

# 高校海外高层次人才精准发现及保障机制探索研究

初 悅

(上海交通大学, 上海 200240)

**摘要:** 人才是现代社会竞争与发展的重要生产力, 对国家未来的发展至关重要, 高校作为人才引进及培育的主阵地, 在海外高层次人才的引进以及保障方面, 仍然面临着诸多问题挑战。本文以国内重点高校及相关地区、部分代表性一流大学的海外高层次人才引进政策分析及保障服务情况为基础, 分析海外高层次人才精准引进的创新做法, 同时针对当前引才政策体系中存在的不足, 从“人才精准发现”“创新引才模式”“完善服务保障”三个方面立足实际, 提出可复制推广的人才保障政策建议及操作指南, 为实施更加积极、更加开放、更加有效的人才政策建言献策, 完善现有高校在海外高层次人才引进方面的工作举措。

**关键词:** 高校; 海外人才; 精准发现; 保障机制

## 一、高校引进海外高层次人才背景现状

人才是每一个国家的强国之宝。习近平总书记在 2021 年 9 月中央人才会议时的讲话中指出: “要强调要坚持党管人才, 坚持面向世界科技前沿、面向经济主战场、面向国家重大需求、面向人民生命健康, 深入实施新时代人才强国战略, 全方位培养、引进、用好人才, 加快建设世界重要人才中心和创新高地, 为 2035 年基本实现社会主义现代化提供人才支撑, 为 2050 年全面建成社会主义现代化强国打好人才基础。”党的二十大报告也把教育科技人才单独成章进行布局, 由此可以看出, 人才是实现民族振兴、赢得国际竞争主动的战略资源。当前, 世界百年未有之大变局加速演进, 中华民族伟大复兴进入关键时期。全球范围内新一轮科技革命和产业变革蓬勃兴起, 世界各国都在抢抓机遇, 国际人才争夺日趋白热化。而在科学技术的发展和国际竞争的推动下, 大力引进海外高层次人才, 已成为各地方政府提升区域竞争力、推动创新发展的重要举措。同时, 随着“双一流”建设的扎实推进, 师资队伍的建设已不仅仅是“国际化”, 而转向了“全球化”, 即培育全球化的师资, 鼓励全球化的流动。

人才竞争进入新的发展阶段, 人才的流动越来越频繁, 人才竞争空前激烈。高校作为人才引进的主阵地, 如何做到引得进、用得好、留得住人才, 已然成为师资队伍建设的战略问题。然而, 目前高校在海外高层次人才的引进过程中, 仍然面临着诸多问题挑战。从国际局势上看, 他国政府对我国人才引进工作施压、新形势下国际人才竞争可能继续加剧; 从国内形势上看, 当前高层

次人才发现渠道较少, 引才模式趋于单一; 海外归国人才短期内大量聚集, 针对高层次人才的安全问题较难把关, 背景考察渠道较少; 高校事业平台建设有待加强, 如人才在校支撑环境、学术氛围营造、国内外人员融合等; 配套服务水平有待提高, 如医疗、购房、子女教育、外籍人士在华退休政策等……由此可见, 针对海外高层次人才的引进机制有待创新, 落地服务保障仍需加强。

## 二、主要省市地区特色做法

### (一) 主要省市特色做法

在海外高层次人才需求方面, 各地在人才的学历要求、海外工作经历要求、年龄及服务时间要求上整体呈现出“高标准”“细分化”的特点。比如北京在人才划分上注重区分团队引进, 在团队引进的基础上进一步区分创业团队和研发团队。吉林省、福建省、广东省深圳市、上海市、西安市等则制定人才分类目录, 根据不同类别的人才突出重点、对标定位、精准施策、落地见效。或者突出重点产业、重点人群, 在集成电路、新型显示、人工智能、生物医药、创意文化产业等方面大力引进海外高层次人才。

在海外高层次人才引进机制方面, 各省市地区充分发挥自身优势, 不断创新海外高层次人才引进举措。比如东北地区依托人才工程, 着眼于服务重点产业发展和重大项目建设, 支持用人单位引进和留住高精尖缺人才; 引导和鼓励高校与科研院所、企业开展跨国跨地区的学术交流和项目共建, 构建拔尖创新人才发展平台。中部地区注重发挥海外华侨资源, 设立“海外人才联络站”, 提供产业政策信息、项目信息和政策咨询, 介绍人才发展环境、吸引海外高层次人才创新创业。江浙沪地区聚焦“政府部门搭平台、引才单位提需求、海外组织荐人才、人才中介推落地”, 聚力引进海外人才, 不断推动形成海外引才工作市场化机制。

