

文章编号: 2095-1663(2018)04-0066-04

“双一流”建设下人才引进的“四个度”

刘永林^{1,2}, 周海涛²

(1.北京信息科技大学 公共管理与传媒学院,北京 100192;2.北京师范大学 教育学部,北京 100875)

摘要:“双一流”建设背景下,人才引进是高校持续保持其旺盛生命力,从而实现其使命、担负其责任的关键举措。“引、融、用、留”是贯穿高校引才工作始终的基本环节,引进是前提、融合是基础、效益是根本、稳定是关键,四者相互联系、相互作用。唯有遵循整体性、系统性、相关性和有序性原则,才能达到长期目标和短期目标、外部引进与内部开发、规模效益与质量效益、流动和稳定的辩证统一;只有注重引才的精准度、引育的和谐度、预期的达成度、效用的持久度等因素,坚持顶层规划、点面结合、多措并举、统筹落实,才能实现“引得准、融得紧、用得好、留得牢”的“双一流”建设引才工作目标。

关键词:“双一流”;高校;人才引进

中图分类号: G648

文献标识码: A

世界高等教育现代化风潮分头共进,高等教育开拓创新与追求“卓越”日趋强劲,无论是国家层面还是高校层面,对掌握先进知识技术、具备超强能力人才的需求急剧攀升,始终把人才队伍建设放在战略高度,尤为重视人才引进工作。“任何一个管理系统和组织要达到一种整体而优化的功能与效益,都必须重视人力资源的活力和潜力”^[1]。“双一流”建设中高校面临来自外部顶尖外资企业、国内一流企业的人才竞争,和高校之间人才无序竞争下的“削峰填谷”“马太效应”以及内部人才管理中引才规划不足、程序不规范、机制不完善等双重问题;高校如何探索更新、更快、更特、更优的人才引进策略,持续引进、融合、用好和留住高校发展急需的人才,已成为高校未来发展的当务之急。“引、融、用、留”是贯穿高校引才工作始终的重要环节,引进是前提、融合是基础、效益是根本、稳定是关键,四者相互联系、相互作用,唯有遵循整体性、系统性、相关性和有序性原则,达到长期目标和短期目标、外部引进与内部开

发、规模效益与质量效益、流动和稳定的辩证统一,从高校“引才的精准度、引育的和谐度、预期的达成度、效用的持久度”出发,顶层规划、点面结合、多措并举、统筹落实,方能实现高校引才工作“引得准、融得紧、用得好、留得牢”。

一、精准度:引得准不准?

人才引得准不准,要看高校能否找到最适合本校发展需要的人才,教师个体是否找到充分实现自己价值的平台,共同达到对接无缝化和效益最大化,既实现教师个体的发展,也保证高校长远发展。由于人才是一种战略性资源,高校引进人才无疑是一项战略投资,引才的精准度直接决定高校人才管理效益和人才队伍可持续发展。当前,在高校的人才引进工作中,存在引进计划与实施效果出现偏差、成本与收益失衡、人才与岗位匹配不当、人才甄别出现失误、人才流失加剧、学术失范等问题^[2]。比如,一

收稿日期: 2018-04-27

作者简介: 刘永林(1978—),男,江西赣州人,北京信息科技大学公共管理与传媒学院讲师,博士;北京师范大学中国教育与社会发展研究院教育学博士后。

周海涛(1972—),男,陕西汉中,北京师范大学教育学部教授,博士。

基金项目: 教育部哲学社会科学研究重大课题攻关项目(16JZD048)

味地强调人才引进数量多、规模大、层次高,有的要么“为引才而引才”“饥不择食”,有的要么“装点门面”,贪图光鲜的荣誉、头衔或帽子,最终沦落为“形象工程”“政绩工程”,陷入到“表面文章”“无序竞争”“盲目攀比”“求高求尖求精”的怪圈,有违“以我为主、为我所用”初心,难以实现为“用”而“引”、“靶向引才”以及“只引对的、不引贵的”目标。由于偏离真实需求,缺乏对学科领域、数量和层次的摸底调查,无法实现人才与高校发展“同频共振、比翼双飞”。实践中,在新的高校和学术平台上,一部分引进的人才获得了个人的更好发展,但也有少数人才难以找到准确的发展定位和适宜的科研土壤,从而成为“学术孤岛”^[3];甚至高校引进人才学术造假事件频发,比如,某“千人计划”学者冒用他人论文并伪造履历事件。

