

新质生产力背景下西部地方高校人才引进培养机制构建

王敬文 刘文强

(兰州理工大学, 甘肃 兰州 730050)

摘要: 建立科学合理的人才引培机制,能够有效引导高素质人才合理布局,推动传统生产力向新质生产力跃迁。本文以地方高校人才引进方面的具体做法为基础,实证了人才引进体系的构建对学校发展的影响。研究发现:做好科学规划和顶层设计、加大人才队伍建设投入力度、深入实施一流师资建设工程等方式对于高校向着新质生产力跃迁有着重要的推动作用。研究结论对拓展培育新质生产力发展路径,支持地方高校建立科学完善的人才引进制度具有重要理论和政策启示。

关键词: 新质生产力;西部地方高校;人才引进;发展

新质生产力是习近平总书记2023年9月在黑龙江考察期间首次提出的概念。这一概念有着丰富且深刻的内涵,主要包括新质生产力是创新起主导作用,摆脱传统经济增长方式、生产力发展路径,具有高科技、高效能、高质量特征的先进生产力,是推动经济高质量发展、实现中国式现代化的关键力量。习近平总书记在中共中央政治局第十一次集体学习时强调,要按照发展新质生产力要求,畅通教育、科技、人才的良性循环,完善人才培养、引进、使用、合理流动的工作机制。《2024年国务院政府工作报告》进一步强调要“实施更加积极、更加开放、更加有效的人才政策”。建立科学合理的人才引培机制,能够有效引导高素质人才合理布局,推动传统生产力向新质生产力跃迁。

一、西部地方高校人才引进的具体做法

(一)着力实施引才工程,加强高端人才引进。

学校制定集聚领军人才、延揽杰出人才、汇聚优秀人才、储备后备人才、引进科研团队等多项高层次人才和团队引进计划与制度,明确引进标准、提高引进保障、拓宽引进渠道、规范引进流程,构建了多层次全覆盖的引才体系。学校制定高端人才引进“一院一策”战略,精准制定高端人才引进方案,科学编制人才引进计划,优化人才引进环境,提高人才引进待遇水平,形成了鲜明的人才集聚效应。在新冠疫情背景下,学校采取灵活多样的方式开展引才工作。2020年,学校以“云”为载体,开展线上招聘活动29场、线上面试38场,组织召开8场人才推荐会。2021年以来,学校依托各高校人才引进渠道,采用“一院一策”引才模式,与高校和企业合作开展了5场高层次人才专场招聘会。引进“高精尖缺”高端人才25人,为学校新质生产力发展提供了坚强的人力资源保障。

1. 打造人才引进新流程。通过梳理分析学校近年来引进人才的来源高校与专业,采用“院系+人事团队”招聘模式,学校领导、院系主要负责人直接赴招聘现场,为优秀人才提供一站式双选服务,提高人才招聘时效。设置校内新进优秀人才招聘宣讲环节,发挥典型优秀人才示范效应,提高招聘人员亲和力,弥补代际鸿沟。构建“人人+”推荐链,挖掘校内个人资源和潜在能量,提高人才招聘精准性。通过上述途径,形成新的点面结合人才敏捷引进新流程。学校全年不断线、常态化开展博士人才引进,在多渠道宣传基础上,主动赴“双一流”高校开展专场招聘,举办“海外高层次人才网络视频招聘会”启动海外人才引进工程。

2. 打造“一院一策”人才汇聚新机制。学校通过细致分析近年来各学科人才引进和培养状况,依据学科专业人才引进实际差

异,实施优秀人才“一院一策”。对博士毕业生数量较多的材料、物理和化学等学科,提高引进条件,优中选优;对引进难度较大的人工智能、机械工程、计算机科学等方向,差异化引进条件,拓宽引进渠道。同时,学校加大自有人才培养力度,积极推进博士化工程,新增定向培养博士研究生。

