点支持一批高水平的创新团队和学术群体,带动人才队伍整体素质的提高”中可以看出,我国教育行政部门对高校高层次(高端)人才的认定是学术大师、学科带头人、学术骨干等中的高端领军者。综合多方面专家学者及教育行政部门的表述,本文提出高校高端领军人才是指在高校教学科研等某个领域(方面)具有精深的专业知识或专门技能、具有引领学科团队进行高端创新活动能力,并在所从事的领域取得国际(国内)领先水平的重大业绩、作出突出贡献的专业技术人才。基于此,对高校高端领军人才的绩效评价及决策模型进行系统研究意义重大。

### 三、领军人才的绩效评价理论及方法的研究

领军人才的绩效评价是一种运用先进的科学技术和手段,对社会各类高层次塔尖上的人才的知识水平、能力及其倾向、工作技能、发展潜力实施测量和评价的人事管理活动。对于领军人才的评价既是一门学科,又是一种技术,其实施对象不是抽象的人,而是作为个体存在的人,在其内在素质及其在整体活动中的表现出来的绩效。对于领军人才的绩效评价,是以管理学、心理学、测量学、计量学、行为科学和计算机科学等为基础,通过一定的程序,全方位、深层次地真实反映领军人才的综合素质的科学方法。

目前,在国内对于人才绩效评价的理论还是比较成熟,评价方法也科学有效,有的侧重从评价方法和模型上,如基于模糊综合评价的人力资源绩效评价模型研究(丁毓良等,2011);有的侧重从指标体系建构上,如对高校人才绩效评价指标体系进行较系统研究(童夏雨,2012)。对人力资源个体绩效评价决策支持系统的设计毫无疑问是对高端领军人才绩效评价的基础。目前国内研究学者已经开始关注领军人才的绩效评价,但也还处在起步阶段。在近十年的研究文献显示,部分研究学者开始将一些评价方法探索性的运用到领军人才绩效评价中,期望寻找到合适的评判方法。本文通过整理相关文献,将主要研究观点整理如下表所示:

研究者	研究方法	指标变量	类型	评判形式
赵希男,王启明等(2012)	个体优势分析法	个性优势结构与共性优势结构相结合	定性、定量	个性优势结构聚类结果及共性优势特征评判排序
方法林(2011)	层次分析法(AHP)	指标、权重	定量、定性	综合层次、因子层次
聂燕飞(2009)	层次分析法与灰色关联分析法结合	指标、权重、模型评价矩阵	定量、定性	评价模型
王俊辉(2009)	同行评议法	科研成果、培养业绩	定性	概论认可机制

通过对领军人才绩效评价文献分析发现,国内确实较少对领军人才进行评判的研究。但在高层次人才评判方面不乏研究成果。李晴华(2010)认为,为了将最合适的人放在最适合的位置上,引进高层次人才时应引入现代人才测评方法和技术,建立起科学的高层次人才引进的评价体系,并提出了从岗位确定到招聘、评议、综合评价、聘用等流程。曾卫明、王滨(2011)认为对高层次人才进行量化评价的前提和基础是将其分类,对于每一类高层次人才采用不同的评价指标,应以量化的形式对被测评人的素质状况、发展潜力、个性特点、心理特征等做出科学评价。万学远(2011)认为,在选择海外高层次人才时,人才评审是引进人才的基础和依据,必须通过仔细辨别,提高引进高层次人才的科学性、有效性,减少主观性、盲目性。

然而,对于人才的评价方法是多指标评价问题,除了评价指标体系外,评价是否合理、客观、全面、准确,都取决于评价方法的科学性、全面性、合理性。而针对领军人才的绩效评价就显得更加复杂,要求也更加高。现在的评价方法十分有限,普遍采用以下几种方法赋值及建立评价模型:Delphi法、AHP方法、模糊综合评判法、嫡值法、TOPSIS法等。另外,灰色关联度分析法、主成分分析法、因子分析法、变异系数法等也有所采用。大部分采用的都是统一的评价标准,将定性和定量角度相结合,缺少系统性的评判方法,更缺乏对领军人才个性优势的识别与分析。