人才引进不仅仅是为了解决当前的问题或填空补缺岗位,更应该是确定合适的人选,以助力高校厘清学术发展思路,并有效引导人才沿着既定方向继续前进^[2]。正如鲁迅所言,“人才,适合之谓也”。不断提高引才的精准度,必须聚焦高校的办学目标与发展战略,结合人才队伍建设、学科专业建设需求,从优化学科结构、年龄结构、学缘结构、学历结构出发,科学制定具有战略性、合理性、可操作性的中长期人才引进规划。在理念上,更新重“显绩”、轻“潜绩”的人才发展思路,用可持续的发展理念统筹规划人才发展战略,实施继任计划并重视道德在声誉风险管理中的作用,使高校成长为“精明的买主”,产出有助于可持续发展的纳才效能。在标准上,自觉矫正人才引进中“数字化”而非“结构化”的错位,建立高校人才变化预警机制,动态监控高校人才结构的变动,实时检测人才与高校发展需求的匹配度。在方式上,摒弃“人才引进是万能钥匙”的盲目认识,引进人才需量体裁衣,力争“一院一策”“一才一策”,哪些领域、哪些部门、哪些专业需要人才,要客观评估,分别判断,不能模糊含混、一概而论。

二、和谐度:融得紧不紧?

高校的人才引进从其本质上而言,并非仅是教师个体的引进,从知识维度看,更是一种知识、思想和技术的引进,由不同教师带来的区域文化、学术风格和科研氛围所发生思想火花碰撞而进行融合创新,从而带动人才队伍整体素质的提升,此为人才引

进的核心所在^[4]。高校能不能短期内提升“增量”水准、优化“存量”内涵,取决于人才引进之后的融合问题。必须平衡好外部人才引进和内部人才培养的关系,促成来自不同区域、不同学术背景的人员相互“浇灌”和“激荡”,达成人才融合的叠加或乘数效应。当前,一部分高校引才工作成效,最终在外部引进和内部培养的融合问题上大打折扣。比如,存在人才“引进”和“培养”协同配套机制不健全,“两支队伍”互补与共同提升制度设计不科学,支撑体系不完善等问题;在理念上,由于引进人才周期短、见效快,而人才培养却周期较长、见效较慢,从而“重引进、轻培养”,急功近利,在人才队伍中造成负面影响,产生功利化、物质化、短期化的倾向;尤其是引进显赫头衔的学者后,并未见学校整体学术氛围、教学氛围明显好转,同时还伴随一些学术权威之间的互斥、同质人才的边际效用递减、管理成本增加等现象,以及“假引进”等败坏学校形象的问题;对内外部人才的差别化待遇,斥巨资引进高端人才,导致“赢者通吃”,破坏人才平等竞争环境,致使校内青年教师成长空间受抑、归属感下降,或者“引进女婿,气走儿子”,难以形成“一个好汉三个帮”“增量”与“存量”人才高度融洽局面。

从国家创新驱动发展战略看,不仅要求高校善于引进高层次人才,而且要求高校本身成为科技创新的“温床”,重视“土著”人才的培养,走自我驱动的特色发展之路。人才引进之后,“引才”与“育才”之间的融合创新、和谐发展是高校改革和发展过程中的核心环节,通过人才队伍数量“集聚化”与来源“多样化”,更有效地将引进人才与现有师资队伍融合起来,达到“1+1>2”的人才融合效果。以高品质的“选”,有效推动“育”的发展,实现人才队伍和谐共生、科学融合、可持续发展。当前,如何科学地提升和激发人才“增量”水准,优化和盘活人才“存量”内潜?必须立足于学校师资队伍整体素质的培养,从制度的科学设计和系统创新出发,建立引进人才和本校人才平衡发展的机制,制定两套不同且互通“立交”的职务晋升与考核机制,赋予“存量”人才进入“增量”人才晋升与考核机制且获得同等待遇的机会。值得注意的是,实现“引才”与“育才”之间的简单和谐不是引才的目标,更不能为“和谐”牺牲“竞争”,要遵循科学性与系统性、公平性与效率性、支持性和适应性等原则,构建科学公平的激励机制,发挥有效激励在人才“存量”与“增量”之间的“牵引”和

“平衡”作用,共同营造融合共赢的组织文化与公平公正的竞争环境。此外,人才的“引”和“育”并不完全对立,人才“引进”是相对的概念,“引进的”人才随着时间的推移也会成为“培养的”人才。实际上,伴随人才引进的年轻化及重心下沉,多数引进的青年拔尖人才仍需在高层次人才的“培养”下不断成长。

三、达成度:用得好不好?

