

Analysis of the Current Situation of Talent Introduction Policies in Inner Mongolia Universities and Suggestions for Countermeasures

Xintong Ge

School of Economics and Management, Inner Mongolia University of Technology, Hohhot, Inner Mongolia, 010051, China

Abstract

With the rapid development of society, economy, science and technology, the competition among colleges and universities is becoming more and more fierce. The introduction of university teacher talents is of great significance to the development of colleges and universities and the competition with other colleges and universities. Therefore, all colleges and universities take various policies and measures to increase the intensity and intensity of the introduction of teacher talents during the development and competition. This paper collected and summarized the talent introduction policies of a number of representative universities in Inner Mongolia, analyzed the talent introduction policies of universities in Inner Mongolia, and found that there were problems such as optimization of talent introduction environment, weak pertinency of talent introduction, low attractiveness of talent introduction, and single introduction channels. At the same time, corresponding countermeasures and suggestions were put forward to address these problems.

Keywords

universities in Inner Mongolia; talent introduction; policy

中国内蒙古高校人才引进政策现状分析及对策建议

葛昕瞳

内蒙古工业大学经济管理学院, 中国·内蒙古 呼和浩特 010051

摘要

随着社会、经济、科学技术的快速发展推进, 各大高校之间面临的竞争问题也在随之变得愈演愈烈, 而高校教师人才引进对于高校的发展和与其他高校的竞争来说都具有重要意义, 因此各高校在发展和竞争中采取各种政策和措施加大教师人才引进的强度和力度。论文收集归纳了多所内蒙古地区具有代表性的高校人才引进政策, 对内蒙古高校教师人才引进政策进行分析, 发现其存在人才引进环境需要优化、人才引进针对性不强、人才吸引力不高、引进渠道单一等问题, 同时针对这些问题提出相应的对策建议。

关键词

内蒙古高校; 人才引进; 政策

1 引言

随着时代的发展和科技的不断进步, 生产要素从之前的单一的实体逐步转化为知识, 时代的改变时刻表明知识经济已经到来。知识即力量、知识即经济、知识即财富。当然, 在这个高速发展的时代之下, 社会最紧缺的就是能够掌握高精尖科技、教学以及核心竞争力的高素质、高学历的优秀人才, 只有能把握时代风浪的人才才能拥有时代赋予的科技入场券。一直以来, 中国高等学校都是培养人才的地方, 这里有满腹理论的知识型人才以及实操技能充分的技术型人才。高等学府在不断发展的过程之中, 不断创新, 自我完善不

断通过提高自己的核心竞争力以及自主创新能力, 迎难而上, 在改革中研究出符合中国国情的教育方法和体系。在此基础上, 教师的水平以及科研团队的能力就不得不放在高校教育的突出位置。为了提高高等学府的教育水平, 引进人才工作是现阶段最为重要的一步。

一直以来, 内蒙古高校都致力于提高自身的教育水平, 近些年不断推出各种引进政策以此来达到吸引人才的目的, 为内蒙古高校的科研教育增砖添瓦。但内蒙古为少数民族地区, 在发展过程中有着自己的特色, 但凡事具有双面性, 这样的特色使得内蒙古高校在引进人才方面有着诸多的不便。现如今, 内蒙古自治区经济发展相较于中国其他省份的经济、文化等都相对落后, 在面对人才引进方面拥有着格外的压力与不便, 如在各省方面竞争力不如他省, 和本地区的其他高校相比又没有突出的核心竞争力。同时, 在进行人才引

【作者简介】葛昕瞳(1998-), 女, 中国黑龙江齐齐哈尔人, 在读硕士, 从事人力资源管理研究。

进的过程中也存在着诸多风险,如成本大于收益。引进人才并没有达到预期价值。所以,要想提高引进人才的效率,首先要做到的就是对自身存在的问题要进行毫不避讳的剖析,对政策要进行彻底的研究与分析。

2 高校教师人才引进政策现状

本研究汇总筛选出内蒙古5所高校人才政策引进相关

政策情况的资料,并对此进行研究对比,为进行后面问题进一步的相关研究探索奠定资料基础。这些内蒙古高校都明确提出为一些教师人才的引进而使用的特殊引进政策,政策制定的一个主要目的则是要想方法吸引中国和其他国家更多高层次优秀教学人才及科研人才,进入我们高校工作,提高高校的竞争力。内蒙古高校人才引进政策见表1。部分内蒙古高校人才引进政策内容见表2。

