

西部地区高校如何引进优秀学科人才

尚 斌 冯晶晖 王克振 杨雅琼

(兰州理工大学高等教育研究所)

随着知识经济和网络时代的到来,我国高校面临着人才竞争的挑战。西部地区高校要发展,迫切需要引进优秀学科人才,以提高教学科研水平,逐步缩小与东部高校的差距。但是,在人才竞争的浪潮中,西部地区高校人才引进工作形势严峻。一方面,由于综合实力明显不足,无法与东部高校抗衡;另一方面学校的优秀学科人才流失严重。这种恶性循环如不加以克服,将关系到西部地区高校的生存和发展。

百业待兴,人才为本。国内各高校都在落实人才强校战略,都在抢抓机遇,抢抓人才。在这种情况下,西部地区高校必须根据国际国内形势的新变化和高等教育面临的新任务,进一步解放思想,在观念、制度和机制创新方面下功夫;从西部地区高校实际出发,

认真思考当前人才竞争的特点和影响人才流动的因素,必须探索出一条具有自身特色的人才竞争之路。

解决优秀学科人才匮乏的问题除了西部高校自我培养之外,主要靠引进外来优秀学科人才。笔者认为,西部地区高校在制定完善的引进优秀学科人才制度过程中,一方面要努力提高学校自身的硬件建设,另一方面则要加大软件投入。

一、优秀学科人才的引进

目前,全国高校在引进优秀学科人才的过程中,普遍存在重硬件、轻软件的倾向,即不注重通过自身科研氛围、学术氛围、学术环境、人文关怀等软环境的建设与营造,而是简单地通过高额薪酬、宽敞住房等条件来吸引优秀学科人才,导致许多优秀学科人才

不难理解古代做教师好做的原因了,因为与其说他们是知识的代言人,倒不如说他们是经验的代言人。

当知识积累到一定程度,面对浩如烟海的知识,人们感到茫然时,西方英国的教育家斯宾塞站在历史的高度提出:什么知识最有价值?回答是科学。这对人们而言,无疑是一盏追求什么知识的明灯。在中国教育中,以洋务运动为界,之前,中国教育是关注规范和伦理的教育;之后,中国教育是关注知识(主要是科学)的教育。何以有如此大的变化,主要原因是近代工业革命所致。当社会关注知识时,教育更关注知识,此时,师生关系随之发生了重大变化,教师在很大程度上要靠知识支撑起自己的地位,也就是说要靠内在的东西服人。

四、分析路径

追根究底,生产力的发展来自经验和知识。经验可以直接转化为生产力,而知识要通过科技间接转化为生产力。在西方有培根的经验主义和笛卡尔的唯理性主义对此作出了极佳解释。一个是基于经验的生产力,一个是基于知识的生产力,而生产力从总体而言,总是由低级向高级发展演进的。经验,不进学校,即可完全传授,这可视为非正规教育;而知识,需在学校内完成其传授,可视为正规的学校教育。可以说,在洋务运动之前,中国学校教育中的规范伦理道德教育,注重服从,不能言及创新,也就不难理解中国原创的一些发明为外国所用。

在中国,古代的“能群”思想与现代的“分工”

思想也产生矛盾。“能群”更注重群体、规范;“分工”更注重个体、自由。这恰与生产知识的教育(包括生产个人知识、生产公共知识)与生产规范的教育相对应。而一个国家的生产力越发达,对个人知识要求就越少,但要求也越精细。社会化大生产与手工作坊相对应,标准化大生产与手工自然经济相对应,镶嵌式机器大生产造成的结果是什么呢?即社会对个人知识需求越来越少,对生产公共知识的需求越来越多,对生产的规范性越来越强、越来越多。工业革命后,英国通过绅士教育过了生产规范教育这一关,美国也很快过了这一关,这一阶段对知识的认识影响到教师的地位。

从事自然科学的专业人士大都以专为荣,从事社会科学的人士大都以多为荣。前者以物做工具,后者以人做工具。目前中国对生产知识比较强调,自然影响到师生关系。

讨论教师地位的变化,实际上也是在讨论学生地位的变化,这是在讨论师生关系的一体两面。目前的问题是,是用义务去教育学生,还是用权利去教育学生;是要学生受训诫、压制、顺从、遵守、无安全感,还是要学生个性张扬、创新、有安全感。这就涉及到教育的具体落实了,如班会课,是让教师唱独角戏,还是让学生各抒己见;在评价学生时,是教师评价、学生自我评价,还是多元评价。

(责任编辑:文少保)

心理价位不断攀升，左顾右盼，“货比三家”，把自己等同为待价而沽的“商品”。

就引进人才的物质待遇和硬件设施而言，西部地区高校很难与东部沿海地区高校抗衡。因此，西部地区高校在引进优秀学科人才过程中，必须加大以下软件投入：

(一) 科学规划，宏观把握。诺贝尔奖的获得者、决策论的代表人物之一、美国学者西蒙认为，决策贯穿管理的全过程，管理就是决策。根据决策目标的大小和战略地位，可分为战略性决策和战术性决策。西部地区高校要把优秀学科人才的引进作为一项战略性决策，学校领导要主动推进人才强校战略，为学校广纳贤才，形成一股强大的人才工作合力；坚持“人才是第一资源”的观念，切实保障人才计划的各项工作落到实处。

