

高校人才引进工作中的困境与策略

周 强

国防科技大学教研保障中心 湖南长沙 410073

摘 要: 打造一支高学术、高科研能力的人才建设队伍是实现国际化学术信息交流与沟通的重要前提。本文笔者以高校人才引进工作的必要性为着力点,分析现阶段在高校人才引进工作过程中面临的困境,提出一系列应对策略,以期在今后高校人才引进工作提出一定的指导与建议。

关键词: 人才引进;困境;策略

The dilemma and strategies in the talent introduction of colleges and universities

Qiang Zhou

The Teaching and Research Support Center of the National University of Defense Technology, Changsha, Hunan, 410073

Abstract: Creating a high-level academic and scientific research talent development team is an important prerequisite for achieving international academic information exchange and communication. In this paper, the author focuses on the necessity of talent introduction in universities, analyzes the challenges faced in the process of talent introduction at the current stage, and proposes a series of strategies to address these challenges, aiming to provide guidance and suggestions for future talent introduction in universities.

Keywords: Talent introduction; Dilemma; Tactics

引言

在国家战略需求的导向下,高校人才建设作为教育强国的基础建设工程,一直是高校建设发展的中坚力量之一。围绕培养创新性高端人才的基本准则,提升学科教育和科研水平、推进国家科技成果转化,建立高水平科技人才建设平台,为社会发展进步与传统文化传承奠定坚实基础,助推国际化人才与科技交流与合作,高校人才引进将是现阶段乃至很长一段时间构建我国可持续高层次人才队伍建设不容忽视的重要课题。

一、高校人才引进工作的必要性分析

高层次人才作为知识、素质、科研能力多方面均具有较高影响和社会影响的人才团队,一直是各个领域参与前沿性学科研究的中坚群体之一,是我国未来科技、创新、学科教育发展的储备力量。而作为高校而言,高校人才团队管理建设是彰显高校可持续发展能力的重要标尺,因此,高校人才引进工作一直是学校基础建设的核心之一。身为高校管理者,培养校内学科人才梯队,促进传统学科与新兴学科之间的交流与渗透,推进高校学科教育的可持续发展,优化校内人才管理建设,人才引进工作有着非常重要的意义。

1. 有利于高校人才队伍组建

在高校管理建设过程中,人才引进是构建高校人才组织团队建设的主要方式。现阶段,在高校管理建设过程中,校内人才团队建设需综合年龄结构、学科建设、工作经验及学科结构等方面因素,一方面可以实现校内人才梯队的活性与可持续发展,另一方面,实现现有在职教师与引进人才之间有关先进科研内容的学术交流与沟通,同时为校

内管理工作提供更高效的工作经验,进而实现人才管理建设的组建和完善^[1]。

2. 助推校内学科保障

在现阶段的高校管理过程中,人才梯队建设是高校进行人才培养和建设的基础保障之一,也是作为高校人才培养、科研水平及学科建设的重要决定因素。而作为高校工作的管理者,在进行学科教育管理工作中,应时刻保持学术管理工作的高度敏感性,不断引进新的先进人才,实现校内学科建设的不断进步与发展,为校内学科教育与发展提供基础保障。

3. 打造高校品牌建设

作为学科教育,高校人才团队一方面是学校科研教育的重要基础,另一方面,也是彰显学校科研技术水平的品牌文化,是学校作为吸引高校学生及先进人才的重要着力点,也是在全国乃至全世界人才培养平台赢得优势力的重要途径。作为高校工作的管理者和实施者,为了在众多高校中,建立自己特有文化宣传品牌,除了拥有优秀的办学理念之外,还应打造一支具有其特有学科教育品牌魅力的高水平教育团队,为其在招生引资、科研交流和学科建设方面赢得优势力,提升团队竞争力。

二、高校人才引进面临的困境

1. 品牌宣传力度不足

在现阶段的国内高校建设过程中,品牌文化宣传依旧是一个重要短板,大部分诸如清华、北大、同济等在内的双一流大学虽已在国际学校中已逐渐赢得自己的一席之地,但相较于国际化的常青藤类大学,依旧还有一定的进步空间。甚至于部分高校由于自身形象宣传力度不够,其宣传

