

# 西部高校人才引进政策特征、问题和理性审视 ——基于9所“双一流”高校的分析

黄小宾<sup>1</sup>, 丁学<sup>2</sup>

(1. 湖南师范大学 教育科学学院, 湖南 长沙 410081;

2. 云南师范大学 教育学部, 云南 昆明 650500)

**摘要:** 人才引进政策对优化人才队伍结构和提升高校文化竞争力具有重要的价值导向作用。通过对西部9所“双一流”高校的人才引进政策文本进行分析, 发现其蕴含着人才学术称号鲜明、能力要求渐高、学术背景趋同、服务成本升高、年龄与聘期设限和引进层次分明等共性特征。共性特征背后存在政策刚性引才惯性驱使、柔性引才力度不足, 政策引才内容同质化、区域特色尚未突显, 政策引才配套措施失衡、政策集聚效应式微等问题。因此, 应从创新人才理念、增强政策柔性引才力度, 深挖西部资源、丰富政策引才区域特色, 改进配套措施、发挥政策体系积极效应等维度加以改进, 以期促进西部高等教育人才队伍结构的优化。

**关键词:** 西部高校; 人才引进; 政策分析

**中图分类号:** G640 **文献标志码:** A **文章编号:** 1672-8874(2022)04-0024-08

## Characteristics, Problems and Rational Examination of the Policy of Talent Introduction in Universities in Western China: An Analysis of Nine “Double First-Class” Universities

HUANG Xiao-bin<sup>1</sup>, DING Xue<sup>2</sup>

(1. School of Educational Science, Hunan Normal University, Changsha 410081, China;

2. Faculty of Education, Yunnan Normal University, Kunming 650500, China)

**Abstract:** Talent introduction policy plays an important value guiding role in optimizing the talent team structure and enhancing the cultural competitiveness of universities. Through the analysis of the talent introduction policies of nine “double first-class” universities in western China, it is found that there are some common characteristics, such as distinct academic titles, higher ability requirements, convergence of academic backgrounds, rising service costs, age and employment period limits, and clear introduction levels. However, the following problems are also founded: rigid talent introduction policy, insufficiency of flexible policy, homogenized content of policy, lack of regional characteristics, unbalanced supporting measures and weak policy agglomeration effect. Therefore, we should innovate the present idea to strengthen the flexibility of the policy to attract talents, dig the resources of the west to enrich the regional characteristics of the policy to attract talents, improve the supporting measures, and give full play to the positive effects of the policy system, in order to promote the optimization of the talent team structure of higher education in western China.

**Key words:** universities in western China; talent introduction; policy analysis

西部高校引才是推进西部经济前进的引擎和内生力量,是“双一流”建设大背景下区域协调发展的重要议题之一。《中西部高等教育振兴计划(2012—2020年)》(2013年颁布)针对西部高校改革的重要领域及薄弱环节,提出深化人才队伍建设和增强社会服务能力等主要任务<sup>[1]</sup>。其中,人才队伍的强弱直接左右着高校动态建设的步伐。加强高层次人才队伍建设对促进西部经济发展和优化区域高等教育,都发挥着重要作用。而国家的“长江学者奖励计划”等各项人才计划在实施过程中也对西部高等教育发展有所倾斜。与此同时,人才无序流动问题也影响着西部高校改革。在2013至2017年间,东部地区高校拥有高层次人才4,726人次,而西部地区高校为657人次,东部地区高校的高层次人才次数是西部地区高校的7.2倍<sup>[2]</sup>。此外,据不完全统计,甘肃省内49所高校在2012年至2017年这5年内,人才流失数约为人才引进数的三分之一<sup>[3]</sup>。对西部高校而言,人才无序流失不仅意味着人才队伍数量的直接减少,而且意味着人才队伍结构的相对失衡,致使西部高校难以实现整体上的内涵式发展。基于此,在“双一流”高校动态建设的背景下,通过分析西部高校的相关引才政策,从规制性的政策文件中管窥西部高等教育人才引进的共性特征,并对其现实隐忧进行理性审视,以期优化西部高校人才队伍结构出谋划策,这对于如何理性审视西部高校人才引进政策的优劣之处具有重要的理论和实践意义。