在海外高层次人才服务保障方面, 各地区均能聚焦人才最关心关注的现实问题, 把有限资源投入到住房保障、家属安置、子女教育、就医和税收奖励等方面。比如设立高层次人才服务中心、开发人才一网通办平台、出台各类惠及政策, 同时注重持续激发人才工作热情, 在发展前景上给予丰富支持, 提供更加优化的安居环境和保障。

### (二) 国内一流高校经验

在促进人才精准发现方面, 为建设一支与世界一流大学相对应的高水平教师队伍, 不少高校尤其是“双一流”建设高校都启

动了人事制度改革，旨在建设具有世界一流学术水准的师资队伍。一方面可以让学校明确自身需求，精细布局，在引进人才上有的放矢，按需引进，提高引才质量；同时，与国际接轨的聘用制度可以更好地吸引海外归国（来华）的人才，畅通发展通道，让人才更好、更快地融入国内工作。

在汇集海外人才资源方面，大多数重点高校都着力建设人才智库，如西北工业大学能接轨国际前沿，运用大数据和人工智能技术，开发“人才雷达系统”搜索人才。在引才模式举措方面，大多数高校都能制定系列针对海外高层次人才的政策文件，实施“人才强校”主战略，成立专门引才工作小组，依托海外人才联络组织、海外校友会、同乡会渠道，建设国际人才社区或海外人才招聘站，加强与校友联系，有针对性发布人才招聘信息，实施更加精准、高效的招聘宣传举措。同时，注重线上线下同步结合，举办线下学者论坛，主办或承办的各类大型国际学术会议，举行全球人才招聘云视聘宣讲直播、参加全球人才视频招聘会等形式，实现线上线下联动，不断拓宽人才招聘宣传渠道，广泛延揽人才。

## 二、高校精准引进及服务保障海外高层次人才建议对策

中央人才工作会议中以“八个坚持”系统概括总结了我国人才事业发展的规律性认识，提出了今后国家人才培养新的使命和愿景，为高校引进海外高层次人才的工作指明了方向。在新形势下，海外高层次人才的引进数量与质量仍难以满足高校改革发展与和国际接轨的办学迫切需求，引进工作的力量仍不够集中，政策还需进一步完善，保障措施的执行力度仍要加强。

### （一）明确发展定位，精准发现人才

高校除了要创造机遇，保障服务，首要的是要注意“人岗相适，人尽其才”，要注重自身办学发展目标定位，在不同阶段对师资培养计划予以调整，更要以长远的发展目光，主动国家重要战略需求，立足学科，提前对人才队伍建设进行科学布局。其次，要对人才进行精准定位把控。当前各大城市都在进行抢人大战，各高校也广泛延揽，但在此过程中，要注意因地制宜，不能造成人才资源浪费。有些高校一味追求海外高层次人才的引进，但却忽视了人才引进也往往会与本身城市以及学校的实际脱钩，造成资源和时间的双重浪费。因此，可以在面向海外的基础上，以点带面，持续优化人才队伍建设，加大人才引进资源配置力度。最后，要注重把控选拔人才的全过程。海外人才的引进，不仅要克服时间、地域、文化的障碍，更要做好对拟引进人才的全面监督考核。这不仅需要国家和政府相关部门的支持，更要高校加强自身站位，强化底线思维，真正引得“人才”，发挥“良用”。

### （二）创新引才渠道，丰富引才载体

当前国内各城市以及高校均在大力引进海外高层次人才，逐步对接国际一流标准。在延揽海外人才方面，要充分利用线上资源，通过“云招聘”、线上论坛等做好海外高层次人才尤其是优秀青年人才的选优工作。要拓展海外资源，积极建设海外引智基地，高校要继续依托海外人才联络组织、海外校友会、同乡会渠道，推动人才、项目、资金、基地集成配置，在海外形成引智基地。同时，可以抓住机遇，接轨国际前沿，探索合作办学可能，招募一批海外优秀人才，提升高校自身办学水平。除了依托市场招聘和对外联络引进，高校也可探索“以才引才”方式，鼓励省内专家、企业家、留学回国人员及海内外机构院所推荐引进，循序渐进，形成高端人才聚集闭环，促进人才引进工作的可持续发展。要尝试拓展产学平台，持续建设科创基地，积极对接政府及科创机构，强化战略科技力量，激发人才活力，释放人才潜力。

### （三）加强服务保障，实现以人为本

“栽下梧桐树，引得凤凰来”之后，如何让“凤凰”安居乐业，也是引才工作的重中之重，这就需要依托各类的落地保障服务政策。对于人才而言，最重要的就是保障性政策，这切实关系到引进后工作与生活的方方面面，目前各地保障性政策大同小异，对于人才的需求都能及时回应，服务保障的形式和内容也需进一步完善。

