

# 浅谈新疆科研单位高层次人才引才存在的问题和意见建议

张 好<sup>1</sup> 牛艳芬<sup>2\*</sup>

1. 新疆畜牧科学院 新疆乌鲁木齐 830013

2. 新疆医科大学附属肿瘤医院 新疆乌鲁木齐 843000

**摘 要:** 随着新疆在国家发展与安全中战略地位的提升,在中央的大力支持下,新疆正面临难得的发展机遇,而其中各种人才特别是高级人才的短缺则成为制约新疆发展的最大瓶颈。中央人才工作会议召开以来,新疆人才工作迎来了重大机遇期、进入了新阶段。切实把人才作为第一资源,加大人才投入,启动实施具有整体拉动作用的重大人才计划,为经济社会高质量发展培养聚集载体。文章谈了在新疆人才工作新形势下新疆科研单位高层次人才引进存在的问题,并提出了一系列对策建议。

**关键词:** 科研单位;高层次人才引进;人才引留政策;人才激励奖惩机制;高层次人才培养;宣传引领

## A brief discussion on the problems and suggestions of introducing high-level talents in Xinjiang scientific research institutions

Yu Zhang<sup>1</sup>, Yanfen Niu<sup>2\*</sup>

1. Xinjiang Academy of Animal Husbandry Sciences, Urumqi, Xinjiang 830013

2. Cancer Hospital of Xinjiang Medical University, Urumqi, Xinjiang 843000

**Abstract:** With the elevation of Xinjiang's strategic position in national development and security, supported strongly by the central government, the region is presented with rare opportunities for development. However, the scarcity of various talents, especially high-level talents, stands as the primary bottleneck restraining Xinjiang's progress. Since the convening of the Central Conference on Talents, Xinjiang's talent work has entered a new stage and a major opportunity period, benefiting from substantial support. Placing talents as the primary resource, increasing talent investment, and initiating significant talent programs with a comprehensive driving effect have been initiated to foster and aggregate resources for high-quality economic and social development. This article discusses the challenges faced by Xinjiang's research institutions in attracting high-level talents under the new circumstances of talent work and presents a series of strategic proposals.

**Keywords:** Research institutions; High-level talent introduction; Talent retention policy; Talent incentive reward and punishment mechanism; High-level personnel training; Propaganda guidance

新疆约占全国国土面积的六分之一,矿产资源、自然资源丰富,拥有全国最优质的农业土地,自古就是中

西方文明的交汇地,在这里能够体验到不同的文化风俗,体验异域风光和风土人情。如此优质的条件,理应会吸引无数有志之士前来建设,但根据我的实际生活和了解情况,事实并非如此,甚至人才流失严重。

人才开发战略既是缩小新疆与内地发展差距的有效途径,又是实现新疆民族融合、社会稳定的有力举措。在当前新疆正处于大开放、大建设、大发展的关键阶段,打造新型科研创新平台,加快高层次人才队伍建设,是实现新疆产业快速创新升级的主要动因,是深入实施人

**作者简介:** 张好(1985-),女,汉族,河南西平人,职称:助理研究员,畜牧师、大学学历,管理学学士学位,研究方向为人力资源方向。

**通讯作者简介:** 牛艳芬(1990-)女,汉族,河北保定人,职称:人力资源管理师,大学学历,艺术学学士学位,研究方向为人力资源方向。

才强区战略、改善民生、维护社会和谐稳定的根本保障。研究新疆高层次人才引进政策的创新思路,对于提升人才服务水平和人才创新能力,解决当前新疆人才需求总量缺口,提升人才综合素质和能力水平,对新疆全面高质量发展都具有重要意义。本文立足新疆区位优势和资源优势,梳理了新疆科研单位高层次人才引进政策发展脉络,重点分析了新疆高层次人才引进工作的政策体系建设和政策执行过程中存在的问题,并针对问题提出了几点意见建议。

### 一、新疆科研单位面临的高层次人才引进方面的问题

(1) 高层次人才引进和招聘困难,引进渠道单一,留不住的问题依然突出。首先受体制机制影响,单位缺乏用人自主权,招聘和引进人才渠道窄,导致单位有空编招不进人,人才出现断层现象。其次高层次人才引进观念相对保守。主要利用官网的形式获得高层次人才的应聘信息。三是尽管新疆近两年新出台了“2+5”人才发展基金重点人才计划项目等相关好的政策,让高层次人才流失的数量相对减少、流失的速度有所减慢,但仍然无法制止高层次人才的持续外流。主要原因是因为新疆整体经济社会发展相对落后,高层次人才引进福利待遇相对内地较低,自然条件和工作条件相对艰苦,激励制度还不够完善,还是多少影响了高层次人才的引进,尤其是引进博士研究生困难重重。