## 一、西部高校引才政策的共性表征

在西部高校引才政策中,既有倾向于薪酬待遇、住房待遇和科研经费等的资源支持型政策,又有从聘任流程、晋升渠道、聘后管理等方面设立的职业发展型政策,或是两者相结合的综合引进型政策。而由于西部高校数量之多,研究难度之大,因而在研究范围的限定中,本次研究主要集中在西部9所“双一流”高校的人才引进政策上。“双一流”高校作为西部高校动态建设的先行者,其颁布的人才引进政策在一定程度上反映着西部高等教育人才引流的方向,对其研究契合社会的现实诉求。通过对西部9所“双一流”高校的引才政策文本的分析发现(表1-表3中所有资

料源自各大高校官网,由作者收集整理所得),其存在以下共性特征。

### (一) 人才主体的学术称号鲜明

高校人才称号是对人才阶段性学术成就、社会贡献与学术影响力的肯定,它实则是对人才主体阶段性所取得的学术荣誉的一种概括。人才主体的学术称号鲜明,一方面体现在其对应的精神与物质补贴差异上。在西部高校“人才强校”战略规划中,不同层次的学术称号对应着差异化的薪酬待遇与其他物质补贴。例如,“领军学者”“学科带头人”等学术称号多包涵卓越之意,且具有引领学科发展的潜力或实力。相对应地,其薪酬待遇和招聘条件也随之高涨,从而使得这些人才称号鲜明地区别于其他人才主体。另一方面,部分高校的人才引进学术称号附有自身特色。贴上特色标签的荣誉称号使得教师人才之间“籍贯”鲜明,彼此之间可加以区分。如表1所示,A大学的“丝绸之路青年学者”、F大学的“萃英学者”、H大学的“东陆青年学者”以及C大学的“翱翔青年学者”等学术称号既增强人才对区域的文化认同感,同时也引导着人才主体关注学校的历史文化底蕴与特色发展。差异化的文化符号成为我国不同地区人才引进政策的特性,也为西部高校人才输入打上了文化烙印。

表1 西部9所“双一流”高校人才引进政策中体现的“学术称号”要求

	人才称号
A 大学	领军学者、青年拔尖人才、青年优秀人才、丝绸之路青年学者、博士后等
B 大学	“双百人才工程计划”入选者、顶尖人才、领军人才、拔尖人才、储备人才、专职博士后等
C 大学	讲席教授、长聘教授、青年拔尖人才、翱翔青年学者、翱翔新星、翱翔海外学者、博士后等
D 大学	名誉教授、客座教授和协议教授(兼职)、学科带头人、学术带头人、优秀学术骨干、校“百人计划”研究员、博士后等
E 大学	弘深卓越学者、弘深杰出学者、弘深优秀学者、弘深青年学者、弘深青年教师等
F 大学	萃英特聘教授、萃英讲席教授、萃英博士后、青年研究员等
G 大学	杰出人才、领军人才、青年拔尖人才、创新团队等

续表 1

	人才称号
H 大学	东陆讲席教授、东陆特聘教授、东陆骨干教师、东陆青年学者、博士后等
I 大学	高层次领军人才、学科带头人、学术骨干、青年优秀人才、团队英才等

## (二) 人才主体的能力要求渐高

人才主体的学术能力向来是职称评定、人才引进的重要考量标准。当下,随着“双一流”高校动态建设和师资队伍的重要性愈发突显,人才主体引进的学术条件也越来越严苛。在西部“双一流”高校的引才政策中,其招聘条件(学术标准)看重人才的学术声誉及科研水平。如表 2 所示,B 大学的双百人 A 岗位要求为“主持国家或省部级重大重点项目,或完成重要科技成果转化”;I 大学的高层次领军人才入选者需“承担国

家科技任务”“具备带领学科赶超的学术能力”。值得注意的是,区别于以往各大高校对人才引进的论文发表数量“明码标价”,众多“双一流”高校对人才主体学术条件的考察,更倾向于其所获得的课题项目、科研成果转化、职称职位、学科引领潜力等方面。此外,A 大学在引才文本中明确提出,人才的年薪待遇由基本薪酬、学校绩效分配和社会服务收入三者组成。这间接地体现着该校对社会服务职能的重视,从而促使人才有意识地参与社会服务当中,其科研成果也更为注重社会效益。值得注意的是,B 大学从 2016 年伊始,要求新进教师必须经过专职科研训练过程(博士后),在学术与研究能力达至一流大学教师水平后方可转为专任教师,这无疑是提高了新进教师的学术能力门槛,无形中增添了该校人才流动的张力。

表 2 西部 9 所“双一流”高校人才引进政策中体现的学术能力要求(部分)

