

转型发展背景下驻沈高校高层次人才引进的问题及对策

辛颖

(沈阳工程学院 辽宁 沈阳 110136)

[摘要]沈阳市作为东北三省的“龙头”城市，在振兴东北战略中肩负着举足轻重的作用，然而沈阳市地方本科院校面临转型发展，“人才是关键”，全国各地紧锣密鼓开展人才的竞争。当前，沈阳市高校在面临转型的背景下，如何对于人才的招聘、选拔、使用、管理、培养、服务和留住等方面提出对策建议是亟待解决的一个问题。

[关键词]转型；驻沈；人才；引进

[DOI] 10.12252/j.issn.2096-6288.2021.04.1094

一、意义

目前，高校教育走内涵式发展已经是必然趋势，已经从曾经的“量变”过程向“质变”走向，当前高校发展目标已经是为了建设政治强业务精的优秀师资队伍，为了合理构建学科内容设置，为了更好的培养出优质人才为社会服务，想要实现这样的目标，达到本质的转型跨越，人才是第一要素，因此高校亟须高水平高素质的高端人才引进。习近平总书记对于振兴东北老工业基地工作很重视，为全面贯彻落实党的十九大精神，推动沈阳在新一轮东北振兴中当先锋打头阵，打造具有国际竞争力人才高地，各方英才齐聚沈阳之时，就是沈阳加快全面振兴之日。但是目前来看，沈阳市留住人才为东北振兴贡献力量工作提升还需要很大空间。

二、转型高校高层次人才引进面临的问题

2.1 招聘难

驻沈高校面对激烈的抢人大战，面对人才招聘环节各显所长，纷纷投出橄榄枝，但是对于应聘高层次人才方面还是缺乏吸引力，主要表现在以下几个方面：第一，招聘渠道受传统模式固化，单一缺乏创新性；第二，招聘支持动力不足，很多沈阳市高校由于资金受限，与一线发达城市比较还是有一定差距，导致无法吸引高水平人才；第三，地域限制，对于沈阳市来说，高校招聘高端人才主要关注群体还是辽宁本土毕业生。

2.2 使用难

转型发展中的驻沈高校招聘的高层次人才也大都刚刚毕业的博士生，他们是刚刚走出校门并没有实战经验的，对于一线教学任务来说并不是很熟悉，而对于科研来说，他们也是刚刚走出校门，离开了导师的“庇护”，独自面对科研任务也显得手足无措。当前驻沈高校转型发展背景下培养高素质人才是最终任务，培养人才的途径就是教学，那么“花大价钱”引进的高层次人才短时间内无法融入高校发展建设中，不仅对自身自信心有所打击，对于学校来说也难免有一定影响。

2.3 留住难

驻沈高校在转型发展过程中除了引进人才困难以外，留住人才也是当前高校发展的一个难题。主要原因由以下几个方面：第一对于高层次人才的专业匹配度不强，没有考虑到人才的专业限制等，各尽其能发挥专业优势作用；第二，对于刚刚毕业的博士来说，找工作都是这山望那山高，仅仅把发展中的高校当成一个过渡跳板，人才离职比例非常大；第三，对于转型中的高校来说，学校各个方面建设、配置还不够完善，那么给新进人才的空间和平台可能效果也不是很理想，与毕业院校相比人才后续平台保障跟不上自身理想值。

2.4 发展难

高层次人才引进工作发展困难，持续性不强，往往虎头蛇尾、雷声大雨点小。驻沈高校大批量引进高端人才的目的是在短期内增加人才储备量，提升师资建设水平，完善学科队伍建设，提高教学质量，实现内涵式发展。部分面临转型的发展中高校恰恰缺乏这方面的见解，导致高端人才引进后发展困难，培训培养跟不上，组织管理乏力，不能提供很好的科学研究平台，科研水平能力与预期效果相差甚远。

三、转型高校高层次人才引进及队伍建设对策

3.1 强化事业留人管理，纯化用人留人环境

高层次人才引进的过程中如何留住人才也是一个关键，为了留住人才各个高校各显身手，主要从以下几个方面着手：提高薪资待遇、晓之以情动之以理用情感牵绊、拓宽服务平台，甚至为了达到目的，给予职位晋升的承诺。这些在某种程度上来说还是很有效果的，但是却治标不治本，改变不了本质的变化，给予职位晋升之后，行政职务的日常事务性比较多，而且杂乱，这样会大大的分散高层次人才的时间，高层次人才会把大部分的精力都用在事务性工作上，很难在学科构建、科研项目上发挥作用，这样很难让高层次人才体现自己“高层次”的价值，而且从某种意义上来说，会把用人留人环境更加商业化物质化。提高他们的事业心，用事业留住人才，高校就要尽可能的提供平台条件满足高层次人才的发挥。

3.2 创新人才“引”与“用”相结合模式，拓宽人才引用形式

要想人才工作做到实处，不是纸上谈兵，那么就要解决好如何引才与怎样用才这两个关键问题，用才是目的，引才是途径，如何创新性引才，主要有以下几个方面：首先，引才的核心是引，引的工作就不能坐以待毙，要主动出击，随时实施人才引进计划，将合适的人收入麾下^[1]。其次，要跟上信息时代的步伐，充分利用好远程联合分享人才以及提前下人才订单等多元化的形式提高人才储备信息，广泛搜集各类、各地不同类型人才的大数据，随时需要随时征用。再次，采用“刚柔并济”刚性引进和柔性引进相结合的方式引进人才，刚性引才采取调动、聘用等方式，将户口和人事关系等转到沈阳；柔性引才采取兼职、咨询、讲学、聘请顾问等灵活多样的方式。最后，打铁还需自身硬，要想高水平高素质的人才收入囊中，我们各个高校要注重自身发展建设，提高知名度，在全国高校中造成一定影响力，引导人才主动“投怀送抱”^[2]。

3.3 利用沈阳市本土优势创新引才

沈阳市比起北上广深这样拥有雄厚资源和良好基础的大城市，如果在引进人才工作中和他们“拼待遇、拼物质”，无疑是“拿起石头砸自己的脚”，沈阳市作为共和国的长子、辽东大的省会，应该用自己的优势资源制定特惠政策吸引人才。

第一，“环境引才”，充分利用自然资源，打造国家中心城市，大力发展旅游业，营造沈阳市宜居宜业的人才发展环境；第二，“情怀引才”，充分发挥本土优势，营造共和国长子的城市形象吸引人才；第三，“服务引才”，加强社会服务吸引人才，如沈阳市的落户政策堪称是中国特大城市里面“零门槛”的领头羊，这也为沈阳市的人才引进铺平了道路；第四，“偏离引才”，其他高校都在北上广招揽人才的时候，我们要偏离方向，向一些偏远的地方去引才，地理位置的偏离不会影响其才能，同样能为转型高校服务。

参考文献

[1]张琪媛.辽宁省高校高端人才引进问题及对策分析[J].江苏科技信息,2020(20):65-67.

[2]王东升.人才抢夺战及人才引进方式研究[J].中国管理信息化,2019(1):140-142.

作者简介:

辛颖(1989),女,汉族,吉林省松原市,教育管理,人才引进。

基金项目:2021年度沈阳市科技创新智库决策咨询课题