

# Analysis of Talent Introduction in Local Undergraduate Colleges under the “Double Cycle” Pattern

Song Zhao<sup>1,2</sup> Julian He<sup>1</sup> Chong Tan<sup>2</sup>

1. Guizhou University of Traditional Chinese Medicine, Guiyang, Guizhou, 550025, China  
2. North China Institute of Aerospace Engineering, Langfang, Hebei, 065000, China

## Abstract

The Fifth Plenary Session of the 19th Central Committee of the Communist Party of China adopted the *Proposals of the Central Committee of the Communist Party of China on Formulating the Fourteenth Five-Year Plan for National Economic and Social Development and the Long-term Goals for 2035*, which will “accelerate the construction of a major domestic cycle. The new development pattern of mutual promotion of domestic and international double cycles” is included. Constructing a new development pattern based on the “double cycle” is a major strategic deployment of the Party Central Committee to promote the development of China’s open economy to a higher level under the background of significant changes in the domestic and international environment. In the national high-quality development and innovation-driven strategy, talent is a key resource and has always been an important criterion for measuring the development speed, situation and potential of universities. This paper analyzes the problems of local undergraduate colleges and universities in the introduction of high-level talents at this stage, and lists the problems faced by local undergraduate colleges in the introduction of high-level personnel, and gives targeted opinions and countermeasures.

## Keywords

double cycle; local undergraduate colleges; talent introduction; analytical problems

## “双循环”格局下地方本科院校人才引进问题分析

赵松<sup>1,2</sup> 贺菊莲<sup>1</sup> 谭翀<sup>2</sup>

1. 贵州中医药大学, 中国·贵州 贵阳 550025  
2. 北华航天工业学院, 中国·河北 廊坊 065000

## 摘要

中国共产党的十九届五中全会通过《中共中央关于制定国民经济和社会发展第十四个五年规划和二〇三五年远景目标的建议》，将“加快构建以国内大循环为主体、国内国际双循环相互促进的新发展格局”纳入其中。构建基于“双循环”的新发展格局是党中央在国际环境发生显著变化大背景下，推动中国开放型经济向更高层次发展的重大战略部署。在国家高质量发展以及创新驱动战略中，人才是关键资源，一直都是衡量高校发展速度、态势以及潜力的重要标准。论文对现阶段地方本科院校引进高层次人才的问题进行分析，并列举了在高层次人才引进中地方本科院校面临的问题，同时给予了针对性的意见和对策。

## 关键词

双循环；地方本科院校；人才引进；分析问题

## 1 引言

2020年5月14日，中共中央政治局常委会会议首次提出“深化供给侧结构性改革，充分发挥中国超大规模市场优势和内需潜力，构建国内国际双循环相互促进的新发展格局”，之后新发展格局在多次重要会议中被提及。在中国及其他国家环境发生显著变化大背景下，地方院校要做出成绩，必须要加强自身建设，通过大力引进高层次人才，充实教师队伍，切实提高教学和科研水平。论文就地方本

科院校人才引进中面临的问题进行分析，并提出几点小建议，以供参考。

## 2 “双循环”格局下地方本科院校引进高层次人才的意义

进入21世纪以来，中国的经济发展呈现出飞速增长的势头，而人才资源是中国经济发展的第一资源。高层次人才作为地方本科院校发展的第一资源，直接关系到地方本科院校的办学实力与学科建设水平，以及地方本科院校发展的速度和质量。

伴随着关于建设世界一流大学以及一流学科的重大战略决策部署，“双一流”建设不断深入推进，地方本科院

【作者简介】赵松（1988-），男，中国河北廊坊人，本科，助理研究员，从事公共管理研究。

校对引进高层次人才的重要性和必要性有了更深层次的认识,开始不断加快人才引进的步伐。因此,“百万重金诚聘博士”“高层次人才一事一议”成了地方本科院校的引才的关键内容。基本上现有人才队伍已经不能满足地方本科院校的高发展需求,使得高层次人才的争夺愈演愈烈<sup>[1]</sup>。