	学术能力要求
A 大学	领军学者:在国际著名大学、研究机构担任教授及相当职务,或承担国家科技任务、产生重要学术成果,学术水平和贡献突出的杰出学者
B 大学	双百人 A:具有重要国际学术影响的领军人才或具有较高学术造诣的中青年杰出人才,主持国家或省部级重大重点项目,或完成重要科技成果转化,取得高水平科学研究成果,具备冲击国家级人才工程项目潜力
C 大学	翱翔青年学者:有明确的研究方向和较高的学术造诣,是所从事学科领域同年龄人员中的优秀拔尖人才,具有成为该学科领域领军人物的潜质
D 大学	校“百人计划”研究员:能够把握本学科的发展方向,具有前瞻性、创新性的学术构想,在学科领域内具有较高的学术影响力,学术成果得到广泛认可
E 大学	弘深卓越学者:在所从事的领域具有深厚科学素养与学术造诣,做出重大的、创造性的成就和贡献,视野开阔,前瞻性判断力、跨学科理解能力、大兵团作战组织领导能力强;或在国内外享有崇高学术声望和影响的大师级学者
F 大学	萃英讲席教授:为学院(研究所)的学科建设和发展提供咨询建议;为学院(研究所)本科生和研究生开设学科前沿领域的讲座或作重要学术报告;招收指导研究生,培养青年教师;参与或协助组建本学科具有国际一流水准的创新团队,促进本学科在国际学术前沿领域探索
G 大学	杰出人才:重点引进学术造诣高深、研究方向属于世界科技前沿领域、在本领域做出重大学术贡献、具有公认的学术地位和学术声誉、能够引领学科发展的战略科学家
H 大学	东陆讲席教授:有高深学术造诣,活跃在学术前沿,取得国内外同行公认的重要学术成就;对学科发展具有战略性和创造性构想,能够带领和促进我校相关学科赶超国内外先进水平;具有较强的团队领导和组织协调能力,能带领学术团队协同攻关
I 大学	高层次领军人才:国家级杰出人才,在国内外著名大学、研究机构担任教授及相当职务,或承担国家科技任务、产生重要学术成果,具有带领本学科赶超或引领国际先进水平的能力;其他相当以上学术水平学者

## (三) 人才主体的学术背景趋同

在全球化趋势的影响下,高校人才主体的学术背景要求逐渐趋同。如表 3 所示,西部高校人才主体的学术背景要求中存在一些共性特征:一是

青年人才引进都要求其拥有高水平大学的博士学位,或者是博士后科研经历的教育背景。例如,B 大学和 D 大学都明文规定青年人才应具备国内外高水平大学博士学位。二是以往许多高校将“国

外访学/留学”这一条件纳为人才主体原则上应该具备的学术背景,但由于全球疫情与人才竞逐等复杂因素影响,许多高校取消了这一规定。例如,B大学对特聘研究员以往的学术背景要求中明确指出,“原则上具有1年及以上海外学习和工作经历”。这一举措及其背后逻辑促使着西部各大高校更加关注国内人才市场的竞逐,从而在一定程度上增加了东西部高校人才竞逐的不均衡性,加剧了西部高校引才的劣势。三是具有一定科研经历的人才主体更加受到“双一流”高校的青睐,如A大学招募的丝绸之路青年学者要具备两年及以上的工作经历等。

表3 西部9所“双一流”高校人才引进政策中体现的学术背景(部分)

	学术背景
A 大学	丝绸之路青年学者:具有博士学位,年龄40周岁及以下,一般具有2年以上工作经历
B 大学	特聘研究员:40岁及以下,具有国内外高水平大学博士学位
C 大学	青年拔尖人才:年龄不超过40周岁,有海外科研工作经历满3年,可申报国家自然科学基金优秀青年科学基金项目(海外)
D 大学	学术带头人:国内外著名大学或研究机构取得博士学位,或在国内外著名高校担任教授职务,年龄一般不超过40岁
E 大学	弘深青年学者:获得博士学位,年龄一般不超过35周岁(理工科)或40周岁(人文社科),原则上应有不少于2年的学术工作经历
F 大学	萃英特聘教授:年龄一般不超过45周岁,人文社会学科可放宽至50周岁,一般应具有博士学位,并有国际合作交流的经历。国外应为有一定学术成就的助理教授以上或相当层次人员,国内应是有公认学术成就的教授、博士生导师或相当层次人员
G 大学	青年拔尖人才:重点引进具有2年及以上全职科研工作经历的海内外优秀青年学者;理工科一般不超过38周岁,人文社科一般不超过43周岁
H 大学	东陆青年学者:理工科38岁及以下,文科40岁及以下的博士
I 大学	青年优秀人才:自然学科35岁及以下,人文社科40岁及以下的博士