表1 内蒙古高校人才引进政策

序号	高校名称	出台文本	出台时间
1	内蒙古大学	内蒙古大学2023年高层次人才招聘公告	2023年
2	内蒙古工业大学	内蒙古工业大学高层次人才引进实施办法	2020年
3	内蒙古农业大学	内蒙古农业大学吸引与鼓励高层次人才工作管理办法(试行)	2016年
4	内蒙古医科大学	内蒙古医科大学高层次人才引进管理办法	2015年
5	内蒙古师范大学	内蒙古师范大学2022年高层次人才引进公告	2022年
6	内蒙古科技大学	内蒙古科技大学高层次人才引进管理办法	2023年
7	内蒙古民族大学	内蒙古民族大学2022年高层次人才引进公告	2022年
8	内蒙古财经大学	内蒙古财经大学高层次人才引进暂行办法	2020年

表2 部分内蒙古高校人才引进政策内容

序号	高校名称	引进层次	政策待遇
1	内蒙古大学	“骏马计划”设A类(A1、A2、A3)岗位和B类(B1、B2)岗位,A类岗位面向海内外高端人才,B类岗位面向海内外青年优秀拔尖人才	根据引进岗位,聘任期间享受税前年薪30万~150万元之间,还享受住房补贴、科研启动经费等。对于A类、B类岗位引进人才,配偶需要就业、子女需要就读中小学的,按照《内蒙古自治区人才引进和流动实施办法》有关规定,由学校负责妥善解决
2	内蒙古师范大学	根据应聘者的思想品德、道德修养、教学能力、专业知识、学术成就、研究方向、研究成果、发展潜力、社会影响力、项目研究等综合表现能力,经考核专家评定引进层次	根据引进层次,年薪25万~150万元之间,安家费30万~160万元之间,科研启动费一事一议
3	内蒙古工业大学	第一层次:高端领军人才 第二层次:学术引领人才 第三层次:“百名博士引进计划”	根据引进层次,安家费10万~500万元;年薪12万~300万元;科研配套经费5万~1000万元。对于急需紧缺学科且业绩突出者,在首聘期内可聘任至校聘教授/副教授岗位;提供单人居住过渡期青年公寓1套
4	内蒙古财经大学	拟引进对象原则上不超过40周岁,学历为博士研究生及以上,根据《内蒙古财经大学高层次人才引进和管理暂行办法》聘任至相应人才层次	兑现薪酬为15万元/年~100万元/年,并给予一定安家费和科研启动经费支持

3 内蒙古高校教师人才引进政策问题分析

通过对以上内蒙古高校人才引进政策的总结与对比,可看出内蒙古高校教师人才引进政策存在以下问题。

3.1 人才引进环境需要优化

通过近几年的各高校的人才引进政策的总结,可以看出对于内蒙古高校对于教师人才引进的力度明显提高,其中尤为明显的就是在物质条件方面的提高,即硬环境的提高,比如:各高校都提出的为引进的人才提供的安家费、住房补贴、科研启动费,以及其他各项科研相关配套费用。但是很少有高校明显地提高软环境比如解决配偶就业、解决子女入学、承诺引进后的培养等来引进人才。在上统计的高校中只有内蒙古大学以及内蒙古师范大学提到了对引进人才配偶

的安排政策,实际上,高校如果想引进人才,并且留住人才,只有给人才一个稳定的环境和一个可以提高的空间才能让引进的这些人才能更好地把精力投入到教学和科研工作中。

3.2 人才引进针对性不强

上面5所内蒙古高校制定的人才引进政策中,很多政策都是比较类似的,并没有显示出学校自身本身的特点,在制定政策的过程中并没有参照学校自身的发展特点来制定,因此在这些政策中各个不同的高校之间的差异性并没有得到体现,而是很多政策内容比如应聘条件等都大体相同,差距不大,并没有体现出不同的院系要求和部门要求之分,这样就很难突出真正高校需要的人才所拥有的特质。

3.3 人才吸引力不强,人才要求过高

从五所高校的人才引进政策上看,可以看出内蒙古高

校普遍对于想要引进的人才要求较高,期望较大。可这一点与现实存在差距性,内蒙古位置偏远,经济发展情况虽然连年向好,但是与一线城市以及很多南方城市仍有一定差距,这也就导致科研资金与其他一些经济发展较好的城市相比不够雄厚,因此从地理角度和经济角度来说,对于高端人才吸引力有些缺乏。