(2) 新疆急需的高层次、高技能和复合型人才总量少,尤其是“卡脖子”的领域人才和拔尖人才尤为紧缺。高层次人才结构和分布也不合理,突出表现为高层次人才年龄普遍偏大,部分重点学科的学术、科研和技术带头人均临近退休,中青年骨干梯队尚未形成,缺乏中坚力量,存在“断层”现象,致使年龄结构不合理。高层次人才在行业、地域、专业方面分布不合理,工程、农业技术、科研人员较少,基础研究人员较多,行业领军人才很少,大多集中在自治区级科研单位和乌鲁木齐等相对发达的中心城市,地、县、乡及企业。高层次人才的海归人才引进难度极大,引进后在新疆的开发利用程度也较低。新疆经济发展的相对滞后也成为了吸引高层次留学人才回国工作的主要障碍;许诺的一些优惠人才政策不能完全落实到位,配套的服务机构和科研环境有待完善。

(3) 高层次人才引进流程较为复杂,无法做到到岗即聘。虽然有相关政策明确招聘高层次急需紧缺人才,可简化程序,采取考核方式,程序为考核、体检、公示、

聘用,但在实际操作中,要经过高层次急需紧缺人才招聘计划备案、自治区人社厅挂网公告、考核、体检、公示、聘用一系列程序,致使高层次急需紧缺人才招聘手续办理效率。

(4) 高层次人才调动流程进展缓慢。按照自治区人社厅有关要求,开展人员调动,首先要核对空岗情况,在没有空岗的情况下,不允许开展人员调动工作,需先进行岗位设置,设置空岗后再开展调动工作。

(5) 高层次人才引才政策宣传力度不够。因很多高层次引才政策涉密,地区本地科研单位都没有吃透,没有理解,更别说宣传了,后期需要加大高层次引才政策的宣传力度,吸引更多的优秀的高层次人才来疆工作。

(6) 高层次人才的引进费用很高,是一项高投入、高代价的工作,“五子”(房子、孩子、妻子、位子、票子)问题必须解决。根据粗略的计算,每一位引进人才所要付出的科研启动费、安家费、住房补贴、配偶就业等开销,大概在50到100万之间,再加上人才流失、管理等方面的开销,每一位高层次人才的花费都要超过100万元。但是,新疆的整体条件和现实条件决定了新疆对该领域的高层次人才的引进十分困难,如新疆农业科学院,虽然在新疆工作会议召开后,对该领域的人才引进形势有所好转,但也只能吸引到少数国内大学的博士生,而“千人计划”、“百人计划”等项目的人选几率微乎其微,根本无法享受到国家、自治区的有关优惠政策。作为一家公益研究机构,其本身在引进人才方面的资金非常有限,在引进人才的优惠政策及支持服务上与内地相比有一定的差距,在人才政策上与疆内兄弟单位的人才政策趋于一致,缺乏对高端人才的吸引力,虽然提出了许多好点子,采取了许多好措施,引进了清华大学、中国农科院、日本国立岩手大学等一批优秀的博士研究生,但是,无论是在引进的数量还是水平上,都远远达不到国家科技事业发展的需要。

(7) 政策协调性较差。由于对某些人才政策的实施缺乏主动性、积极性、灵活性,以及缺乏对人才的关爱,使得高层次人才特别是引进的人才难以长期留疆,而且很难在短时间内培养出敬业的爱疆、吃苦耐劳的精神,也很难在短时间内形成一定的规范;还有一些人因为个人的琐事或者对某些管理体制的不满,非但不领情,反而为了一己之私,斤斤计较,寸步不让,导致对人才的一些优惠政策非但没有发挥出应有的作用,反而让那些为单位工作了很多年,却没有享受到各种政策待遇的同志们,觉得自己受到了不公正的待遇。

(8) 新疆地区科技创新能力和动力欠缺, 科技创新成果转化不足, 很多时候属于“闭门造车”, 长期的科研投入不足, 加之人事选拔、任用及管理制度又与市场经济脱节, 极大地限制了科技项目的投资与成果转化。要想真正地吸引并留住人才, 急需一种能够与所引进的人才的科研能力相匹配的科研环境和学术载体。

## 二、引进及引进后的有关工作意见建议

1. 建议完善高层次人才使用机制和创新人才引进观念, 减少各种不利于人才引进的机制因素, 积极探索科研院所人员招录新方式, 在坚持德才兼备标准的前提下, 要敢于不拘一格选人才。创新人才引进方式机制, 充分发挥科研院所主体作用搞活引才机制。

### 2. 建立健全和落实好人才引进政策

一是建立健全高层次人才引留政策体系, 充分体现“一流人才一流地位, 优秀人才优厚待遇”的人才价值导向, 让用人单位了解现有人才引进政策, 多采纳用人单位和高层次人才对政策的意见和建议, 提高政策的可操作性和实效性。二是建立人才测评体系, 用好改革人才评价制度。建议成立人才评估小组, 对申报要求享受政策优惠、获得资助的人才进行条件和真实性审核, 规范人才评估标准和程序, 把名符其实的高层次人才吸引到新疆来。坚持“破四唯”(唯论文、唯职称、唯学历、唯奖项)与“立新标”并举, 进一步健全以创新能力、质量、实效为导向的人才评价体系。统筹规划、研究和把握符合区情的人才成长的规律, 制定人才发展规划, 建立完善人才选拔、引进、培养的长效机制, 让人才进得来, 留得住。三是完善人才引进配套政策。加强政策支持力度, 优化人才发展环境, 引进高层次人才来发展创业, 首先制定优惠政策吸引外地优秀人才, 工资待遇福利要具有足够吸引力。政策内容应在高层次人才引进的资金保障、住房购租、子女就学、社会保障、家属就业等方面明确一系列优惠待遇, 解决高层次人才长期在新疆任职的后顾之忧。