(二)着力实施育才工程,加强优秀人才培养。

学校制定杰出人才资助、优秀人才支持、教师学位提升、人才国际化资助、创新团队建设、教学能力提升等多项计划与措施,造就一批优秀学术带头人,培育若干国际化背景的青年骨干教师,打造若干教学科研创新团队,构建了育才体系。为提高科研创新能力和人才培养质量,学校紧密衔接国家各类人才项目,出台学科建设计划和优秀青年资助计划,重点培育现有高层次人才,构建有利于优秀人才脱颖而出的培养机制。对学术成果突出的优秀青年人才,通过科研启动经费、优秀青年资助等计划资助,有效解决制约人才发展的经费难题,保障优秀人才潜心开展高水平教学科研工作,资助优秀人才快速高质量成长,受资助优秀人才已陆续成为我校教学科研的中坚力量,成为实现了学校国家级高层次人才队伍建设突破的生力军。

二、西部地方高校人才引进方面存在的问题和困难

(一)西部地方高校人才引进方面投入水平有限

西部地方高校在人才队伍建设上的投入力度较小,尤其是人才引进方面。政府主导的高校改革发展专项资金虽然在逐年增加,但支持力度有限,在资金总量和结构上也存在着一定的问题。现阶段国家对地方高校改革发展专项资金支持力度逐步加大,但是专项资金的使用范围和方式仍存在着一定的局限性,导致一些优势学科、重点学科、关键技术领域以及对人才需求较高的学科难以获得更多资金支持。因此,西部地方高校需要进一步优化资源配置,加大对人才队伍建设方面的投入力度,激发高校创新发展动力。同时,在投入方式上还存在着一些问题。

(二)高端人才和优势重点、急需紧缺专业人才引进困难

目前学校教师队伍中高端人才引进主要是采用柔性引进,受柔性引进专家来校工作时间、工作主责、校内工作条件等因素制约,对我校事业发展的贡献度有限。现有待遇对全职引进高端人才的吸引力不强。国家级教学科研团队数量不足,协同攻关能力不强,总体竞争力不足。同时,国家发展战略变化导致部分学科专业的人才需求急剧增加,对应学科专业人才培养单位的数量未能同步增长,从而造成优势重点、急需紧缺专业人才引进困难,师资存量不足。

（三）二级单位主体作用需进一步加强

在新时代教师队伍建设和改革过程中，各学院人才队伍建设战略规划宏观性不足。由于各学院工作方式及跟踪联系时效的差异，直接导致各学院招聘博士情况不均衡，部分学院积极性和主动性不足，存在被动等才的情况。各学院学科带头人和现有教师作用发挥不足，人才引进方式和途径有待进一步拓宽。目前，学校对各学院人才队伍建设工作的考核管理模式不够完善，不同学院之间差异较大，在考核指标设置和考核方式上有待进一步改进。各学院对引进人才的认识不统一，认为引进人才只要提供较好的待遇条件就可以了，对引进人才是否适合学校的发展需要、是否能够融入到学校的科研团队中等问题缺乏深入细致地了解。因此，各学院在人才队伍建设过程中存在重引进、轻培养、重使用、轻管理等问题。各学院人才队伍建设工作目标不够明确，部分学院在制定人才引进计划时缺乏科学有效地调研分析，导致引才与育才的效果不理想。

（四）考核评价人才方式相对单一

引进人才的学术水平和科研能力可通过其学历、科研业绩等进行评价，但其学术道德、创新能力、团队意识、敬业精神、思想品质等方面很难判断，从而导致引进的个别人才，虽具有较好的业务能力，但缺乏团队意识、敬业精神等。从目前学校考核评价体系来看，主要采取“论文+项目”的方式进行评价，对人才的学术水平、科研能力、师德师风等方面进行定性评价。这种评价方式不能体现出人才的实际水平，更不能从侧面反映出人才的学术道德和品德等方面。同时，部分人才没有完全适应学校发展战略的需要，未能发挥自身优势和潜力，缺乏职业生涯规划，没有长远目标。另外，学校缺乏对引进人才长期培养机制的考虑，难以对其学术成果、团队合作等方面进行评估。因此，针对引进人才的考核评价方式相对单一，无法充分体现出引进人才的实际水平和能力。