### 3 “双循环”格局下地方本科院校引进高层次人才面临的困境

#### 3.1 现实发展中高层次人才需求量极大

相关文件指出新增硕士学位授予单位申请基本条件是“专任教师中具有博士学位的教师占比要大于或等于25%”“全日制在校生人数与专任教师的比例不超过17:1”。然而地方本科院校教师队伍的学历层次以硕士为主,又急于申办硕士点、博士点,导致对博士等高层次人才的需求量剧增。此种情况下,只能采取两种形式:内培与外引。内培即鼓励本校教师继续深造攻读博士学位,但此种方式投入周期较长,而且极易出现人才外流的情况。此时,外引就成为了快速增加高层次人才数量,提高高层次人才在专任教师中占比的唯一途径。所以很多地方本科院校直接通过短期内引进高层次人才的方式提高高层次人才的数量和质量,这就导致了对外高层次人才的大量需求<sup>[2]</sup>。

#### 3.2 片面追求硬性指标,缺乏规划性

在人才引进的过程中片面的追求“申硕”“申博”等硬指标,缺乏清晰的标准和长远的规划,在人才引进的整个过程中,没有深入地分析真实的专业需求,与现有的办学特色不相符,和学科建设联系不紧密,衡量人才的标准不够全面,使得引进的很多高层次人才不能人尽其能,未能发挥应有的作用。例如,近几年部分实体行业不太景气,导致部分专业博士非常容易引进,就引进了大量的类似专业博士,远远超过了学校对此专业的需求<sup>[3]</sup>。

#### 3.3 大城市的虹吸效应,缺少有力的保障机制

大部分地方本科院校缺少核心竞争力,他们既不在直辖市,也不在省会城市,只在一个三线甚至四、五线的城市,这些城市交通不够便利、区位优势、经济不够发达,很多高层次人才考虑到工作和自身发展的问题,他们更愿意去北上广深工作。以河北为例,毗邻北京和天津两个直辖市,不止北京和天津的高层次人才不愿意到河北工作,甚至部分河北的培养的高层次人才也不愿意留在河北工作,更倾向于去北京或天津发展。这样的虹吸效应就导致了河北的地方本科院校本身就缺少高层次人才,还随时面临着人才流失的风险。

地方本科院校一般属地方管理,获得的国家扶持和资源倾斜相对较少,导致地方本科院校在引才资金投入、学科建设发展、人才激励政策等方面捉襟见肘。使得对高层次人才引进后的用人、留人工作做得不到位,制定的人才激励保

障机制不能满足高层次人才的需求,加大了高层次人才流失的风险。

#### 3.4 重外引、轻内培,校内矛盾重重

大多数地方本科院校专任教师的学历以硕士为主,这类教师受学校重视和重用人才的环境氛围影响,迫切希望提高学历层次和提升自身综合素质。然而,高层次人才的培养是一个耗时耗力的事情,需要学校长远规划,短期内很难见成效。然而由于地方本科院校急于申办硕士点、博士点,大部分人才经费都用于高层次人才引进了,导致自有教师培养经费受限,对学校现有的师资队伍培养力度不足。例如,学校现有教师取得博士学位后,学校发放的安家费与从其他地方引进的高层次人才差别较大;新引进的高层次人才有住房、解决配偶工作等优惠政策。在这种差别化对待的影响下,很容易导致学校自有教师取得博士学位后外流的现象产生<sup>[4]</sup>。

### 4 “双循环”格局下地方本科院校高层次人才引进策略

#### 4.1 科学制定符合学校现状的引人规划

地方本科院校在制定高层次人才引进规划时要有全局意识,立足于自身办学定位和发展实际,长远的规划高层次人才需求,以岗位需求和学科发展为基础,理性的、科学地制定人才引进政策。在高层次人才引进的时候首先考察其师德师风、是否热爱高等教育事业、愿意为学校的发展贡献力量。另外,在考核其专业素养,是否符合学科专业发展要求。组建一批师德高尚、忠诚度高、凝聚力强的高层次人才队伍。