#### (四) 人才主体的服务成本升高

为积极推进“人才强校”的发展战略,高校

在引才过程中通过许以优渥的薪酬条件来吸引人才。在西部9所“双一流”高校的引才政策中存在着人才服务成本逐渐升高的特点。首先,从引进高层次人才年薪来看,H大学“东陆讲席教授”的基本年薪可依据人才的学术水平划分为80、90、100万/年三个档次,再加上80万/年的讲席教授津贴;E大学“弘深卓越学者”的年薪待遇可“一事一议”,这赋予人才在协商过程中更多的主动权。其次,从住房补贴与科研经费来看,H大学给予“东陆特聘教授”的住房补贴不低于400万(税前),以及优渥的科研经费。值得注意的是,人才主体的服务成本升高,不仅是指引才成本的升高,同时还指人才主体在一所高校内服务的时间成本也在悄然升高。例如,E大学在招募“海外著名高校教授”的时候,承诺在聘任期内为其提供一套租住房,倘若学者应诺在学校连续服务10年,则获得购买学校某一校区200平方米住房的优惠权利。

#### (五) 人才主体的年龄聘期设限

为保持人才队伍的动态活力与竞争力,一方面,“双一流”高校纷纷在引才过程中采用长聘制,既“考核遴选”和“有限聘期”。例如,A大学对人才引进中的骨干教师(副教授)实行准聘长聘制度,准聘期为3年,期满考核合格则进入长聘流程,不合格则离开。另一方面,在各大高校引才类型中,博士后在科研流动站服务的时长一般为2-3年,达到科研服务要求即可提前出站,而博士后在参与招聘时一般不得超过35岁。更有甚者,对博士后所取得的博士学位时间也有所规定,如F大学招募的“萃英博士后”则要求其获得高水平大学的博士学位要在近3年以内。年龄和服务时段的限制对博士后的科研能力和学术经历提出了更高的要求,而除了博士后有上述的硬性要求,许多高校对不同层次的人才主体也明确提出了年龄限制。例如,B大学“特聘研究员”要求不得超过40岁;G大学的“国家级青年人才”年龄门槛为40岁及以下。

#### (六) 人才主体的引进层次分明

按照人才学术声誉及其学科成果,高校将引才划分为不同的层级体系,而不同人才等级序列的明确,有利于进一步敲定相对应的薪酬待遇及其它方面的补贴。例如,I大学将其引才政策划分为高层次领军人才、学科带头人和学术骨干这3个档次。其中,第一档人才的薪酬待遇则与学校面

议商榷；而学术骨干相对应的薪酬待遇较前两个层次的人才待遇次之。E大学将其引才分为4层次7类别：1层次的高层次人才、2层次的弘深青年学者、3层次的教授/准聘教授/副教授、以及4层次的专职科研队伍/弘深青年教师/准聘副教授/讲师。人才主体的引进层次分明，其差异化的人才待遇所产生的作用力也就不同。高层次人才会因享有丰厚的学术资源而专心科研，青年人才会因有明确的学术追求而积极参与科研与职称评选。一方面，有益于完善高校现有的师资结构力量；另一方面，也推动着人才为获取更多的学术资源支持而积极地向更高层次的人才待遇与学术称号靠近，从而推动高校人才层次自下而上的正向流动。

## 二、西部高校引才政策的问题隐忧

通过剖析西部“双一流”高校引才政策的共性特征，我们知晓西部高校人才引进的大致方向为：竞逐学术能力与荣誉称号突出的人才、注重其海外学术背景与科研工作经历、对人才年龄与聘期有所限制，以及明确人才等级序列等。但将上述人才引进政策的共性特征置于学术逻辑中进行思考，我们不难发现其中有许多不合学术逻辑思维的做法，如西部高校人才引进政策的共性特征与全国其他高校人才引进政策的共性特征趋同，人才引进政策缺乏校本特色或西部特色等，从而导致西部高校引才政策中产生一些直接或者潜在的矛盾冲突。