3.4 人才引进渠道较为单一

从政策中的应聘条件可以看出,内蒙古高校意向引进的人才对象集中于高校的学者、专家和海内外知名高校的高学历人才,然而在高校之外,高端人才也存在于社会上的一些其他领域,虽然他们在一定程度上不符合高校人才引进政策上规定的应聘条件,但是这些社会上高端人才的引入也可以为高校带来一些新鲜活力,也可以利用他们的专长为高校的教学和科研工作做出贡献,因此目前内蒙古高校所考虑的人才引进渠道较为单一,可以考虑进行拓宽。

4 内蒙古高校教师人才引进对策研究

4.1 优化人才引进环境

优化人才引进环境,要从两个角度入手,一是硬环境的优化;二是软环境的优化,但是目前大多高校的硬环境方面都在大幅度优化,因此只需注意在硬环境优化资金投入的过程中注意量力而行,将资金物尽其用,同时注意要与自治区的人才政策相结合,为引进人才提供好后方保障,让他们可以在一个稳定环境的工作即可。目前我们需要主要关注的是软环境的优化,比如给予人才一个宽松的科研环境,让他们能最大程度发挥自己的想法,将想法落到实处,以及重视对引进人才的培养等。内蒙古高校应该在引进人才进入学校之初,为不同的人才量身安排不同的工作,根据人才的实际制定不同的发展规划并提供相应的保障,加倍尊重和爱护人才。学校应尽可能创造条件,给予高校引进的教学人才以广阔宽松、和谐良好的高校科研创新的工作环境,为学校高层次人才选拔以及引进人才搭建提供一座更为宽广的学术交流沟通平台,针对不同类型的人才制定不同的评价标准,使引进的教师人才在为学校的教学工作和科研工作做出贡献时,也让自身得到更大的发展,和高校之间实现双赢。

4.2 结合学校实际制定人才引进规划

高校应该结合学校自身的发展定位和发展目标制定人才引进规划,而不是盲目只为引进高学历高层次人才而引进,引进人才的层次、学历、学科等都应该是针对学校自身的发展定位决定的。同时,在引进工作中也也要注意与高校发

展的长、短、中期目标进行结合。高校的人才引进政策应该与学校的长期规划比如学校要建设成为独特学科特色的学校,或是学校要建设更多双一流专业等相结合,从中期目标来说,可以结合高校中的二级学院的需求,由二级学院提出人才需要,高校负责制定政策进行引进,从短期目标来看,则是根据目前需要的教师人才的学历、专业等等进行政策的制定。

4.3 增强人才吸引力,放宽人才引进政策

内蒙古地区位置偏远,无论是从地理因素还是从经济因素都与一些一线城市和经济发达地区有一定差距,因此内蒙古地区高校如果想要吸引高层次人才,就需要从待遇、人才培养、科研资金等多个方面进行提升。除此之外,也可适当放宽引进人才的条件。近几年,内蒙古部分高校人才引进的学历结构中以博士学位人员为主,内蒙古高校可根据高校自身的发展特点把部分专业引进人才的条件放宽到硕士。近年来,虽然一些高校已经认识到这一点,但是在具体实施中仍是并未见到太高成效。因此,高校可针对这一点对条件进行放宽,引进一些具有科研发展潜力或具有明显特殊学科优势以及具有较高教学能力的硕士。

4.4 扩宽引进渠道

内蒙古高校在引进人才的过程中应破除当前唯论文论或是唯学历论、唯奖项论等,应该跳出原有的政策制定模式,提出适合的应聘条件和人才需求,制定合理的引才政策,结合人才培养需要、学校专业建设、学科发展特点开辟特色人才通道,采取灵活多样的引才机制。如对于一些具有丰富企业经验的优秀人才,在无法入编情况下,可采用全职引进、外聘、特聘方式引进。

参考文献

- [1] 宋瑞芝,裴兆宏.浅谈高等学校人才引进战略[J].清华大学教育研究,2003,24(6):4.
- [2] 林定国.地方高校人才引进与管理的思考[J].集美大学学报:哲学社会科学版,2006,9(2):5.
- [3] 田伏虎,石梅,孙刚成.欠发达地区高校人才引进工作的误区分析[J].教育与职业,2006(21):2.
- [4] 王高合.高校教师引进工作中存在的问题及对策分析[J].人力资源社会保障(浙江),2013(7):2.
- [5] 郭书剑,王建华.“双一流”建设背景下我国大学高层次人才引进政策分析[J].现代大学教育,2017(4):9.
- [6] 高建勋,丁英英.中部省属高校高层次人才引进策略分析[J].神州学人,2021(4):4.