### 3. 搭建人才信息交流平台, 完善人才激励奖惩机制

一是丰富高层次人才的学习、交流活动。通过建立人才活动中心、人才之家、人才沙龙等多种形式, 为新疆高层次人才提供长期稳定的、环境设施一流的学习交流场所, 促进高层次人才活动的经常化和制度化。二是完善科研院所绩效工资动态调整机制和高层次人才绩效工资总量单列政策, 对高技能人才实行年薪制、协议工资制, 让一流的人才有一流的待遇、创造一流的成果。三是积极探索开展薪酬制度试点改革工作, 着力解

决科研单位和科研人员职务科技成果不愿转、不敢转等问题。

### 4. 强化高层次人才培养与引进

有针对性地支持重点学科领域对高层次人才的培养与引进, 优化高层次人才队伍结构, 下大力气解决人才断档问题。探索构建从青年骨干到高层次人才培养开发体系, 着力凝聚并造就一批善于把握科技发展前沿和自治区战略需求的科研、推广领军人才, 组织实施高层次人才培养计划等一揽子措施, 积极争取国家、自治区各类人才培养项目, 提升科技人员的科技创新能力和学历层次。

### 5. 坚持创新机制, 着力创造吸引人才的良好环境

(1) 发挥领导干部示范带头作用。科研院所主要领导要直接掌握联系一批重点专家人才, 坚持政治上信任、思想上引导、工作上支持、生活上关心, 把专家咨询作为科学决策、民主决策、依法决策的重要方式, 组织召开专家人才座谈会, 虚心听取意见和决策建议, 认真研究解决专家人才反映强烈的问题, 当好专家人才的“后勤部长”。

(2) 净化选才用才风气, 营造唯才是举、不拘一格的政治生态。识才爱才敬才用才, 坚持专业的事让专业的人老干, 切实把人才放到合适的岗位, 推动形成人尽其才、才尽其用的良好环境。

(3) 推动“官本位”、行政化等问题治理, 持续推进全院科研工作和人才管理去行政化, 不简单套用行政管理的方法对待科研工作, 防止行政先于科研、行政冲淡科研。切实为科研人员减负松绑。适时减少会议, 严格控制非学术性会议数量与规格, 减少科研人员参加各种形式的学习和评比达标活动, 全面实行科研助理制度, 减轻科研人员事务性负担, 让科研人员专心搞科研工作。

### 6. 组织开展人才推荐评选工作

用好人才引进、人才培养等各类好政策, 组织开展人才推荐评选工作。全面贯彻《关于加强和改进新时代人才工作的实施意见》精神, 用好自治区重大人才计划、人才发展基金、人才改革政策, 突出需求导向, 组织开展各类人才引进项目的推荐申报、培养和服务基层工作, 并做好培养人员的日常管理。

## 三、结束语

综上所述, 高层次人才引才工作要取得实效, 就是要在人才工作的政策保障、体制建设、机制运作、资金投入、环境营造和工作内容、工作模式等要有所突破,

应具有区域外的优先性和特殊性。在投入保障方面，用人单位是主体，加大高层次人才投入力度，加强对自治区重大人才计划、人才发展基金、人才改革政策的学习和宣传力度，制定适合用人单位的人才工作规划，确保高层次人才引进工作起步实、后劲足、基础牢。高层次人才引进工作做得好的科研单位要多沟通、交流、调研，了解在高层次人才引进过程中遇到的难题和存在问题，虚心学习。我们要紧抓新疆人才工作的重大机遇，迎难而上，在引才上下功夫，出台具有吸引力的引才政策，在高层次人才的培养、引进、使用、管理、服务上做好功课，努力解决好新疆高层次人才队伍建设中存在的问题，增强新疆自身吸引力和科研院所单位的竞争力，为

新疆科研单位今后跨越式发展奠定基础。

#### 参考文献：

- [1]黄朋朋.新疆高层次人才引进政策问题研究[J].社会科学Ⅱ辑, 2022(11): 53.
- [2]顾玉梅.新疆地区人才引进问题研究[J].管理观察, 2014(18): 38-39.
- [3]徐文勤.人才环境对新疆高校高层次人才流动意愿影响及对策研究[J].社会科学Ⅱ辑, 2022(9): 76.
- [4]刘燕奎.新疆人才吸引力综合评价研究[J].社会科学Ⅱ辑, 2022(7): 55.
- [5]袁波.新疆维吾尔自治区高层次人才队伍建设存在的问题及成因[J].人力资源开发, 2015(3): 25.