### （一）政策刚性引才惯性驱使，柔性引才力度不足

从西部“双一流”高校人才引进政策的共性特征当中，我们可管窥出西部高校人才引进工作备受刚性引才的惯性制约，且柔性引才力度不足。例如，G大学对年度及聘期考核合格且在校工作满10年的教师，规定住房产权归个人所有；引进的人才需在西部地区长期工作与落户，但工资薪酬、待遇福利等都弱于东部地区。西部高校人才引进面临着诸多刚性约束，其背后逻辑及其衍生风险值得我们深入思考。一是人才引进政策受其“所有制”的传统观念制约。在人才引进理念层面上，西部高校人才占有的“刚性”理念较为根深蒂固，且柔性引才方式不如东部高校成熟<sup>[4]</sup>。过去的人力资源身上往往带有企业所有制、单位所有制的

身份烙印，知识运用与人才流动都囿于单一的组织边界或者区域边界，难以实现有效的知识价值增值。而随着互联网信息技术的完善与知识生产模式转型，知识劳动者不再简单属于任何一个单位组织。人才引进理念理应从人才的所有权向人才的使用权让渡，即人才引进淡化其人才归属争议，强化其知识运用。然而，当下西部许多高校偏向于“刚性引才”的理念使得其人才引进政策柔性力度略显不足，从而制约其引才政策的应然效应。二是人才引进政策的出发点多在于需求侧而非供给侧。针对于西部高等教育现存的高层次人才不足、人才流动失序等问题，许多西部高校所拟定或制定的人才引进政策的出发点多为校方的需求侧，而非人才供给侧的深入思考。例如，在西部9所“双一流”高校的相关管理条例中，各大高校只是对博士后的入站条件、薪酬福利和出站要求等进行说明，而除科研任务以外的其他权益并未提及，这不利于合理引导青年人才的知识价值增值和保障其正常待遇。事实上，对于柔性人才引进而言，作为供给侧的人才需求满足程度是衡量引才政策是否真正发挥作用的重要依据，同时也是解决作为需求侧的校方实际人才问题的基本条件<sup>[5]</sup>。

### （二）政策引才的内容同质化，区域特色尚未突显

高等教育的外部规律揭示，高等教育发展受制于一定的政治经济文化的区域社会发展。相对应地，高等教育发展的反作用应与区域社会发展相一致，即高等教育发展要遵循与体现区域发展特色。在对西部9所“双一流”高校的人才引进政策共性特征分析的过程中发现，除了部分人才主体的学术称号有区域特色以外，许多西部“双一流”高校对人才主体的学术能力、学术背景、服务成本、年龄聘期、层次类型的规定与东部地区的人才引进政策内容趋同，这有悖于高等教育发展的外部规律。西部高校人才引进政策的内容同质化会对区域经济发展的供需层面产生一些消极影响。一是西部高校人才引进政策缺乏区域特色需求，难以满足区域发展的现实所需。在对西部9所“双一流”高校进行政策文本分析的过程中，除了F大学在立足于黄河流域生态保护、青藏高原人文环境等特色研究基础上，对人才招聘有明确的招聘方向与专业经验要求以外，其他高校人才引进政策并未聚焦到西部高等教育区域特

色发展的现实需求。例如, A大学的西部高等教育评估中心围绕高等教育教学与专业评估而引才,但其引才条件中并未过多指明西部高等教育的特色需求,从而导致政策引才内容的同质化。二是西部高校人才引进政策缺乏区域特色供给,难以发挥区域特色优势对引才的作用。与东部高校相比较,西部高校不能照抄“以经济增长带动教育进步”的发展模式<sup>[6]</sup>,其人才引进政策也应结合区域特色及其历史文化加以思考。在“一带一路”倡议、“西部陆海新通道”等治疆治边发展政策与区域特色相结合的基础上,我国西部高校具有面向东南亚、中亚等区位特色,其人才引进政策也应该对其有所倾斜。但在实际分析过程中发现,西部许多高校并未结合自身地理区位、民族文化等特色供给来吸引人才,人才引进政策供给更多地是以往房与工资等同质化供给要素为主,区域特色供给对引才的作用尚未得到重视。

