

构筑人才聚集高地 建设高层次人才队伍

陈渝华,税国洪

(重庆大学 人事处,重庆 400030)

摘要:高校构筑人才聚集高地是实施高层次人才队伍建设的重要举措,而深化认识是重要前提条件;加强规划是重要基础;采取切实可行的措施是关键;主管部门的支持是重要力量。

关键词:高校;人才高地;队伍建设

中图分类号:C961

文献标识码:B

文章编号:1008-5831(2004)06-0172-02

一、高层次人才队伍建设的前提

面对激烈的人才竞争态势,从思想上重视高层次人才队伍建设非常重要,这是高等学校构筑人才聚集高地的重要前提。同时,加强对高层次人才队伍建设的领导和管理更是高层次人才队伍建设的基础。

进入新世纪,高等学校面临着国际国内严峻的人才争夺战。国际上,以美国为首的资本主义国家由于高速增长的经济的需要,他们在全世界以多种方式、通过各种渠道掠夺人才。资料显示,截止1995年我国在国外的留学生达25万人,回国服务的8万,有16万多人留在国外,其中60%在美国。在美国59%的高科技公司中,外籍科学家和工程师占到科技人员总数的90%。在加州的“硅谷”工作的高级科技人员中33%是外国人;从事最高级的工程学研究的博士中,66%是外国人。同时,美、日等国紧紧盯住中国的人才库,如在中关村,他们用几千万美元的投资、几万美元的年薪就地培养、雇佣、消化中关村的高级人才,他们一部分流向国外,一部分流向中关村的境外企业。

国内激烈的人才竞争对高校高层次人才队伍建设构成严峻挑战。从行业来看,政府部门、“三资企业”等导致高校人才流失。尤其是西部高校,在高层次人才队伍建设中,同时还面临东部、中部高校人才引进的挑战。东部、中部高校凭借其良好的经济、地理和学科优势,采取了一系列的政策,如广东的“珠江学者计划”、福建的“闽江学者计划”、湖南的“楚天学

者计划”、河北的“燕赵学者计划”、北京清华大学的“百名人才引进计划”、上海复旦的“世纪之星计划”等,吸引了一大批人才,对西部高校的人才稳定和引进形成了较大的冲击,对西部高校人才聚集高地的构筑提出了严峻的挑战。因此,高等学校面对激烈的人才竞争挑战,必须统一认识,加强管理,重视高层次人才队伍建设,构筑人才聚集高地。

二、高层次人才队伍建设的基础

高层次人才队伍建设是一项长期而艰巨的任务,制定高层次人才队伍建设的中长期及短期规划是搞好高层次人才队伍建设的重要基础。我国一直重视人才规划,《2002—2005年全国人才队伍建设规划纲要》是我国新世纪人才队伍建设的重要指导性文件,党中央提出了“人才强国”的发展战略,教育部也及时提出了“人才强校”战略。

根据国家和教育部的人才队伍建设规划,重庆大学围绕学校发展的总目标,科学制定师资队伍建设规划,以中长期和短期目标相结合,实践证明是卓有成效的,如“211工程”建设第一期提出了“1125”人才计划,即到2000年拥有院士3—5名,2010年达到10名左右;博士生导师达到100名,200名左右的学术带头人,500名左右的青年学术骨干教师,目前基本达到预期效果。根据“211工程”第二期目标,又提出了“以师资队伍为核心的学科建设”规划,实施“213”人才工程,即重庆大学“振兴人才工程”。“人才工程”按照中

收稿日期:2004-09-02

作者简介:陈渝华(1953-),女,四川渠县人,重庆大学人事处干部,主要从事人力资源管理研究。

长期和近期建设目标进行规划。中长期建设目标是:培养和造就一批杰出的学术带头人、学术骨干和一流的教师队伍。近期(2003~2007)建设目标是,通过“人才工程”的实施,选拔、培养和造就20名左右达到或基本达到院士水平的杰出学术带头人,100名左右国内外知名专家和学术骨干,300名左右在国内有较高知名度的中青年学术骨干,建成一支结构合理、素质优良的学术带头人队伍和一流的师资队伍。