方式多以官网、官微等单一方式,也有部分的高校招聘工作由本校的人事部门进行,受限于人员配置不足,导致其宣传力度也不够,诸如此类种种原因,导致学校未能形成有力的品牌宣传效果,招生及人才引进方面优势不足,一定程度上限制了高校人才引进工作的开展和进行。

2. 缺乏完备稳定的人才储备库

随着近些年全球经济和文化的不断交流与沟通,在高校人才引进工作进行过程中,由于越来越多的海外高素质人才的不断涌入,人才引进的来源也逐渐多样化,这也会造成人才队伍建设的复杂性,为后续的科研和教育工作带来一系列的管理难度。在现有的人才引进过程中,由于缺乏稳定的人才储备库,部分高校管理者综合自身人才需求和现有团队的管理现状,进行人才引进时难免瞻前顾后、思虑不全,甚至于会出现现有团队人员与新引进人才之间的交融摩擦,影响了高校人才团队的稳定性。

3. 人才引进机制不够完善

在现阶段的教育强国的方针政策引导下,各个高校在人才引进过程中,都在不断争夺人才,竞争市场已逐渐扩展的海内外的市场中。而部分高校管理者过于注重人才争夺,受限于消费过高、岗位需求等因素,导致引进模式粗放,难以维持校内科研学术需要的资金和岗位,进而设置一系列相对苛刻的科研任务和工作难度,最终也影响了团队组建过程中的稳定性。部分高校甚至在人才引进过程中,受限于资金、时间、招聘平台等因素,导致人才引进计划中,引进数量较少、模式单一,缺乏完善机制,甚至于较少考虑海外高学术、高科研能力人才,进而限制了人才引进工作的高效进行和开展^[2]。

三、高校人才引进工作中的应对策略

1. 加强高校品牌多样化宣传

在现阶段的人才引进工作开展过程中,打造一个独属于自己的高校宣传品牌,是高校在人才市场争夺过程中赢得品牌竞争力的重要抓手。在进行高校品牌宣传过程中,综合分析品牌宣传的广泛度、自身的办学理念、办学定位和学科特色等因素,不同于传统的校训文化,更多的引入时代创新性,为其赢得品牌优势,形成与国内外高水平院校之间的学术交流和科研技术沟通,建立长期稳定的合作交流模式。而在品牌进行宣传过程中,一方面要学习国内外先进的人才引进工作模式,借鉴高考定期招生的方式,建立一个宣传期限,进行集中性的宣传,鼓励校内现有师资队伍参与到宣传工作中,用自身的团队优势吸引高技术团队的加入。另一方面,可以走访外校借鉴先进的工作经验,甚至于开展与国外优秀院校的合作,形成国际化品牌优势,占据人才引进品牌的优势。除此之外,还可以借助信息化平台,例如借鉴商业品牌打造模式,和一些高水平科研实验室、企业形成品牌互助合作,建立一系列的合作机制,利用师资储备平台优势引进人才和品牌宣传方面的资金支持,并借助外部品牌优势加持自身校园品牌,诸如此类建立一系列的宣传措施提升高校人才引进工作的高效性。

2. 加强人才交流平台建设

在校园人才团队引进过程中,专业先进的师资队伍必然是具有其人才构成的多元复杂性,而学科之间互相的交流与沟通也是促进校园科研成果产出的重要途径,可见高

校人才引进工作也相对具备一定的工作管理难度。而在现有的高校人才引进过程中,人才构成比例一定程度也决定了科研产出与人员管理之间的平衡,为了实现高校人才引进,首先,应在现有的学科优势和办学理念的基础上,与国内外的先进的校园进行合作,搭建长期合作的人才交流平台,也是进行高校人才引进过程中的主要内容之一。其次,面对新时代全球化交流沟通的信息化现状,建立一系列学术交流活动,例如定期邀请国内外具有高水平科研创造力的优秀团队参与访问与交流,定期开展国内外知名学者进行学术汇报或参与学术交流会议等等,建立校内外合作平台,为高校人才团队建立合作交流平台,一方面形成人才引进的优势,另一方面也可以为后续校内学术、科研、学科等方面的发展和进步奠定基础,形成一定的社会影响力,为学校的高校人才引进工作顺利开展提供一定的优势^[3]。