### (三) 政策引才配套措施失衡,政策集聚效应式微

在剖析西部高校人才引进政策文本过程中,校内引才政策之间缺乏紧密的联系,以及政策引才的配套措施式微,从而导致政策集聚效应难以有效发挥。一是许多西部高校在“引进”与“留住”人才之间有所失衡,人才引进后的“留住”措施不到位。许多入职西部高校的“青椒”博士在职称评选上容易面临着“重引进轻培养”问题,从而迫使他们一方面依靠相互竞争获得有限资源,另一方面则催生再次寻求流动的意图。此外,部分西部高校虽推出一揽子人才引进政策,但政策内容难以有效落实,如人才合同承诺迟迟不兑现、科研环境有所出入等,这难免会让部分科研人才在实际工作环境中催生出消极悲观的情绪<sup>[7]</sup>。二是许多西部高校在“增量”与“存量”人才之间的激励措施有所失衡,从而造成潜在的人才流失风险。目前,许多人才政策都是向增量的引进人才倾斜,而这种倾斜有可能会引发一系列的矛盾与不平衡,如新旧教师之间的摩擦、重身份而轻业绩等。更为关键的是,过于重视人才引进而轻视人才培养不利于西部高校的长期发展。同时,由于人才引进的服务成本增加,人才归属感不强等原因影响,西部高校可能面临着“人财两空”的窘境。三是许多西部高校在“个人”与“团队”引进之间有所失衡,创新团队引进得不到重视。虽然G大学在其高层次人才引进政策中“重点引

进具有明确可行的研究目标与发展规划”的创新团队,但创新团队具体如何引进、引进条件与待遇如何、团队如何服务高校及区域等问题尚未厘清。在当下,西部地区存在着丰富的生态环境保护、自然资源探索、以及民族文化遗产等潜在的研究领域,知识的复杂性与跨界性促使着创新团队的组建与消解,如何有效引进创新团队服务于西部高校及地区值得思考。

## 三、西部高校引才政策的优化思路

学术逻辑是高层次知识人才的行为出发点,同时也是高校经久不衰的立身之本。西部“双一流”高校人才引进政策所存在的隐患问题,还需回归到学术逻辑层面进行思考。如何优化西部高校人才引进政策,使其发挥应然作用,各大高校政策制定者与管理者可从以下几个维度加以衡量。

### (一) 创新人才理念,增强政策柔性引才力度

相较于东部高校,西部高校存在人才结构失衡、人才引进动力不足等问题。西部高校人才引进政策与其深陷于传统“所有制”引才理念而不能自拔,倒不如勇于求变,积极跳出传统的以区域与组织为分隔线的引才旧圈,从而以柔性引才来发挥创新人才集聚效应。具体而言,一是西部高校要创新人才引进观念与模式,推动人才使用权与拥有权相剥离。西部高校政策制定者与管理者应坚持“人才引进服务区域发展”的主要原则,并辅之以“引才旨在所用而非所有”的核心理念,从而推广人才共享的引才方式与模式。可利用互联网技术对学校教学与科研进行线上指导、智库决策等;西部高校之间人才引进政策应联动,并以项目共享、任务共享等方式推动校企合作、人才合理流动等;实施候鸟型共享等人才模式,实现智力资本的多点投资与多方共享<sup>[8]</sup>。二是西部高校要关注引进人才的回报需求。唯有当人才供需双方利益诉求达成一致时,柔性引才政策方可落到实处。人才的回报需求包含工作成就感与胜任感的情感回报、项目开发与技术推广等工作资源的回报、通过挂职或主持特定项目从而获得的职业发展回报或经济回报、以及其他个性化的回报等<sup>[9]</sup>,且不同时期的人才回报需求侧重点不尽相同。西部高校可针对不同类型群体采取多元的柔性引才措施。例如,针对退休返聘教师,应将多种途径的褒奖与精神嘉勉相结合,并采取以工

作成就感与胜任感为主的柔性引才措施;针对优秀毕业生等青年教师群体,应开辟“教授快速道”,让其以副教授身份入职,3-5年服务期满后且达到要求者可晋升为教授,并允许其服务期满后自由流动。这种阶段性工作有助于打消青年人才对长远职业发展的顾虑,同时也能发挥其知识资本对西部高等教育的促进作用<sup>[10]</sup>。