#### 四、高校领军人才绩效考核评价传统模式研究述评

高校既是孕育人才的母机,又是使用人才的重镇。培养和造就一批杰出的高校领军人才,对于提高高校的核心竞争力,提高国家的创新水平具有重要意义。什么是高校领军人才?如何评价高校领军人才是近年来国内学者开展研究的一个重要方向。罗布江村等(2009)应用层次分析法(AHP)构建了一个民族高校学科型人才绩效评估模型,并以所在学校的学科型人才引进对象的科研业绩数据为基础,开展人才绩效评价,建立了学科型人才绩效评价的综合比较方法。潘静(2010)从分析高校高层次人才的特征入手,从思想品德、教学、科研与学科建设等建立了绩效考评体系并从评价标准、方法运用等进行了系统的阐述。童夏雨从高校人才绩效评价存在的问题、绩效评价指标体系构建的原则、绩效评价指标的选择和权重的确定等提出了自己的观点。雷忠(2011)运用平衡计分卡(BSC)、关键绩效指标(KPI)法及目标管理等,构建出涵盖高校人才德、能、勤、绩、廉等多维度绩效评价标准的“高校、学院、个人”三位一体的三级战略绩效评价KPI指标体系,并建立起战略绩效评估完整有效的实施模型和制度流程方案。方若虹(2008)从高校高层次人才绩效考评体系的框架建构、高层次人才评价的保障体系建构两个方面进行了重点阐述。综合众多学者的观点,对高校(高端领军)人才的绩效评价,一是从岗位进行分类,再针对特定的岗位设置指标体系和取舍考评方法,比如学科型人才;二是针对人才个体德能勤绩建构考评体系;三是在综合运用不同方法上进行考评体系的保障制度的建构,实施有效评价。这些在实践中都具有一定的可操作性,很多研究成果也是对高校高端领军人才绩效评价决策支持系统进行深入探讨的基础。

#### 五、高校高端领军人才绩效评价数据模型系统研究述评

当今的社会正处于大数据时代,数据已经开始改变我们的生活、工作和思维。利用海量数据能带给我们科学性的评判。于是部分学者开始探索将计算机科学应用到人才评价体系中去。如高云辉(2013)将数据挖掘技术应用到教师教学评价中,在其生成的决策树评价规则下,代入相应的实例数据进行管理评价结果分析,通过计算各个评价指标的信息嫡,找出影响评价的主要因素,得出在高校教学评价系统中运用数据挖掘

技术是有益于高校教师的教学评价过程的。国内部分学者还从评价数据视角进行了相关研究,利用各种计算算法进行数据模型的构建,如苏变萍(2006)在基于灰色系统理论的基础上,构建出平行数据模型,得出评价指标之间的关系,有利于科学的评价。李锋、尹洁、吴浩(2010)利用 Apriori 关联规则算法, W - K - means 聚类算法进行数据建模,定量分析了人才引进及评价的过程。

鉴于学科交叉的原因,文献梳理发现,目前学者们主要从数据挖掘技术和决策支持系统(DSS)两个视角来对人才绩效评价进行了部分相关研究。李锋等(2009)以某高校人才历年科研成果数据为基础,通过数据挖掘技术和客户细分模型的构建方法,构建出高校人才科研指数,从科研指数与个人素质中寻找关联,从而为高校评判人才提供支持。同样杨晓雪(2011)通过分析高校管理信息系统的数据,提出数据仓库和联机分析处理在人才评价平台中的应用,构建出了数据仓库的多维数据模型,为高校绩效评价提供新的解决思路。而关于人才(人力资源)绩效评价与决策支持系统(DSS)相结合的研究,一是从人才绩效评价引入 DSS 的必要性进行了研究(董志超 2002);二是从人力资源评价的 DSS 建构和实现方面进行了研究(方莉 2003);三是从人才招聘、选拔、测评、规划和管理等方面进行的决策支持系统进行研究,如“高等院校人才资源规划决策支持系统设计”(宋杰鲲等 2007)、将一种扩展型决策支持系统应用于“人才遴选”(王勖,1995)。当今国内相关两者结合方面的研究越来越多,但主要是关于人才评价层面,目前尚没有形成专门针对高校高端领军人才方面的研究成果。

## 六、结语

高校高端领军人才是我国人才队伍中最杰出的群体,是具有典范作用和领军才能的核心人才。目前国内的研究大部分是针对高层次人才,而对领军人才的研究较少,从建构数据模型角度来针对高校高端领军人才的绩效进行科学评价的更少,因此未来研究可以考虑从以下几方面展开:

首先,强化高校高端领军人才的绩效评价决策支持系统的基础研究。决策支持系统最初由三部件结构(对话部件、数据部件、模型部件)构成,这也是决策支持系统的基本组成。因此基于高校高端领军人才绩效评价的特殊性、复杂性和信度效度要求更高的特征,扎实做好决策支持系统的三部件基础研究工作,是决策支持系统适应高校高端领军人才绩效评价需要的前提。

其次,强化高校高端领军人才的绩效评价综合决策系统研究。决策支持系统的建构应在吸纳传统评价模式的基础上,从基础数据和事务处理层面进一步升级到辅助决策模型建构层面,强化高校高端领军人才的绩效评价的数据挖掘,把与之相关联的数据仓库、联机分析处理、模型数据库、绩效知识元结合起来,形成综合决策支持系统(Synthetic Decision Support System, SDSS),发挥系统优势,实现对高校高端领军人才绩效评价的更有效辅助决策功能。

最后,强化 DSS 在高校高端领军人才绩效评价决策中的应用研究。高校高端领军人才绩效评价,是高校高端领军人才队伍建设的重要环节。而评价以数据为基础,决策支持系统(DSS)则是当前数据处理运用的前沿计算机系统,是提高评价科学性的一种重要技术手段。但基于 DSS 的高校高端领军人才绩效评价研究尚未见系统的成果。因此高校高端领军人才作为高层次人才金字塔塔尖部分,其绩效如何评价,如何运用决策支持系统理论进行过程分析和提高评价结果的信度和效度,是一个具实际意义的发展趋势。

### 参考文献:

- [1]李锋,尹洁,吴浩.基于数据挖掘的高校人才引进与培养策略研究[J].科技进步与对策,2010,27(12).
- [2]丁毓良,商华.基于模糊综合评价的人力资源绩效评价模型研究[J].现代管理科学,2011(5).
- [3]童夏雨.高校人才绩效评价指标体系研究[J].中国人才,2012(4).
- [4]方法林.基于 AHP 法的会计领军人才评价模型构建[J].会计之友,2011(5).
- [5]曾卫明,王滨.高校高层次人才引进量化评价研究[J].中国高校师资研究,2009(3).
- [6]Jane Mellanby, Mario Corona - Borja, John Stein. Deep learning questions can help selection of high ability candidates for universities[J]. Higher Education, 2009, 57(5): 597 - 608.

- [7]李锋,葛世伦,尹洁. 基于数据挖掘的高校人才科研指数研究[J]. 科技管理研究 2009(9).
- [8]董志超. 企业为什么要引入人力资源管理及决策支持系统[J]. 中国人力资源开发 2002(8).
- [9]方莉. 人力资源评价决策支持系统的研究与实现[J]. 成都大学学报(自然科学版) 2003 22(4).
- [10]Chen ,Chen - Fu ,Li - Fei C. Data mining to improve personnel selection and enhance human capital: a case study in high technology industry [J]. Expert Systems with Applications 2008 34(1):280 - 290.
- [11]吴薇,李志蜀. 多维数据建模的设计方法[J]. 四川大学学报(自然科学版) 2007 44(3).
- [12]陈君. 高校教师水平与能力综合评价数据仓库的开发[J]. 南京广播电视大学学报 2006(2).
- [13]蒋影明. 领军人才的标准缺失之痛[J]. 中国人才 2010(10).
- [14]雷忠. 高层次人才绩效模糊综合评价研究[J]. 武汉理工大学学报 2011(3).
- [15]方若虹,马康原等. 依托绩效考评建立高校高层次人才评价新体系[J]. 郑州大学学报(哲学社会科学版) 2008(5).

## The Performance Evaluation and Decision Model's Research Overview of High - end Talents in Universities

HUANG Jiawen , YU Jianjing , XU ying  
( Jiangxi Normal University , Nanchang , Jiangxi 330022 , China)

**Abstract:** With the acceleration of economic globalization , talent competition is increasingly fierce. Top part of the high - end talents as a talent team in colleges and universities , which is the most scarce part , has become the key of the talent competition. The cultivation of talents and the development cannot leave the scientific and reasonable evaluation , so the study on performance evaluation of leading personnel is of great significance. This paper generalizes the research on concept of talents. Secondly , it introduces and analyzes the status quo of performance evaluation aspects of domestic scholars for high - end talents in colleges and universities. Finally it has carried on the summary and the direction of the future research prospects.

**Key words:** talents; colleges and universities; performance evaluation; decision support system( DSS)

( 责任编辑: 张秋虹)