

高层次人才引进与培养战略

刘德武

广东省职业训练局 广东 广州 510115

[摘要]近年来,随着社会和经济的快速发展,对人才的需求越来越大,对人才的要求也越来越高。在引进和培养高层次人才方面,总体上呈现出下降的态势。造成了人才培养制度的不合理、忽视了人才的培养等问题。在这方面,各地的培训教师要根据国家发展战略,实行资源共享的策略,为优秀的人才提供一个展示自己的平台。同时建立信息引进团队,制定科学合理的引进计划,营造了一个轻松、自由的学习氛围,为引进和培养高层次人才打下坚实的基础。

[关键词]高层次人才;人才引进;培养

【DOI】10.12252/j.issn.2096-627X.2020.02.322

引言

一个国家要想快速发展,就必须要在各方面能力都有所提升。而在发展的进程中,主要工作是加强劳动力,这是一个国家经济发展的重要基础。我国目标就是实现小康社会,不但要跟上世界的步伐,而且要跟上欧美等大国的步伐。所以,我们要想变得更强,就需要大量的人才。这既是新的挑战,也是千载难逢的机会。作为培养高层次人才的主要力量,要适时地对人才培养体制结构进行调整,加强对高校生创新能力的培养。

一、高层次人才培养具体措施

(一) 采取产学研合作等新型的人才培养模式

为适应高科技发展的需求,不同国家的人才培养方式呈现出多元化的发展态势。比如高校和科研院所的联合培养;高校、科研机构与企业的联合培养;企业的办学培养等,旨在为高科技和产业发展提供人才支持。在许多国家,这种培养模式已被广泛采用。而且,虽然都是高科技,但纳米科技是一个多学科交叉的领域,既要兼顾专业知识,又要兼顾多学科的培养,因此,必须对现有的教学体系和课程体系进行改革与创新。启动了纳米行动计划之后,国家自然科学基金为一些纳米技术中心提供了资金,这些技术中心要求毕业生要学习各种学科。鼓励各高校与业界合作,让业界先行投资,为纳米制造设施及实验环境,让众多院校能互相分享,并培育纳米技术人才。制定一项强有力的人才招引政策,让全球范围内的人才都能聚集起来,把国内的人才引进回来,培养起来要花上一段时间,而且由于条件的限制,培训的力度也远远不够。为了解决这一问题,发达国家和部分发展中国家必须采取“短、平、快”的办法,把其他国家的人才挖出来。而人才流出国则会通过制定“回归计划”,将国内的优秀人才从国外带回来,从而引发一场席卷全球的人才大战^[1]。

(二) 重视人才多元化培养

引进高层次人才并不是终极目标,而把更多的优秀人才奉献给社会,这才是终极目标。在人才引进的过程中,要注重人才的多样化,坚持从内外兼顾的发展方向,不断加深对不同层次、不同类型人才成长规律的认知,探索出全新的培养机制和方法,对人才进行合理引导。另外,应针对自身的特点,采取不同的培养模式,例如:“岗前培训+职业培

训”,以提高人才的实际技能。这样既能满足人才的学术需要,又能真正做好人才的多样化培养模式。

(三) 营造轻松学术氛围

在培养人才时,营造一个轻松、快乐的学习氛围十分关键。创造一个相对轻松的学习和工作环境,不但可以有效地减轻人才的压力,而且可以让他们的思想不被束缚,在一个自由的环境中进行交流,思想发生碰撞,发挥最大的作用,从而成为社会所需要的高层次人才。学术上的自由也就是从原来的课堂中解脱出来,把压力降到最低。所以,在培养人才时,要给他们创造一个轻松、愉悦的学习环境,尊重和他们的求知欲,让他们按照自己的爱好和方法去从事研究。另外,在学术研究上,也不能形成一套固定的模式,也不能实行行政命令,也不能把学术成果和工作业绩挂钩。同时,要重视学科的多样化发展,适时地制定科学、合理的奖励制度和计划,以激发和促进人才的积极性。鼓励广大教师在科研、专业、学术领域中大胆探索,善于发现问题,不断积累经验。

二、高层次人才引进具体措施

(一) 通过对外研发投资,获取并利用国外人力资源

在吸引和引进人才的同时,在海外进行研发投资,也是一种有效利用外资的方式。当前,全球范围内的企业研发活动正在兴起。由于对高端技术人员的需求日增,出于成本的考虑,中国与印度的市场的崛起,使得国外的技术开发在发达国家的发展趋势越来越明显。

比如很多跨国公司通过与本地的高校等组织结成伙伴关系,在国外招募先进的研发和创新人才,将部分研发工作转移到具有低技术水平的国家或区域,既能充分利用全球优秀的技术人员,也能减少研发人员的成本。这一竞争机制已经受到了国际社会的广泛关注。在经济全球化和人才国际化的今天,留住人才和吸引人才同样重要,用什么方法留住人才,用好人才,是每个国家都很重视的问题。对于发展中国家而言,更需要的是留住和使用优秀的人才^[2]。

(二) 构建人才搜集团队,制定科学引进计划

要向社会输送高水平的人才,就必须不断地拓展宣传渠道,积极拓展收集范围,并组建一支高水平的人才收集队伍。及时更新和调整团队成员的观念,开阔眼界,把思想从

高水平的人才中解放出来。向全球范围合理扩展,收集各类高层次人才,其中包括各个高校,及时建立高层次人才信息库,及时提供收集整理团队的档案。另外,还应该与国内外主要的招聘网站、猎头公司、各类学术期刊等保持良好的关系,并在全球范围内建立起高水平的人才需求链。然后通过资源共享平台,宣传高层次人才的需求,加强他们之间的交流,从而吸引更多的优秀人才。其次,制定科学引进计划。

