

地方高校科研人才引进现状综述

杨青山 马云天

(桂林电子科技大学 广西 桂林 541004)

[摘要]地方高校加强高层次人才引进是加强高校“双一流”建设的时代要求。当前,地方高校科研人才引进存在规划不够科学、宣传不够全面、服务不够到位等问题,新时代做好地方高校科研人才引进工作,需要制定合理的人才引进规划、构建多样的人才引进渠道、营造和谐的用才留才环境。

[关键词]地方高校;高层次人才;人才引进

[DOI] 10.12252/j.issn.2096-627X.2021.09.1090

高校科研人才(在本文中特指“高校高层次人才”)是高校人才队伍的核心组成。习近平总书记在中央人才工作会议上指出,“深入实施新时代人才强国战略,全方位培养、引进、用好人才”^[1]。高校实施人才强校战略是引领高水平学科建设的内在要求,是落实立德树人根本任务的必然要求,是加强高校“双一流”建设的时代要求。

一、地方高校科研人才引进的文献回顾

(一)关于地方高校科研人才的引进问题

研究梳理发现,关于地方高校科研人才的引进问题的研究主要集中在人才分布、引进措施和存在问题等三个方面。当前地方高校高层次人才引进的现状,研究发现西部地区地方高校的高层次人才引进情况不容乐观。吴德刚等人指出,对比东西部高校高层次人才引进情况,东部地区高校博士化率远超西部地区高校。方高校高层次人才引进措施,窦超提出以协同创新服务平台为突破口,发挥高层次人才的领军作用。^[2]地方高校高层次人才引进存在的问题,滕心蕊认为高层次人才引进方式单一、手续复杂、约束条件过多,龙晖认为当前高校高层次人才引进思路较为无序、不够精准。因此,地方高校要结合自身实际,瞄准高层次人才需求,创新引才方式很有必要。

(二)关于地方高校科研人才的培养问题

习近平总书记指出,“要改进人才评价机制,避免简单以学术头衔、人才称号确定薪酬待遇、配置学术资源的倾向,推动人才‘帽子’、人才称号回归学术性、荣誉性本质”。^[3]人才评价是人才培养的重要方式,做好对高层次人才的评价,有助于激发高校办学活力。人才培养既要考虑人才引进后,又要考虑现有人才,要实现高层次人才培养全覆盖。所以在人才引进中要做好人才引进和人才培养的协同问题,既要解决“引进来”的问题,又要考虑“走出去”的问题,要实现人才引进和培养同步进行,这是保证师资队伍结构动态平衡的关键。张焕军认为,“一带一路”政策培养了高层次人才的国际视野。^[4]张刚刚认为高校高层次人才的培养需要考虑科研平台、薪酬奖励和城市发展等因素。所以,高校不能只“一引了之”,高层次人才引进后该如何培养是关键,针对不同学科领域的高层次人才,做到培养措施“量身定制”,充分激发自身优势,这将为高校发展带来潜在的优势。

二、地方高校科研人才引进的问题分析

(一)人才引进规划不够科学

高层次人才关乎高校的长远发展,因此制定科学的高校中长期人才引进规划很有必要,而事实上很多高校没有做到这一步,在高层次人才引进和培养,尤其是高层次人才引进过程

中呈现“重引进、轻培养”的盲目现象。通常情况下,高层次人才的引进是高校“五年规划”和年度工作计划的重要内容之一,高层次人才引进的年度工作计划由人事部门牵头,结合各教学单位的引进计划,形成全校性的人才引进方案。如此看来,一方面,确实发挥了教学单位的主观能动性,避免了人事部门因对教学单位了解不够充分而造成引进人才与教学单位需求“匹配度”不高的问题。然后,教学单位的人才引进计划是根据自身情况制定的,这种人才引进方式更多的呈现“缺什么、就补什么”的现象,这样只能实现短期目标,而没有对学科的发展、专业的完善和产业的需求做长远考虑,缺少系统性、专业化、科学性的规划。另一方面,人事部门负责全校高层次人才的引进,说到底还是要完成年度人才引进计划,在实际工作中难免更多侧重引进数量,而忽视引进质量。如此境遇下,数量和质量的平衡问题,就衍生出“人”和“学科”的耦合性问题,难免出现二者耦合性欠佳甚至脱节的情况,从而造成不利于一流学科的长远建设和发展。与此同时,在高层次人才引进过程中,还出现了“盲目性引进”“功利性引进”“为了引进而引进”等现象。