学校领导要加强人才引进的宏观和微观政策研究，因势利导，因地制宜，防止盲目性；可以建立引进人才的“智囊团”，对需要引进的人才及其学科方向等，先做出科学结论。学校引进优秀学科人才其实就是人力资本投资，既然是投资行为，就必须考虑投入与产出的核算。其次，学校领导要明确本校的办学定位和长远发展规划，要高瞻远瞩，科学制定学校人才队伍发展规划，结合本校学科建设发展方向，明确引进优秀学科人才的目的。

(二) 综合评定，集中力量。西部地区高校财力有限，引进人才要从实际出发，量力而行，不可与东部地区高校盲目攀比；要坚持不拘一格的选才理念，确立“德才兼备，重在实绩”的选才标准，不但要注重人才的学术建树，也要注重人才的敬业精神、团队精神和道德涵养。换言之，西部地区高校要有“伯乐”的眼光，能真正选择到乐于在西部地区创业的人才。千军易得，一将难求。只有重点支持，重点投入，人才引进才有成效。所以，目光要尽量瞄准优秀学科带头人，即品德高尚、业务精湛、在自己从事的学科领域学术知名度高的人才，将有限的财力、物力集中于一处，使之发挥出最大效力。

(三) 感情投资，精诚之至。从主观认识上而言，外省许多优秀学科人才不愿轻易到西部地区高校。从管理心理学角度而言，人与人有时对问题持不同态度主要在于互相不了解，只有创造条件，让双方多接触，在共同的活动中增进了解，问题的看法就容易趋于一致。西部地区高校的党政一把手要亲自挂帅，成立学校人才引进领导小组，跟人事部门达成协议，开辟人才引进的绿色通道。在人才引进过程中，要特别注重感情投资。西部地区高校领导，要常怀求贤若渴之心，胸襟要开阔，心态要礼贤。

二、引进优秀学科人才的使用和激励

(一) 在学校内部形成尊重引进学科人才的“软

环境”。即在校内营造出宽松、和谐的适合于学科人才成长的良好环境。要制订、引进优秀学科人才的使用和激励制度，尽最大努力，用最大诚心，为引进学科人才提供服务和帮助。

(二) 让引进的优秀学科人才具有强烈的事业心和责任感。要知人善用，充分发挥优秀学科人才的关键作用，将他们纳入到学科带头人行列，带动学术梯队；鼓励他们在西部这块热土上，紧紧结合西部地区的经济状况和社会需求，在学术领域大胆进行开拓和创新，从而开辟出一条具有鲜明特色的学术之路。在组织管理方面，建立一种矩阵式的管理模式，组建大团队，构筑大平台，争取大项目，创造大成果，走出汇聚学科队伍的新路子，形成优秀学科人才和资源的当量凝聚，依靠这种有地区特色的人才队伍组织管理模式，实现西部高校在人才问题上质的突破。

(三) 为引进学科人才，构建施展才华的舞台。西部地区高校要正确处理好“有为”与“有位”的关系，对引进的学科人才可先有“为”而后有“位”，也可先有“位”而后有“为”。根据本人意愿，可以安排一定的行政职务，让他们成为既懂管理又有科研专长的“通才”。要支持优秀引进学科人才从事原创性研究和具有重要科学价值的长期研究。

三、留住引进优秀学科人才

西部地区高校引进人才难，留住人才更难。西部高校若能把人才的“根”定住，把人心留住，才是上乘之策，才真正体现出引进人才智慧的高超。

(一) 科学管理。人才引进管理是一项系统工程。影响人才流动的因素很多，涉及到学校工作的方方面面。因此，西部地区高校党政一把手必须充分认识人才工作的长期性、艰巨性、复杂性，建立起符合市场经济体制要求的学校人事管理制度，形成一套竞争激励、公正规范、科学高效的人才引进、开发、管理和使用机制；切实解决引进学科人才的后顾之忧，让他们安心工作。

(二) 西部地区高校引进优秀学科人才引进后，要最大限度地让人才放心，这主要依靠制度保障和细节的尽善尽美上，确确实实将以人为本的生命关爱落到实处。西部地区高校对人才要讲诚信，承诺的待遇一定要兑现。

(三) 加强引导与宣传。西部地区高校要注重对引进的学科人才在学术道德、思想观念等方面加强引导和帮助，引导他们更加牢固地树立正确的世界观、人生观和价值观。对于已经做出贡献的人才，学校要积极推荐他们进入省级和国家级专家行列。学校要充分利用新闻媒体宣传引进学科人才的先进事迹，提高他们的知名度和社会地位。

(责任编辑：马仲明)