比如从引进高层次人才的角度来说,科学地引入人才,既可以减少人力资源的浪费,又能帮助高层次人才充分发挥自己的才华。制定科学、合理的高层次人才引进计划,有步骤、有计划地进行。同时,在引进人才时,要合理制定引进计划和方案,从科研能力、教学水平、综合素质、品德素质、自我控制力、创新能力、团队精神、求职动机等几个方面进行整合,形成一套完善的人才引进系统。同时,要适时地组织各方面的专业技术人员,对新进人才进行全方位的考察。减少人才流失,为更好地吸引更多的高技能人才,更好地解决高层次人才的培养问题。

(三) 确保引进一流的高层次人才

国外对高层次技术人员的定义,通常是根据他们在取得博士学位后所处的位置而定。要想让更多的高层次人才产生回国的想法,需要结合他们的实际能力、贡献以及资历等,提供相应的报酬,避免一刀切。完善当前的科学研究体系,为有归国人员提供优质的服务,赋予他们独立操作权。制定并完善归国高级人才引进博士生、博士后的规定,使得本国优秀人才能够得到充分的利用,并为本国人才培养提供切实的支持。与此同时,为了进一步推动高科技产业的发展,应积极引进国外优秀人才,发挥各种优惠政策的作用,鼓励产业界、高校、研究所以股份制的方式与回国创业人员结合,将回国创业人员资金和人才设备困难一一解决。在我国科技与产品市场受到制约的情形下,应建立海外留学企业的服务和产品销售机制。

同时,我们也应该看到,解决高科技研发人员的短缺问题,从国外引进人才固然是最快捷的途径,但是这种方法也有一定的局限性。具体来说,一些高科技产业的人才引进,可能要引入全方面的技术队伍,而这种投入的代价,以我国现有的财力根本承担不起。所以,引进国外的人才应该是整个国家的发展策略,而不应该因为这一点而耽误国家的高层次人才的培养。同时,由于高科技产业的快速发展,产业界对高技能人才的需求越来越大,而这种庞大的人才不是引进就能解决的^[3]。

(四) 通过科技体制改革,改善我国的科技人才成长环境

采取灵活多变的用人机制,以达到激励、留住和用好人才的目的,关键在于是否合理使用人才。目前,我国高校、科研院所、国企等领域存在官僚主义现象,要打破传统的论

资排辈制度,建立健全人才队伍。尤其是在课题申请、分配制度、晋升奖励等方面,要彻底改变现有的“官僚主义”。目前,高校、科研机构、高科技公司普遍采用的职务工资制,使官者的实际工资远高于同等学历的专业技术人员。这是一种官僚主义的分配体制,降低了科学技术人员的工作热情,应当进行改革,使他们得到最好的待遇。在高科技企业中,要大胆地引入风险共担、收益共享的股份期权制度,并大力推行。要用好人才,激励人才,就需要引进竞争人才选拔机制。要在高校、科研院所等重点领域实行“不升即退”制度,以实现留住人才、淘汰庸才的目的。这种用人制度之所以被推崇,是因为在从事高科技战略研究的高校和科研机构中,高级岗位数量有限,而高级岗位则要留给真正有能力的人。这种体制,一方面可以防止低能人才滥竽充数,另一方面,也可以让优秀人才得到长期稳定的工作,让他们可以安心地从事长期、战略性、前沿性的研究。其次,学界研发人才与研发能量的释放。

比如长期以来,国内高校和科研院所的高层次研究人员数量较少,将高校和科研机构的研究精力转移到产业界是缓解高新技术产业研发人才短缺的有效措施。一方面,通过扶持高科技产业,增强科技创新活力,增强吸收人才的能力;另一方面,政府要加强高校、科研机构与产业界的合作,鼓励研究生、博士生、博士后等科研工作者与产业界进行合作,并灵活地利用所获得的知识产权来支持高科技产业的发展。同时,由于部分高技术产业尚处于初级阶段,高技术公司数量较少,因此,应采取更为优惠的政策,鼓励高校教师和科研机构人员参与工业生产,建立高技术企业,并实施“低门槛”的公司注册制度。

结语:为了有效地解决高层次人才引进工作效率低下的问题,应加强与高校的协作。但同时,也要合理地进行督导,高校教师在指导讲解时,可以给予教育团队更多的自主权,以便更好地培养人才。与此同时,各个高校在向就业服务中心输送人才的过程中,虽然是以合作方式共同培养高层次人才,但也应设立考核科目。通过初试、复试等方式提高学生的素质。在评价中,要着重考察学生的实际运用能力和学术潜能,并重视培养创新人才。通过公平、公开的人才评价制度,吸引更多的高层次人才进入社会,培养更多的具有创新精神的人才。

参考文献

- [1] 成芳. 高校师资队伍建设的的问题与对策[J]. 出国与就业(就业版), 2011(19): 45-46.
- [2] 成芳, 吴俊. 高校高端人才队伍建设的新机制探索[J]. 文教资料, 2011(32): 147-149.
- [3] 郭广银. 深入实施人才战略 聚好用好用活大学人才[J]. 中国高等教育, 2012(10): 7-9.