

# 高校引进高层次人才困难及对策

王 静

(北京联合大学 北京 100101)

**[摘要]**近年来,各高校纷纷强化人才强校战略,加大高层次人才引进力度。在巩固原有师资力量的同时,不断加强高层次人才队伍建设,通过网站宣传、校友推荐等途径招揽英才。但在引进高层次人才工作实践中仍存在诸多问题。本文结合高校人才引进工作实际,分析高层次人才引进工作存在的问题并提出解决对策。

**[关键词]**高校;高层次人才引进;对策

高校高层次人才是高等教育发展的核心力量,其数量和质量决定着其所在院校国内和国际的竞争力,高校要建成双一流目标,必须高度重视高层次人才队伍建设,这加大了各高校对高层次人才竞争的激烈程度。目前高校在高层次人才引进工作中面临众多问题,研究分析高层次人才引进困境,制定科学、有效的引进对策具有一定的现实意义。

## 1 高校引进高层次人才的困难

高校引进高层次人才的困难,主要表现为外在和内在两个方面。从外在来看,主要表现为识才、评才、用才的困难,从内在因素来看,主要表现为高校学科发展、人才结构和布局,以及高校制度性障碍在引进高层次人才时造成的影响。

### 1.1 识才不足

高校领导层对高层次人才价值的认识不足,对学校需要什么样的人才以及引才后怎么使用人才缺乏认真的思想准备,没有把人才放到其应有的价值平台上来,导致高层次人才“道不同不相与谋”。比如,有些高校虽然对高层次人才求贤若渴,但在思想深处并没有把人才当“宝”,而是把人才作为任打任骑的“马”,思想深处缺乏为高层次人才服务的理论和价值基础,也就难以真正认识和吸引人才。

### 1.2 评才困难

高层次人才的引进和选拔需要建立在科学合理的人才评价基础之上,但在当前我国高层次人才选拔评价尚缺乏足够制度或良好机制支持情况下,管理者对人才的评价往往以“相马”为主,缺乏规范,有时也不可避免地使评价结果显失公正,造成一些高层次人才盲目引进。在人才评价的实际实施过程中,在不同的行业和部门,既出现对人才评价过分排斥的现象,也出现过分依赖的现象。同时还存在随意评价的现象。人才的特殊性决定了必须要用多纬度的评价标准衡量人才。

### 1.3 引才渠道狭窄

目前国内高校的人才引进工作主要是在国内进行,主要采取通过报纸、学校网站和相关教育网站如“教育在线”等发布招聘信息。大部分高校特别是处于中下层的学校在引进方式上多为“守株待兔”形式,缺乏“走出去”主动策划,仅仅靠目前的简历投递和同行介绍,被动地接收人才,远不能完成我们的人才需求计划。

## 2 高校引进高层次人才的对策

高校引进高层次人才,应结合高校特点、地位,以充分发挥高校功能为已任,以提高学科整体水平、优化学科梯队结构、形成创新团队为目标,以引进和培养高层次人才尤其是优秀中青年学科领军人才、团队为重点,围绕“引领”、“创新”,坚持“科学规划、突出重点、统筹兼顾、协调发展”的方针,建立促进高层次人才引进,合理配置与开发利用人才资源的有效机制,全面促进学校师资队伍队伍建设。

### 2.1 营造发挥人才特长的用才氛围

高层次人才的特殊价值决定了高层次人才的引进成本是非常高的,生活环境、工作薪酬、家属安置都是影响高层次人才的重

要因素。目前,在全国各大高校对人才高强度“争抢掠夺”的环境下,引进人才的成本更是大幅度提升,引进高层次人才时,高校对于高层次人才进京后的住房、孩子入学、配偶工作提供政策支持 and 人文关怀。

要遵循人才的成长规律,积极为不同类型的人才寻找平台,搭建资源,要搞好引进人才与校内人才的对接,部分高校在增加对外来人才的吸引力的同时,忽视了对校内人才的培养和关心。这几年,各高校对引进的高层次人才都开出了让人瞩目的价位,但校内原有的一些与所引进人才水平相当、有些甚至水平还略高的人才却坐“冷板凳”,造成了“外来和尚好念经”的错误导向,使部分风头正劲的青年骨干教师产生了另择高枝的想法。

### 2.2 建立适应人才需要的引才机制

在大数据时代,人才引进渠道是多种多样的,一方面利用互联网及多种媒体发布招聘信息;另一方面对国内其他高校或科研机构加强沟通与联系,主动寻找合适的高层次人才;其次还可以利用社会第三方猎头公司,个性化需求定制。用人机制更加灵活,除了解决编制的常规引进,还可以尝试特聘专家、特聘教授、客座教授等柔性引进机制,特别对一些高端人才和特殊企业行业的人才,这样不仅达到了“才为我用”的目的,同时也缓解了一些单位超编、离职风险等一系列困难,降低了人力资源成本。

### 2.3 针对高层次人才特点,给予特殊政策

高层次人才属于稀缺资源,高校在引进人才后,要给予特殊的政策与机制。在高校试办“人才特区”,从深化人才制度改革的角度为高层次人才发展提供制度保障。通过对高层次人才实施特有的人才发展战略,培养和造就有适合高层次人才生存和发展的的人才队伍群体,体现高层次人才竞争比较优势。高校在引进高层次人才时,要注重高层次人才的资源稀缺性和特殊性,在“特事特办”上做好文章,建立健全与适合人才需要的科研环境和人才发展环境。

## 结束语

总之,高校的高层次人才引进工作是一项复杂而系统的工作,涉及到了社会、政府、学校以及学校内部多个业务和管理部门,必须树立系统思维的方法,根据高校自身特点,明确目标,利用科学的方法手段进行人才引进工作,加强对人才引进后的后续培养与管理、人才与学校团队的适应合作能力。只有将高层次人才引来、留住、用好,发挥人才价值,促进学校的发展,才能实现人才和学校的双赢。

## 参考文献

[1]管培俊.新一轮高校人事制度改革走向与推进策略[J].中国高等教育,2014(10):18-22.

[2]范冬清.大学高层次人才引进风险:影响因素与对策建议.高等教育研究,2014(06):39-45.

## 作者简介:

王静(1988-),女,北京,北京联合大学,本科,初级职称,人力资源管理。