

高层次科技人才引进的措施探讨

杭国荣

淮阴师范学院 江苏 淮安 223300

【摘要】：随着改革开放的不断推进，对高端人才的需求不断增加，但同时，高端科技人才是昂贵且稀缺的人力资源。在当今社会，是世界各国发展的竞争优势，是各高校、科研院所做好高端科技人才的引进，对于促进自主创新能力的提升具有关键的现实意义。文章内容分析了我国高端高技术人才队伍的现状及引进高端技术人才中出现的主要问题，有针对性地提出了改进工作的对策。

【关键词】：高层次科技；人才引进；措施；探讨

前言：

现阶段，我国高端科技人才的关键是在各高校和科研院所所聚集高端科技人才，但目前高端流动的趋势似乎表明，很多外来高端人才正在转变发展方向，向物质条件更强、条件明显改善的地区发展，为我国引进高端人才奠定了良好的基础。从我国引进人才方面来看，如何把握优势、把握机遇，完成高端人才的合理引进，是当前面临的主要问题。

1 高层次科技人才概述

高端科技人才是指具有一定的学术研究和知识，对自己的科研领域有深入的分析，能够得到世界各国专家教授的认可，并能做出很大贡献的人才，我国能源科技发展杰出人才。在我国，高端科技人才是指中国科学院院士、中国科学院院士、国家级“百人计划”和“新时代先进人才工程”国家级人选，以及教育部“长江学者”和“自主创新团队未来发展规划”获得者，国家杰出青年基金获得者，国家有突出贡献青年权威专家，国务院学位委员会学科评审组成员，中国重点学科发展学科、重点实验室、重点科研产业基地学术研究带头人、中国“千人计划”候选人、中国“青年千人计划”新项目候选人、中国杰出青年科学基金获得者等。这些人才在国际上具有较高的威望和影响，为我国的科学发展观做出了巨大贡献。我国虽然是人力资源管理强国，但我国高端科技人才短缺。截至2020年底，我国人力资源管理总产出已达1.4亿人，但高端科技人才仅占12%左右。近年来，我国政府部门逐步扩大高端技术人才引进范围，推动我国科技和社会经济发展实现重大提升^[1]。

2 高层次科技人才引进工作的问题

2.1 人才引进渠道不畅通和引进规划有待完善

现阶段，许多科研院所都着力从世界各地引进高端科技人才。但是，在具体介绍的整个过程中还存在不少困难，高端技术人才引进的关键在于同行业相互之间的强力推荐，使得选拔过程中的主观随机性比较大，优秀人才之间没有激烈

的市场竞争，导致人才引进的局限性和片面性很大。同时，我国一些高等院校和科研院所，由于研究成果好，综合实力较强，在招贤纳士、积极寻才时很难放下架子，导致人才的流失，使我国缺少优秀人才。总而言之，现阶段，在中国引进高端科技人才的整个过程中，方法不是很流畅，方法相对被动，信息内容也相对受阻，许多大学和研究机构很难引进合适的人才。

虽然不少高校和科研院所先后出台了一些文件，完成了高端高技术人才队伍基础建设总体规划，对优秀人才的引进和塑造起到了一定的具体指导意义，但从人才队伍的长远角度，从可持续发展的角度来看，这还不够健全。一些高校和科研院所为了更好的引进引进人才，因为他们把引进人才视为一个形象工程，他们没有有效地整合发展策略。由于专业差异，不能有效适应单位的发展，导致资金投入和人力资源的巨大消耗。高端科技人才并不是明显的资产，更谈不上成为高校和科研院所盲目对比的主要资金。同时，人才引进缺乏目的性和统筹性，随机性、片面性，无法达到预期的实际效果。要进一步结合企业的课程建设和战略定位，优化管理方式方法，做好长效人才引进工作总体规划。

2.2 吸引高层次人才的环境有待提升

在我国的人才培养和选拔工作中，科研机构和研究型大学是重点媒体。我国科研机构的数量和种类较多，但整体实力较弱，尤其缺乏吸引力。因此，国际高端人才培养服务平台缺乏吸引高端人才的足够诱惑力。从高端人才本身来看，除了丰厚的薪酬，他们还希望在内部空间得到很大的提升，完成很多的个人价值，为社会发展做出巨大的贡献。那么，他们对高端人才有好处，进步创造更广阔的自然环境是影响高端人才发展趋势的主要因素。现阶段，我国在科研费用和人际交流等方面存在不同层次的问题。除了薪酬之外，其他环境因素层面的高端人才无法打造优秀的发展服务平台，也影响了行业高端人才的进入^[2]。