3. 完善现有人才引进机制

随着“十四五”规划的顺利开展,各个高层次院校对于自身学术领域的发展规划也在开展,面对这样的规划前景,完善现有的人才引进机制势必与学校未来的可持续发展足够匹配。首先,应对全球化愈发先进的信息化交流,搭建智慧化招聘平台,诸如智联招聘、Boss直聘、钉钉、腾讯会议、学术桥等等信息化服务平台备受关注,对于高校管理者而言,建立一个从招聘宣传、简历筛选、网上面试、线上签约、档案流转乃至后续入职、考核、培训、晋升等一系列链式信息化平台,可以提升高校人才管理规划工作的开展和进行,避免因多平台交叉就操作造成的系统复杂和不确定性^[4]。其次,提升人事行政人员的办公能力,引进线上办公形式,加强人事行政管理配比等。在进行人才引进招聘工作进行中,以往受限于宣传力度、人事工作效率低、工作人员配备不足等因素,导致高校人才引进工作效率较低。身为高校管理者,完善人才引进机制,提升人事行政办公能力也是重要途径之一。例如,增加校内人事行政人员在人才引进期间的配比度,形成多人专责工作模式,提升工作效率;又如,提升行政人员的数据分析技术能力培训、加强互联网技术和新式办公软件的技能培训,提升现有工作人员的工作效率。最后,身为高校管理者,人才引进的优势在于制定出合理具备吸引力的人才引进政策。综合本校办学层次、校园学术氛围、技术优势等方面的基础上,提升一定程度的岗位需求资金支持,加强新型优势学科、新兴学科及关键高新技术领域的技术岗位需求,将有限的资源应用在特定优势方面,引进具备战略优势竞争力的新型人才,进一步促进学校高学术及科研水平的发展和进步^[5]。

四、结语

新时代背景下,高校人才引进工作是高校人才培育工作的重要基础,这不仅仅是关系着高校师资力量的强化和建设,更是高校在国内外学术交流与沟通过程中可持续进步和发展的主要竞争优势之一。而现阶段的高校人才引进过程中,仍面临着品牌宣传力度不足、缺乏完备稳定的人才储备库、人才引进机制不够完善等工作困境,而身为高校工作的管理运营者,应加强高校品牌多样化宣传、加强人才交流平台建设、完善现有人才引进机制,才能为其在凝聚学术科研团队、打造高素质专业化人才队伍、实现

教育强国发展战略建设中提供力量。

参考文献:

[1] 贺龄慧, 龙静. “双一流”建设背景下高校高层次人才引进工作的若干思考 [J]. 才智, 2021(18):123-125.

[2] 黎盼, 郝一帆. 关于高校高层次人才引进的探索与思考 [J]. 西部素质教育, 2022,8(14):103-106.

[3] 肖艺, 王成. 产教融合背景下应用型本科高校人才引进策略 [J]. 教育教学论坛, 2022(01):161-164.

[4] 万曼宇. 新时代高校人才引进工作的思考 —— 从二

级学院行政工作视角出发 [J]. 办公室业务, 2022(15):154-156.

[5] 梁欢. 关于新形势下高校人才引进工作的思考 [J]. 办公室业务, 2021(23):138-139.

作者简介: 周强 (1986.10-) 男, 民族: 汉族, 籍贯: 湖南衡南。学历: 硕士

职称: 工程师, 研究方向: 人力资源管理、大数据分析。

工作单位: 国防科技大学教研保障中心, 单位地址: 湖南省长沙市开福区德雅路 109 号, 410073。