#### 4.2 引培并举,多渠道拓宽人才队伍建设力度与广度

地方本科院校应加大对引进人才专项资金的投入,争取地方政府更多的财政支持,完善高层次人才的激励政策。在引进方式上,除了继续参加重点高校的校园招聘会、与学校就业部门联系张贴招聘启事等方式外,还要借助各种网络招聘平台进行招聘宣传;加强与人才服务机构的合作,能够更多更快地获取高层次人才信息;强化二级学院主动性,主动对接国内外高校相关专业,提前联系优秀毕业生,做到精准引才;开展人才高峰论坛、人才工作会等形式,邀请高层次人才进行学术交流,提高学校知名度,进而使更多高层次人才了解到地方本科院校<sup>[5]</sup>。

#### 4.3 建立多元化人才考核机制

地方本科院校引进人才的初衷是为学科发展、学校发展作贡献,需要的人才的“才干”。这就要求实现高层次人才引得来、留得住、用得好。留住和用好才是关键,所以学校要对引进的高层次人才进行试用期考核、年度考核、服务期满考核。地方本科院校要建立多元化的人才考核体系,全面综合考核高层次人才对学校的贡献,树立正确的引入和用人导向,确保人才用得好,让高层次人才在全面的考核机制

下安心为学校作贡献。从师德师风、思想政治情况、业绩贡献情况等多方面进行分类评价,根据不同学科的特点制定不同的考核内容和考核标准,不断提高对高层次人才考核的专业性和全面性。

## 5 结语

在中国和其他国家经济“双循环”的新格局下,地方本科院校要想取得更高、更快的发展,就必须拥有高水平的师资队伍。通过深入分析地方本科院校在高端人才引进中的困境,结合当前社会发展形势,科学地制定符合校情的人才引进政策,建立多元化人才考核机制等措施打破当前高层次人才引进的困境,加快推进人才引进变革和高校学科建设速度,以高质量人才推动学校高质量发展,推动地方本科院校

的高等教育水平再上新台阶。

## 参考文献

- [1] 吴玥.高校人才引进工作中存在的问题与研究[J].现代交际,2019(20):201-202.
- [2] 岳菲.高校高层次人才引进工作存在问题及其对策探究[J].大众标准化,2020(14):163-164.
- [3] 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):6.
- [4] 李天元.基于需求层次理论的地方高校人才流失问题探析[J].辽宁工程技术大学学报(社会科学版),2020(1):5.
- [5] 史长宽.高校人才引进影响因素及作用机制研究[J].知识经济,2019(9):176-178.

(上接第79页)

### 4.3 其他活动,音乐让活动内容丰满

其他活动,比如每周日的爱园日,我们有一个国旗下表演的环节,中大班班级轮流,轮到班级在升旗仪式后在全体幼儿面前表演节目,展示自我;以年段为单位组织的年段活动中,组织进行“迎国庆 唱红歌”年段活动;在班级活动中,组织以表演为内容的“班级秀”活动,为幼儿提供展示自己的舞台,提高幼儿大胆表现自己的能力。在这些活动中,音乐加入,丰富了活动素材和内容,我们的活动更丰满。

某园的IN·爱课程是以“浸润式”经验学习的方式践行实施,音乐教育是IN·爱课程中重要的组成部分,“浸润式”

经验学习的方式不但适合幼儿,也适合音乐教育的实施。幼儿在全方位的浸润式教育中,感受音乐的熏陶,丰富关于音乐的感性经验和审美情感,激发表现美、创造美的情趣,达到全面和谐发展的目标。

## 参考文献

- [1] 陈大琴.幼儿园开展浸润式音乐教育的实践与思考[J].上海教育研,2009(1):92-93.
- [2] 尤静玉.“浸入”音乐世界,享受音乐生活[J].学周刊,2015(6):224-224.
- [3] 俞亚萍.浸润式生长:儿童文化美育的诗意行走[J].江苏教育·教育管理,2017(7):53-55.