## (二) 深挖西部资源,丰富政策引才区域特色

人们对西部边疆民族地区已形成偏远、艰苦等刻板印象,以至于西部高校在人才引进过程中备受冷落<sup>[11]</sup>。这种标签化理念容易使得西部高校的人才引进政策会更加注重薪酬待遇、住房补贴等外生因素,而忽视其地理特色、民族特色与历史特色等内生要素。久而久之,西部高校人才引进政策难以真正走出引才困境。因此,西部高校可在充分挖掘其地域优势与文化特色的基础上,丰富其政策引才的区域特色。一是突出西部高校人才引进政策的特色需求。西部高校应充分认识专业技术人才在学校建设与学科发展中的创新作用,并加快形成具有竞争力、符合西部特点的人才引进政策。各大高校可依据区域特色与学科优势来针对性地引才,从而既能提高引进人才服务区域的效果,同时也能促进自身学科的持续发展。二是发挥西部高校人才引进政策的特色供给。西部高校可在其引才政策中融入一些区域、气候、人文、饮食等非正式约束,从而以非正式约束来助益政策效益。例如,西部高校可利用自身地域特征(行政区域、地理区域、乡土区域等),通过打“亲情牌”“乡情牌”等吸引退休高级知识分子回本地工作<sup>[12]</sup>;利用民族文化特征,吸引外出求学的民族人才回归民族地区从事知识教学、民族文化保护、人类学与民族志研究等;利用气候环境特征,吸引人才在当地定居以及开展工作等。西部高校唯有挖掘并利用好独特的自然资源、社会资源、民族资源与文化资源,重视人才引进、学科建设与区域经济振兴之间的关系<sup>[13]</sup>,方可摆脱长期发展中形成的人才引进同质化弊端。

## (三) 改进配套措施,发挥政策体系积极效应

西部高校一系列的人才引进政策虽有助于缓解当下“用人之渴”,但政策体系缺乏集聚效应,难以让西部高校真正走出困境,因而,西部高校应以制度优化与文化营造调动人的主观能动性,以突破不利区位环境限制<sup>[14]</sup>。一是完善人才“留住”的相关配套政策。高校通过完善其科研环境

及其文化软环境,从而聚拢引进人才的归属向心力。如为引进人才提供在职培训、学术研讨、科研项目支持,并在日常事务管理中引导教师参与其中,保障人才的参与权与决策权等<sup>[15]</sup>。此外,西部区域的省市亦可通过完善相关人才政策措施来助益西部高校引才<sup>[16]</sup>。二是处理好人才“引”“培”联动,以及妥善处理好“新旧轨”之间人才的紧张关系。以“稳培引”为宗旨的人才政策是当下西部高校面对西部大开发与现实挑战所推行的应对策略。其中,人才培养应是西部人才工作的核心策略。因此,一方面,应增强人才培养目标与理念的特色性与标识性,立足于本校实际而非效仿其他高校;另一方面,应提高人才培养服务社会的实践性与可实现性<sup>[17]</sup>。值得注意的是,西部高校如何评价增存量人才的工作,关键是不以身份划线,而是应以实际的贡献与业绩对各类人才予以公正的评价与激励。唯有处理好增量人才与存量人才的辩证关系,才能更好地发挥各类人才的作用。三是完善科研团队引进的相关激励制度。西部高校依据区域经济发展与学科建设的现实问题,以项目合同等多元形式引进富有研究经验的创新科研团队,并完善其工作时长、权责义务等规定性要求,同时也为其提供学术研讨、在职培训等保障性措施。此外,西部高校对科研团队的工作考核应坚持以实际贡献与创新质量为导向的科研评价体系<sup>[18]</sup>,坚持“多劳多得”的工作激励原则,从而激发创新团队服务区域发展的活力。

## 参考文献:

- [1] 教育部,国家发展改革委,财政部. 中西部高等教育振兴计划(2012—2020年)[EB/OL]. (2013-02-20)[2021-04-27]. <http://old.moe.gov.cn/publicfiles/business/htmlfiles/moe/s7056/201303/148468.html>.
- [2] 李硕豪,王婉玥. 我国中西部高等教育结构性差距指数分析[J]. 高等教育研究,2020,41(8):42-51.
- [3] 杨洁,孙庆玲,叶雨婷. 如何为西部人才流失“止血”[N]. 中国青年报,2021-03-22(5).
- [4] 高子平. 中美竞争新格局下的我国海外人才战略转型研究[J]. 华东师范大学学报(哲学社会科学版),2019(3):125-132,176.
- [5] 刘昕. 柔性引才亟待从需求侧思维转向供给侧思维[J]. 人民论坛,2021(26):87-89.
- [6] 王洪才. 西部高教发展模式:思路、逻辑与起点[N]. 中国社会科学报,2019-11-19(5).