科学规划是高层次人才队伍建设的基础。近几年来,重庆大学在人才规划的引导下高层次人才队伍建设取得了较大成绩,初步形成了以光电子技术、通信工程、岩石力学和高电压保护等学科为核心的高层次人才聚集高地。

三、高层次人才队伍建设的关键

高层次人才队伍建设必须要有跨越式的发展思路,同时更要有强有力的措施作保障,切实可行的措施是高层次人才队伍建设的关键。重庆大学地处西南,身居西部开发的前沿,要建成研究型综合性大学必须采取一系列的超常规发展的措施。

首先,实施杰出学术带头人培养计划。主要包括杰出学术带头人才的遴选、培养、造就及梯队成员配置等内容。

其次,特聘教授岗位制度实施办法。设置校内特聘教授岗位,在国内外招聘优秀人才。主要包括各类中青年优秀拔尖人才的遴选、聘任、考核、科研经费配套及梯队成员配置等内容。

其三,引进国内外高层次人才。《重庆大学引进高层次人才的办法》,从科研经费、安家费、住房、子女入学、配偶安置等方面予以优待,引进高层次人才工作取得了前所未有的成绩。如2000年重庆大学生物工程学院从英国引进了夏玉先博士,近两年来成绩突出,主持组建了“重庆大学基因工程研究中心”,承担“国家重大基础研究(973)前期课题”1项、“国家高技术(863)计划课题”1项、“国家自然科学基金课题”2项、省部级课题3项,主研省部级课题3项。主持完成省部级鉴定成果一项,该项成果具有自主知识产权、达到国际先进水平。近五年来,在核心学术期刊上发表科研论文10多篇,其中在国际著名学术期刊上发表高影响因子的SCI论文4篇。2003年从英国引进的李百战博士担任城市与环境学院的院长,该学院取得了很大进步,李百战本人也取得了上千万的国外合作项目,成绩显著。

其四,博士后流动站建设与博士后培养计划。博士后流动站达15个,在站博士后人员120余人,基本上涵盖了重庆大学的现有工学学科,博士后流动站成为学校教师的重要补充基地、培养基地。

其五,实行资深教授聘任。为了使对学科建设有特殊贡献,在学术界有一定影响的老专家发挥作用,学校聘任达到一定年龄的、具有高水平的教授作学校的资深教授。

其六,加大教师培养、培训力度,注重教师队伍整体素质的提高。制定《重庆大学教职工在职攻读博士(硕士)条例》,由学校资助教师攻读学位,鼓励教职工到国内外攻读博士学位,提高教师的学历层次;拟选派优秀人才300名左右到国外知名高校进修提高,2003年学校已选派资助36名教师到世界一流大学从事合作研究或访问进修提高。

其七,加强机制建设,营造教师成长的环境。机制建设是稳定、培养、引进高层次人才和骨干教师队伍的根本,尤其是近年来人才竞争形势的加剧,建立有效的激励机制是建立高层次人才队伍的关键,为此,重庆大学从“九五”时期就加大了人事分配制度改革,重点向高层次人才和骨干教师队伍倾斜,调动其积极性。在2001年在全校范围内实施岗位设置及人员聘任,向一线教师倾斜,进一步提高了高层次人才的待遇,促进了高层次人才队伍建设。激励、约束、竞争机制正在形成,为教师的发展搭建了良好的平台。

此外,实施骨干教师资助计划。对中青年骨干教师给予科研经费支持,以项目申报的形式,培养中青年骨干教师的创新能力。

总之,高等学校的高层次队伍建设是一个复杂的系统工程,学校重视、科学规划、措施可行是根本,主管部门和地方政府的支持是保证。教育部《面向二十一世纪教育振兴行动计划》、“长江学者奖励计划”、“高等学校骨干教师资助计划”等为高等学校的高层次队伍建设起到了巨大的指导作用,尤其是国家实施的西部大开发发展战略,为西部高等学校的发展提供了巨大契机。

参考文献:

- [1]刘建斌,等.加入WTO对西部高校人才资源的影响与对策[J].重庆大学学报(社科版),2003,(3):119-120.
- [2]陈绍友.企业人力资源有效使用的系统分析[J].重庆大学学报(社科版),2002,(6):19-22.