#### 1. 加强服务配套，形成“一站式”服务体系

对于海外高层次人才，要秉承“以人为本”的初心，做好引进过程中的沟通服务工作。高校应成立专班专窗专员，负责海外人才引进的服务工作，对于世界一流的顶尖人才团队和科研人才，要开设快速引才通道，打造人才来校工作、生活、发展“一站式”服务模式，实现人才服务“无缝对接”。此外，海外高层次人才引进不仅是持久战，更是时间战，如何先发夺人、抢先一步也是各高校在提升人才服务方面需要思考的问题。对于高校而言，提升管理服务人员的工作水平是后续做好引才工作的重要内容之一，工作人员不仅要对标国际，有着较好的语言表达能力和专业知识储备，了解本校的引才政策，更需要在接洽人才的过程中将国家以及所在省市地区的政策内容告知人才，让人才做好相应准备，同时高校可以探索线上办事系统，设置最短办事实效，让引进流程公开、透明。

#### 2. 统筹各方力量，重视安置资源

当前海外高层次人才主要在医疗、住房、子女教育等方面需求较为集中，各地针对海外高层次人才出台的住房保障主要为三种模式，一是对于房产限购城市放宽购房限制，二是筹建人才专

家公寓，三是发放住房补贴。在医疗保障上也基本能够做到在定点医院开设高层次人才绿色通道，方便人才就医问诊。在子女教育方面，各地也能有针对性地提供学校清单，协助沟通，保障人才子女教育的顺利过渡。在今后，各高校也要统筹各方力量，软件方面，建立各项人性化的管理与全方位的服务规范，为高层次人才尽可能的提供优质交通、医疗、生活上的便利等。积极筹建人才专家公寓，做好海外人才归国（来华）的住房过渡问题，与属地房管部门协调，做好人才购房政策解读。同时注重做好人才医疗以及家庭服务保障，积极协调解决人才子女入学问题。

### 3.多方搭建平台，促进人才发展

除了保障性服务政策外，在华享用的发展性以及奖励性政策也是海外高层次人才较为关注并且顾虑较多的问题。良好的办公环境有利于人们更好地投入工作，因此，高校应持续在实验室、科研梯队等建设方面给予倾斜投入，营造良好的学术氛围、促进科研工作有序、协调发展，通过完善的硬软件条件，打造口碑，从而形成人才引进、培养的良性循环。对于海外引进的高层次人才，要加大培育力度，立足学校实际，开展各类科研项目，畅通交流渠道，促进人才本土融合，推动人才、项目、资金、基地集成配置，赋予团队领军人才自大限度自主权，有效形成人才培养传帮带机制。

### 三、结论

世界一流大学建设的关键在于建设一流的师资队伍，当前国际形势对人才引进既是挑战，也是机遇。高校特别是“双一流”大学要发挥培养基础研究人才主力军作用，对于海外高层次人才的引进要“全员参与协调、全过程把控监督、全方位培育服务”，

为培养造就大批优秀人才奠定基础，全方位培养、引进、用好人才，形成人人渴望成才、人人努力成才、人人皆可成才、人人尽展其才的良好局面，助力国家实现2035年跻身创新型国家前列、建成人才强国的战略目标。

### 参考文献：

- [1] 曾涛,喻来思,李承明.新形势下高校海外人才引进策略研究[J].吉林省教育学院学报,2023,39(07):45-5.
- [2] 陈黎,王凤仪,方爱敏.高校海外高层次人才精准引进策略分析——以浙江省为例[J].教育教学论坛,2020(39):2.
- [3] 谭新雨.新形势下上海进一步完善海外人才引进政策研究[J].科学发展,2022(08):29-38.
- [4] 李蹊,姬养洲.让东北成为拴心留人的创业热土[J].中国人才,2022(03):26-31.
- [5] 高传勇.我国高校长聘教职制度的改革探索、现实困境与进路选择——以2007年以来上海交通大学长聘教职制度改革为例[J].教育发展研究,2022,42(23):37-44.
- [6] 张忻,习嘉琪,屈奕帆.全球学科人才雷达在高校的建设与应用实践[J].科教导刊,2023(06).
- [7] 曹艺凡,童锋.略论高校人才强校战略的实施[J].高教论坛,2020(10):40-43.
- [8] 陈慧青.高校人才高地结构设计的思路及对策[J].中国高等教育,2022(07):16-18.
- [9] 何宪,李志刚,吴江等.“强化现代化建设人才支撑的战略性地位”笔谈[J].西南交通大学学报(社会科学版),2023,24(01):1-21.