2.3 人才保障服务不到位

一些高校和科研院所虽然在引进人才的初期进行了大量交流合作,但并未在多领域进行深入调研,而是对引进人才做出了服务承诺。说到实际情况只是在需要执行的时候才发现由于某些原因无法兑现,比如服务承诺的科研启动费不能及时到账由于资产状况。其次,配套设施的服务保障工作没有做好,如另一半工作、子女学习、户籍搬迁、住房分配等没有及时处理,给居民日常生活带来很大困难。引进人才,这一切都会影响人才引进的主动性,损害优秀人才的成长。

3 加强高层科技人才引进的措施

3.1 建立科学合理的人才选拔体系

引进人才必须建立公平、公正、合理的人才选拔制度。公平公正的选拔人才评价管理系统,有效减少人才选拔全过程,根据过程中的主观错误,按规范提出合理要求,公平公正地选拔人才。所有的过程都必须始终保持客观的科学研究态度,是要根据劳动部门的特点和研究内容,有目的地制定多维度的评价标准。其次,要从不同的渠道和方法入手,普遍收集引才工作的成功经验和做法,确保引才工作的合理性和目的性。再次,要严格考核公司引进人才的专业素质和相关岗位的专业要求,确保两者匹配度高,根据匹配度确定合适人选,确保人才引进的有效性和客观性^[3]。

3.2 完善优秀人才网络信息互动平台

第一,要完善人力资源市场基础建设,亮化工程优秀人才服务窗口,人力资源市场是企业 and 人力资源的关键对话,人力资源市场中设备环境和服务项目的质量会直接影响公司的形象。不少企业和优秀人才认为,现阶段人力资源市场的岗位、设备、自然环境和业务规模并不理想,这个原因立即阻碍了公司在人力资源市场摆摊,因为没有高端招聘。因此,该职位并不能带动高端人才就业,导致需要进一步加大对人力资源市场的资金投入,建立一流的人才销售市场,吸引高端企业和高端人才来招聘、找工作、与一流人才交流。第二,要构建优秀人才服务体系。要建立机构、人事部门、高新技术、经贸等相关部门相互配合。公司积极开发优秀的

人才服务体系,调配组织人脉,畅通人力资源部与公司的沟通,工作的进展给出了基本的组织建设。第三,要建立动态控制优秀人才输出总量和规章制度的要求。在优秀人才服务体系良好运行的基础上,编制公司名录和优秀人才名录,制定优秀人才“双月报”规章制度。动态和集团化管理两个名单,确保随时随地准确掌握优秀人才情况。基于对优秀人才的数据和信息的了解,将每六个月对专业人才进行一次分析。根据突出优秀人才整体提升、高端人才标准建立、建立两年人才梯队结构的重要性,发布专业人才名录。第四,要丰富高端人才的学习、培养、交流。通过创建优秀人才文化活动中心等形式,为高端人才提供长期、稳定、环境一流的学习培训、交流场所,促进高端人才的规范化、系统化以及才艺主题活动。根据举办座谈会等各类活动内容,加强政府部门、企业和高端人才的紧密联系,把握优秀人才的需求,推动政府部门、企业和优秀人才分别获得各自所需要的需求。

3.3 建立健全的激励和评价体系

引进和留住人才,必须有完善的激励和评价体系,用人单位正在建立激励和评价体系,当时要从工作能力、岗位职责和销售业绩三个方面进行建设,重点培养高端科技人才。为鼓励高端科技型人才,年薪制一般是根据销售业绩来选择,薪酬应体现高端科技型人才的工作经历,更重要的是体现其经营收入和工作能力,使其使用价值得到合理激发和体现。其次,对于人才引进的评价,要确保激励与评价紧密相连。因此,需要完善评价指标值、方法和评分规范,建立岗位职责、评价周期、奖惩等。根据评价,保证激励效果,最终取得显著效果。在人才引进方面,确保引进人才的预算支出和产出率相对平衡,提高人才引进效率^[4]。

结论:

总而言之,高端人才引进一直是党和政府高度重视的问题,在引进高端人才上不断投入大量人力物力财力,以提高我国高端人才引进的有效性,促进中国市场的需求。逐步提高,提高我国的综合竞争力,在参与国际市场竞争中表现出更大的优势。

参考文献:

- [1] 宰晓娜,李文靖.广西高层次科技人才引进的调查分析[J].国际公关,2020(11):285-286.
- [2] 王金花.德国高层次科技人才开发政策和措施[J].全球科技经济瞭望,2018,33(07):5-10.
- [3] 李海妮.新形势下高层次科技人才引进工作的思考[J].大众投资指南,2018(07):211.
- [4] 刘玲,李慧萍,杨思宇.新疆科技人才流动调查与对策建议[J].中国科技资源导刊,2017,49(04):93-102.

作者简介:杭国荣,1978.9,女,汉族,籍贯:江苏省扬中市,硕士,助理研究员,研究方向:高等教育管理,工作单位:淮阴师范学院,单位地址:江苏省淮安市淮阴区长江西路111号,单位邮编:223300。

基金项目:江苏高校哲学社会科学研究基金项目(批准号:2017SJB1618)