(二)人才引进宣传不够全面

高校与高层次人才的结合是一个双向选择的过程,只有彼此了解,彼此符合自身的需求,才能相互“看上”。高校为高层次人才提供了良好的发展平台,高层次人才才能更好地为高校服务,从而促进学校综合实力的不断提升。但是,如何让更多地高层次人才“看上”高校,就目前高校的人才引进宣传工作来看,高校和高层次人才有效衔接不够顺畅,总体上是不够全面的,宣传途径主要呈现出两种。一种是“请进来”,这种主要是通过学校网站、官方微信、人才招聘网站、学术期刊等发布招聘信息,此种方式宣传范围较广,但宣传的针对性不强,导致高层次人才浏览到招聘信息的几率不高。况且,有的高校不重视学校人才招聘网站的建设,使得高层次人才在应聘时,不能够及时获取想要了解的信息,如此情况或许是高校相关制度建设不够完善,或许是相关制度对新引进高层次人才不够有利。另一种是“走出去”,人事部门通过组建招聘团队,前往各高校或招聘大型现场进行现场招聘,这种方式能和高层次人才进行面对面的交流,使高层次人才能够较为充分、全面的了解高校情况,优点是招聘比较有针对性,缺点是招聘覆盖面较小。因此,在面临宣传手段不多,竞争优势不明显的情况下,地方高校如何丰富人才引进的方式显得尤为重要。

(三)人才引进服务不够到位

当前,在地方高校人才工作中仍存在“重引进、轻培养”

的现象,政策向引进高层次人才倾斜,容易引发现有校内人才的逆反,在高校如何平衡新引进人才和现有人才之间的关系是做好引培服务的一个关键点,高校造成“引来女婿气走儿子”的现象屡见不鲜。受到传统学科分类的影响,高层次人才跨学科交流严重缺乏,新引进人才和现有人才交流融合不够,新引进人才之间的交流不顺畅,高校在为高层次人才服务保障方面认识不足,在具体服务工作上做的不到位。在地方高校中,高层次人才招的到、但不重视人才使用的现象仍然存在。实际上,不少地方高校投入“重金”引进高层次人才,人才队伍建设确实能够见到成效。但是,更多的地方高校引进就等于完成任务,引进后的科研、教学、绩效等考核流于形式,重引进、轻培养、轻使用的现象不足为奇,总体来说还是高校服务保障不到位。在地方高校中,高层次人才引的来、但留不住人才现象时有发生。尤其是处在中西部的地方高校,成为高层次人才初次就业的“跳板”,从初入职场的青年博士成长为“双高”人才后,跳向更好地高校,地方高校留不住人才或许是高校人才引进配套不到位,或许是由于区域经济差距造成的选择差距,归根到底都是高校服务保障没有做到位。

三、地方高校科研人才引培的对策建议

(一)制定合理的人才引培规划

“双一流”大学建设背景下,为实现学校高质量发展,需要高校对高层次人才引培工作进行合理规划。首先,需要从学校层面对高层次人才引进工作做中长期规划,需要把人才工作与学科建设、专业设置、产业需求、师资队伍结构等结合起来,需要根据综合因素考虑岗位设置和人才需求,在制定中长期规划的过程中,需要人事部门、学科发展规划部门、教务部门等共同参与,做到论证科学、引培合理,不能为了引才而引才,真正考虑学校特色和人才培养需求。这样制定的人才引培规划才能更好地适应学校自身发展,使高校有更多的时间做好高层次人才的引进和培养。其次,人事部门、学科发展规划部门要会同教学单位进行科学论证,打通人才引培过程中的职能壁垒,让人事部门、教学单位主动思考需要什么样的人才、该如何引培人才、怎样才能留住人才,在科学论证的过程中明确需要引培人才的数量和方向,以便保证现有人才队伍的动态平衡。最后,高校应构建高层次人才引培团队,该团队由人事部门、学科发展规划部门、各教学单位相关人员共同组成,主要负责高层次人才引进(从制定招聘计划到签订合同的全过程)、培养(动态掌握相关学科需求情况)等工作,要适时对团队成员进行招聘业务培训,保障做好最新人才引培政策的解读和解释工作。