三、西部地方高校人才引培方面对策建议

（一）做好科学规划和顶层设计

结合学校发展规划和整体学科布局，统筹考虑教学、科研和服务社会的实际需要，制订科学合理的人才引培计划。既要满足优势学科、重点学科对人才的需求，又要考虑新兴学科、交叉领域的需要。学校要充分考虑现有师资队伍的结构、年龄结构、学缘结构是否合理分布，现有师资队伍能否保持可持续发展等问题，准确定位现有师资队伍现状。同时，根据学校发展需要，对现有师资队伍结构进行适当调整。要统筹考虑各层次、各类型人才的需求，做好人才队伍建设的顶层设计。建立科学的考核评价体系，加强人才引进的管理和考核，将绩效考核与人才引培有机结合起来。在现有的人才管理制度下，进一步探索绩效管理方法和职称评审办法，探索建立科学合理的评价体系，将评价结果作为人才队伍建设的重要依据。要建立科学合理的薪酬分配制度，对不同类型、不同层次的人才分别制定不同的薪酬标准，加大激励力度，充分调动教师工作积极性。要完善激励机制和引进机制，使引进、培养和使用三个环节有机结合起来。

（二）加大人才队伍建设投入力度

进一步加大筹资力度，多渠道筹措资金投入人才队伍建设。积极争取各类财政项目拨款的，扩大收入规模及来源，增强经费保障能力。同时，建议上级部门加大对高校专项资金保障规模，

同时能够根据高等教育发展趋势和西部地区实际情况，适时调整专项资金投入方向，加大人才引进待遇保障性支出比例，使学校能够有条件提升人才激励水平，弥补人才建设短板，在事业留人、感情留人的同时，做到待遇留人，进一步增加教师队伍职业吸引力。

（三）深入实施一流师资建设工程

研究制定高层次人才全职引进的具体措施和行动方案，加强高层次人才全职引进工作，特别是要关注学科评估条件较高的高层次学科带头人的引进。积极开展临近或已退休国内知名专家、教授的选聘工作，做实做细兼职教授选聘工作，补足我校人才队伍的短板。积极高效开展博士人才引进工作，大力引进博士师资，把坚决调整学缘、突出学术潜力（质）和大量引进（量）有机结合，落实优秀人才汇聚计划和后备人才储备计划，进一步完善配套政策，继续实施博士引进全年常态化。提高博士学位教师比例、有海外教育研究背景教师比例、有工程背景教师比例。造就能够满足创建国内高水平大学需要的高素质教师队伍。持续开展优秀青年人才遴选培养工作，造就一批新的学科、学术带头人。

（四）努力营造良好的教师发展环境，“用心用情”做好服务保障

在学校人才工作领导小组领导下，构建全校人才工作一盘棋的工作格局，进一步简化公开招聘程序、缩短招聘周期、提高招聘效率，做好人才引进服务工作。同时深化人才发展体制机制改革，持续做好高层次人才服务保障工作，大力营造尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造的氛围，为广大教师干事创业提供良好环境。

（五）持续推进博士后人才“蓄水池”作用

推行对标东中部地区高校的博士后薪酬待遇管理制度，对获得博士后面上资助基金项目的教师给予适度的配套奖励，提高博士后人才吸引力度。加强和企业博士后工作站合作，选培优秀科技人才，储备高水平师资力量。

（六）健全评价、考核体系，规范工作程序

建立科学的评价体系，对引进的人才进行综合评价，提升评判人才水平和潜质的能力，保证引进人才的质量。建立完善的人才评价体系，制定科学、规范的评价指标，规范评价程序，避免评价中出现不公平、不公正等现象。在对引进人才进行综合评价的同时，也要注重对现有师资队伍的评价和考核。在教师招聘工作中，要按照“谁引进、谁负责”的原则，严格落实人才引进工作责任。

（七）科学制定绩效考核方案

学校应制定科学合理的绩效考核方案，按照人才队伍建设目标要求，在全面分析人才队伍现状及发展潜力基础上，结合学校整体发展目标、学科发展定位、师资队伍结构及特点，按照“分类考核、综合评价、注重实效”的原则，对引进人才进行绩效考核。

参考文献：

- [1] 于慧, 张丽莉. 新质生产力条件下高校拔尖创新人才培养研究[J]. 教育理论与实践, 2024(27).
- [2] 丁远佳. 新质生产力背景下高等教育人才培养模式探究[J]. 四川劳动保障, 2024(8): 39-40.
- [3] 李明, 马鸣潇, 孙莉. 新质生产力视角下高校产教融合人才培养模式研究[J]. 卫生职业教育, 2024, 42(24): 1-4.
- [4] 李正元. 新时代西部地方高校高质量转型的内部困境及路径创新[J]. 民族高等教育研究, 2021, 009(002): 62-69.