高校在引进人才后面临的关键问题,主要在于如何激发人才的学术生产率,弘扬人才的学术道德与职业精神。著名管理学家德鲁克认为,组织的目的是使平凡的人做不平凡的事,而人力资源管理可帮助组织实现目标,有效利用劳动者技能,提供训练有素和积极肯干的员工,使员工的工作满意度和自我实现最大化。哈佛大学有关研究显示,在缺乏合理使用和有效激励时,人才的开发效益仅仅发挥20%~30%;而在科学、合理使用和良好激励下,将发挥至80%~90%,这充分证明人才合理使用的重要性^[5]。在“双一流”建设中,各高校对于人才的争夺接近白热化,人才引进“重声誉、轻实效”,过于强调人才的价值利益,忽视人才的奉献与学术追求;不重视投入产出比,不计成本、不讲效益的人才引进不可持续;不算“经济账”,以“帽子”给人才定价多、以学术产出给人才定价少,还不乏“闲置不用”“大材小用”“另作他用”问题,以及一些高校“引后不管”或“管不到位”,以致形成明显的“一头热”“一头冷”现象,引发高校内外一些非议,致使出现人才“溢出”。实践中,更有不少东部发达省市的高校以“天价”薪酬待遇从中西部地区高校“挖走”高层次人才,以致于人才流失高校损失严重,人才引进高校却由于科研条件、学术平台和文化环境等不匹配,致使人才在学术创新方面难以有新的突破,人才引进的无序竞争不可避免演变成“双输”甚至“三输”的局面,有违与“双一流”建设的目标和精神^[6]。

一般来看,收益大于成本的预期是人们行为的基本出发点,因而也是人类社会的首要理性原则。高校人才引进工作必须进行人力资本核算,对引进人才所能产生的效益进行核算,分析人才的投入和产出比,旨在有限的投入内,取得最大的效益^[7]。高校引进的人才,尤其是高层次人才效用能否最大发挥,取决于适度的物质资本和科学的制度空间。高校引进人才只是整个“筑巢引凤”的第一环节,而更

为关键的是必须凸显“柔性”、体现“人性”,获取、保持和有效使用人才,建立健全“用好”人才、使人才脱颖而出的一整套动力机制,即全方位关注引进人才的可持续发展,精心创造适合人才工作的“硬环境”和“软环境”,将高校打造成人才集聚的高地、学术的圣地、成才的沃土。一方面,不断优化人才服务保障措施,完善住房、保险及医疗保障、落户、家属就业、子女就学等系列优惠政策和便捷举措,切实帮助引进人才排忧解难,向引进人才提供全方位、个性化、精细化服务。另一方面,坚持创新人才管理模式,完善“让想干事的有机会、愿干事的有舞台、干成事的有回报”的用人机制;坚持创新科研管理模式,充分发挥高层次人才作为学科带头人的领军作用,建立开放、流动、竞争、协作的科研机制,达成“引进一个、带动一批、激活一片”的学术效应;坚持创新人才使用模式,充分发挥现代化的多模式通信手段、实用的遥感技术和远程会议设施,建立健全国际化高层次人才“两栖”或“三栖”的工作方式。

四、持久度:留得牢不牢?

正如耶鲁大学名誉教授迈伦·热内尔所言,科学家是一个流动的专业阶层,哪里有支持,他们就会去哪里。高校吸引人才的关键并非仅仅在优越的办学条件、丰富的学术产出,更为重要的是让“学术优先”成为高校人才涌入和扎根的文化环境。聚焦于高校的长远发展,设计“引才”“留才”的可持续性制度化环境,尤其是持久性地发挥引进人才的个人效益和人才队伍的整体效益,不仅是对人才队伍建设的前提,也是高校学术发展活力与动力的基础。当前,一些高校由于自身不具备留住高层次人才的综合环境,在激烈竞争中再次成为人才的“流失地”。实践中,缺乏科学的合约、薪酬、制度规范人才流动;缺乏宽松、自由、具有包容性的学术环境,以及良好的工作环境和生活环境,不乏“重许诺、轻兑现”现象,让人才“凉了心”;不乏典型的利益型跳槽,非为事业平台,而为“天价”薪酬,“以利交者,利穷则散”;高校引才环境“不接地气”“水土不服”现象频显,终成“镜中花、水中月”,以至于“引进”费时费力、“流失”悄无声息,对于学术不端、不能正常履约的,缺乏针对引进人才的退出机制。尤其当前“双一流”建设背景下无序人才流动带来的“零和博弈”甚至“负和博弈”问题,与高等教育强国建设和高校“双一流”建