(二)构建多样的人才引培渠道

高校要因地制宜,根据自身的学科布局和专业建设制定人才引培方案,人才引培宣传工作不仅要做到“大水漫灌”,这是保证宣传广度的需要,而且更要做到“精准滴灌”,这是保证宣传深度的需要。高校可针对高层次人才引培宣传工作有哪些需求,进行重点调研,结合调研结果对学校网站、官方微信等宣传渠道进行内容完善,做到“人才想了解什么、学校就公布什么”,这是开展人才引培工作的基本前提。高校人才引

培可以借鉴本科生招生模式,打造专兼结合的人才引培团队,结合学校学科、专业发展需求与国内外高校和科研院所建立良好合作关系,为学校人才引培做到精准招聘。坚持发挥“推荐制”引才作用,要充分发挥现有高层次人才 of 学缘优势为学校推荐人才,“发挥学校聘任的讲座教授、特聘教授或紧密联系海内外著名专家学者举才荐才作用”^[5]。要打好引才“组合拳”,学校要向地方政府借力,借助地方政府的人才引进红利,实现“高校+地方政府”联合引才,促进“政校企、产学研”相互作用、共同发力,既实现高校和地方政府的引才目标,同时高层次人才 of 科研红利又通过校企合作服务于地方经济的发展。

(三)营造和谐的用才留才环境

做好高校高层次人才引培工作,需要高校营造和谐的用才留才环境。首先,要做到引进人才和现有人才的平衡。引进人才的待遇高、福利好,而现有人才享受不到当前的好待遇,待遇的不平等容易引起现有人才的流失,现有人才流失造成的损失远超引进人才带来的获益。因此,要从学校层面建立引进人才和现有人才平衡机制,促使二者形成合力、和谐共生。其次,建立引进人才和现有人才的交流合作机制。增强两者的合作意愿,营造和谐融洽的人际关系,提高人才队伍的凝聚力。高校要打破学科、专业壁垒,促进二者之间的交流合作。再次,要加强对引进人才的人文关怀,要主动协调解决高层次人才的后顾之忧,为其安心工作提供保障。最后,坚持引培并举,实施“人才计划”方案。分别是“大师计划”“拔尖计划”“英才计划”。方案以5年为一个培养周期,“明确培育和冲击目标,实现与现有的国家级、省部级人才支持计划完全对接”^[6],在学校重点规划和发展的学科领域,分别在校内遴选或校外全职引进5名、15名、50名左右人才计划人选进行培育和扶持,为学校“双一流”建设和高质量人才培养奠定坚实基础。

参考文献

- [1] 习近平. 深入实新时代人才强国战略 加快建设世界重要人才中心和创新高地[N]. 人民日报, 2021-9-29.
- [2] 窦超, 徐辉, 郑海军等. 高层次人才驱动视角下欠发达地区协同创新模式与实践研究[J]. 科技管理研究, 2019, (6): 136-141.
- [3] 习近平. 在全国组织工作会议上的讲话[J]. 当代党员, 2018, (10): 4-11.
- [4] 张焕军, 李轶. “一带一路”背景下环境科学与工程专业高层次人才培养模式的探索[J]. 科教导刊, 2019, (10): 55-56.
- [5] 李元栋, 刘红梅. 地方高校海外人才引进的问题及对策[J]. 教育管理与实践, 2020, (10): 10-12.

作者简介: 杨青山(1978年9月-),男,汉族,天津人,研究员,硕士研究生,研究方向:大学生网络思想政治教育和创新创业教育。

马云天(1991年11月-),男,汉族,河北省平乡人,思政讲师,硕士研究生,研究方向:大学生网络思想政治教育。