- [7] 赵梦雷. 规划·实践·重塑:中国“青椒”博士流向西部高校的认知逻辑[J]. 中国科技论坛,2021(10):124-130.
- [8] 李硕豪. 西部高等教育均衡发展的路径创新[N]. 光明日报,2020-06-09(13).
- [9] 刘昕. 柔性引才亟待从需求侧思维转向供给侧思维[J]. 人民论坛,2021(26):87-89.
- [10] 陈洪捷,张应强,阎光才,等. 人才问题与西部高等教育发展专题(笔谈)[J]. 重庆高教研究,2020(6):5-22.
- [11] 白贝途. 教育现代化视角下西部边疆民族地区高等教育振兴的困境与对策[J]. 民族教育研究,2021(6):18-25.
- [12] 李志,曹雨欣. 我国西部地区柔性引才困境及路向研究[J]. 重庆大学学报(社会科学版),2022(3):14-24.
- [13] 包水梅. 全面振兴西部高等教育:困境、根源及其突破[J]. 中国高教研究,2020(12):41-47.
- [14] 陈洪捷,张应强,阎光才,等. 人才问题与西部高等教育发展专题(笔谈)[J]. 重庆高教研究,2020(6):5-22.
- [15] 黄小宾. 疲惫的知识分子:高校教师职业倦怠行为表征、归因与化解[J]. 浙江万里学院学报,2021(3):95-101.
- [16] 李阳阳. 打造西部地区人才高地聚才洼地[N]. 银川日报,2022-04-19(2).
- [17] 李雄鹰. 西部新格局中的西部高校与一流人才培养[J]. 中国高等教育,2020(23):52-54.
- [18] 黄小宾. 高校教师科研考评制度的理性判别及治理导向——基于知识价值视域[J]. 南京广播电视大学学报,2021(3):56-61.

(责任编辑:邢云燕)

(上接第12页)

够充分反映社会发展对各类人才培养的需要。军队院校毕竟体量有限,专门研究高等教育的专家学者不多,优先采用国家目录可以避免军队院校专业设置的随意性,促进规范办学,也有利于集中精力研究军事类专业设置问题。军事类专业要少而精,确有必需且没有国家目录可以引用的才设专业。二是要坚持军队院校姓军为战的办学特色,着力在专业内涵上强化服务备战打仗的价值取向,增强办学自信,树立军事类专业和通用专业都是为战育人的正确观念,破除通用专业培养人才战味不浓、地方院校可以替代的错误认识,帮助院校打消对通用专业的顾虑,把精力聚焦到研战教战上。三是要坚持和而不同,既要优先采用国家高等教育专业目录,又要充分考虑军队院校人才培养的特殊要求。地方院校培养的人才要自主择业、多次择业,专业设置要求宽口径、厚基础,重在引导;军队院校培养的人才要计划分配,属于按需定制,专业设置要求与部队岗位对口性更强。因此,有必要借鉴1999年专业目录的做法,根据军(兵)种各类岗位的特殊要求在专业之下适当设置若干专业方向。事实上,很多地方高校仍在专业人才培养方案中自主设置多个专

业方向,只是没有专业目录中体现而已。四是建议取消首次任职培训专业,建立从本科教育专业到岗位的直接对应关系,解决现阶段院校在教学组织管理方面的突出矛盾。这一点新颁布的《现役军官教育培训暂行规定》已经明确,不再赘述。

#### 参考文献:

- [1] 夏征农. 辞海[M]. 上海:上海辞书出版社,1999:75.
- [2] 顾明远. 教育大辞典:第3卷[M]. 上海:上海教育出版社,1991:26.
- [3] 刘海燕,曾晓虹. 学科与专业、学科建设与专业建设关系辨析[J]. 高等教育研究学报,2007(4):29-31.
- [4] 李志民. 说说学科和专业的区别[EB/OL]. (2020-03-31)[2022-01-21]. [http://gaokao.eol.cn/zhuanye/jiedu/202005/t20200531\\_1730333.shtml](http://gaokao.eol.cn/zhuanye/jiedu/202005/t20200531_1730333.shtml).
- [5] 教育部. 普通高等学校本科专业目录[EB/OL]. [2022-01-21]. [http://www.moe.gov.cn/jyb\\_xxgk/xxgk/neirong/fenlei/Sxml\\_gdjy/gdjy\\_bkzysz/bkzysz\\_bkzym1](http://www.moe.gov.cn/jyb_xxgk/xxgk/neirong/fenlei/Sxml_gdjy/gdjy_bkzysz/bkzysz_bkzym1).
- [6] 王菊. 我国大学本科专业学科建制变迁的过程、原因及其影响[J]. 中国人民大学教育学报,2012(1):82-90.

(责任编辑:赵惠君)