设战略相悖,在人才竞争中产生垄断、外部性、“公地悲剧”等现象;“权宜之计”驱动或“制度失灵”所致,经常出现一边人才引进、一边人才流失,引进人才的留不住、用不久等问题。

“人才是候鸟,它需要基本的食粮,但更重视精神气候;越是高级人才,他们对这种精神气候的敏感性更强^[8]。”从理性人的角度看,在完全的学术人才市场环境下,人才对于学术的忠诚度要大于对组织的忠诚度;如果有更好的学术平台,人才更倾向于选择流动。高校人才队伍建设中,精准引才、紧密融合、预期达成、持久效用,各高校之间允许和保持适度、合理的人才流动,各美其美、美美与共,才是高等教育人才队伍系统应有的生态^[3]。高校文化作为一种非正式制度,是高校人才引进制度建设的核心,是提升人才忠诚度、培育理性与契约精神的重要条件,成为引进人才认同高校、心系高校、扎根高校的根本。当前,在人才管理模式上,高校要将人性化管理理念融入到高校人才管理的各个环节,注重人的差异性、层次性,强调人的不同需求,突出人的主体性和能动性;在人才评价模式上,实现从目标管理向过程管理转变,从年度考核向聘期考核转变,从单纯数量评价向质、量结合的评价转变,从总结性、奖惩性评价向形成性、发展性评价转变。要探索共同建立人才流动协商与补偿机制,引入类似运动员俱乐部

之间的“转会费制度”“奢侈税制度”“工资帽制度”^[9];建立健全高等教育人事仲裁机构,对于违规引才、无序流动予以规范,保护高校人才和高校组织双方的合法权益。此外,对于引进国外高层次人才,还可考虑建立国外高层次人才的缓冲基地,建立与国际接轨、向国内过渡的人才学术创新环境。

参考文献:

- [1] 于毓蓝.培养与引进:高校人才资源集聚路径解读[J].扬州大学学报(高教研究版),2006(6):24-26.
- [2] 范冬清.大学高层次人才引进风险:影响因素与对策建议[J].高等教育研究,2014(6):39-45.
- [3] 姜朝晖.高校人才合理有序流动:理论之维与实践之径[J].高校教育管理,2017(5):7-12.
- [4] 罗晓雯、李化树.高校人才合理流动研究[J].湖北第二师范学院学报,2017(5):93-96.
- [5] 邸峰.从人力资源管理谈高校人才引进工作[J].人力资源管理,2012(2):98-99.
- [6] 杨岭,毕宪顺.“双一流”背景下大学高层次人才流动的失序与规范[J].社会科学家,2017(8):130-135.
- [7] 喻春红.高校高层次人才引进的风险及预防[J].教育理论与实践,2011(36):14-16.
- [8] 戴联荣.大学生态的评价理念[J].高等教育研究,2005(6):11-13.
- [9] 郑伟涛.加强高校人才流动规范化建设[J].中国高等教育,2017(5):11-13.

Four Aspects in Talent Introduction in “Double First-Class” Construction

LIU Yonglin^{1,2}, ZHOU Haitao²

(1. School of Public Administration & Communication, Beijing Information Science & Technology University, Beijing 100192;

2. Faculty of Education, Beijing Normal University, Beijing 100875)

Abstract: In “Double First-class” construction, talent introduction is a key measure to maintain the vitality of a university, and facilitate it to achieve its mission and to better shoulder its responsibilities. “Introduction, integration, proper job arrangement and long-time stay” are the four basic chains in the whole process of talent introduction of a university, among which, introduction is the precondition, integration is the foundation, benefit is the basic purpose, and stability is the key. These four are interrelated and interactive. Only by adhering to the principles of integrity, systematicness, correlation and orderness can we reach the dialectical unity between long-term goals and short-term goals, external introduction and internal cultivation, scale merit and quality benefit, and mobility and stability. In addition, only by paying attention to the preciseness of the targeted professionals to be introduced, the harmony between introduced and domestically cultivated talents, the attainment in comparison with the expectation and the duration of the effect, and only by persisting in top-level planning, coordination between selected unit work and overall work, comprehensive measures to be taken at the same time and coordinated implementation, can we realize, in talent introduction, the targets of accurate introduction, close integration, proper job arrangement and long-time stay for the “Double First-class” construction.

Keywords: double first-class; higher-learning institution; talent introduction