

遵循人才成长规律 完善人才工作机制 推动学校高质量发展

王树国

西安交通大学以习近平总书记“聚天下英才而用之”重要思想为指导,深化人才发展体制机制改革,认真贯彻落实中共中央国务院《深化新时代教育评价改革总体方案》的要求,树立正确人才观,围绕建设中国特色、世界一流大学的战略目标,通过大胆改革,创新人才发展模式,建立科学的教育评价导向机制等举措,推动人才工作更高质量发展,形成了有利于人人渴望成才、人人努力成才、人人皆可成才、人人尽展其才的良好局面,助力学校走出西部高校人才“引不进、聚集难、成长难”的困境,为加快推进学校“双一流”建设,提供了坚实队伍保证。

一、基本做法

学校高度重视人才工作,把人才作为支撑发展的第一资源。自2014年起,通过实施“领军学者计划”“青年拔尖人才支持计划”“青年优秀人才支持计划”,汇聚和造就了一批引领学科发展的领军人才和具有创新研究能力、国际化视野的优秀青年人才,为学校注入了新鲜血液,进一步优化队伍学缘结构,提升科研创新能力和实力,增强学校在国家级人才项目上的竞争力;后备人才队伍大大扩展,人才队伍可持续发展能力大大加强;学校国际化水平显著提升,国际竞争力、国际影响力明显增强。下面将以“青年拔尖人才计划”为例,介绍学校在高层次人才队伍建设上的核心举措。

(一)创新聚才方式,突出质量导向

树立科学的教育评价导向,坚持“不分海内外、不唯帽子、不唯职称、不唯资历”的“四不唯”人才选拔理念,提出只看水平、看潜力、看发展的识才理念,努力克服地处西部诸多困难,依靠“实实在在创条件”和“实实在在敞胸怀”,以开放包容的姿态延揽海外人才,优化人才引进政策,引入国际化评价体系,并赋予优势学科自主选拔用人的权利,取得了突出成效。

一是坚持多方推荐遴选人才。明确以候选人的真实水平、实际贡献、在同龄人中的相对位置、独立工作能力为评审依据,考察候选人的发展潜力,同时候选人需提供主要学术创新贡献、至少5封国内外著名学者的推荐信和可供对比的青年学者名单等,以证明申请者的学术水平等机制,以确保遴选同龄中的佼佼者。

二是进行“小同行”函评。采用国内外“小同行”函评方式,充分考虑学科差异,邀请国内外知名专家,明确不以论文的数量和发表的期刊、科研获奖等作为评价标准,重在看其在国际学术前沿、国家重大需求、国民经济主战场等方面的实际贡献、学术活跃度和行业影响力,请评审专家给出具体推荐意见。

三是进行“大同行”面试。邀请国内著名高校的学科“大同行”专家担任面试评委,按照理、工、医、人文社科等不同学科领域及基础、应用等不同类型分类评估,以质量、贡献和潜力为评价导向,着重观察申请者是否是同龄中的佼佼者,是否把握国际学术前沿和国家重大需求,是否具有独立工作能力、未来发展潜力、与团队相融性,是否对学科未来发展能起到重要支撑作用等,请评审专家进行综合判断,并给出综合评

价意见。

(二)完善管理制度,激发人才活力

“功以才成,业由才广”,人才聚则事业兴。学校高度重视如何创造良好的环境促进人才发展。

一是采用PI制让人才充分发挥作用。学校在全面实施Tenure Track的基础上,为发挥青年拔尖人才的创新活力,推行独立PI制,给予引进人才在方向确立、平台建设、经费使用、组建团队、学生培养等方面的独立自主权,同时以创新能力、质量、贡献为导向,坚持“全面与重点相结合、定量与定性相结合、年度与聘期相结合、个人与团队相结合”,既允许“全能冠军”、也允许“单项能手”,重点关注标志性业绩。

二是给青年人才起步提供足够的经费支持。学校在“一流大学”建设中设立专项经费用于支持青年拔尖人才,一方面根据学科大类的不同进行定额支持,另一方面根据研究属性、现有研究平台,由青年人才提出研究平台需求,学校组织专家论证,予以专项支持,确保引进人才可以迅速开展一流研究工作。同时,对业绩突出者予以科研经费奖励,鼓励其持续产出高水平成果,激发创新创造活力。

三是建立健全青年人才帮扶体系。对于引进的青年人才,学校要求他们加入团队,以帮助他们成长;对于在新方向上引进的青年人才,如暂时不能加入团队,则确定一名联系教授,以帮助他们适应学校环境和国内科研环境。

(三)健全评价机制,促进人才发展

学校按照人才成长规律,本着分类施策的原则,进一步建立健全用人评价机制,为不同发展阶段的人才提供应有支撑,搭建满足不同层次不同类型人才需求的发展平台。

一是坚持“德才兼备、以德为先”原则。在人才遴选时,加强对候选人的思想政治考察,将思想政治素质、背景考察要求贯穿于选聘、引进的全过程。坚持“凡聘必审”,即针对校内应聘(考)人员,由所属院(部)系党组织对其思想政治表现、师德师风情况进行考察,给出明确的政审意见;坚持“凡进必审”,即针对校外应聘人员,通过面谈、到原单位进行考察等多种方式,深入了解其学习工作经历、政治倾向、宗教信仰等方面的情况;通过多种方式对海外申报人进行背景核查;发挥专家作用,即在学校评议环节,由专家组多方面、深层次地了解应聘者的学术水平、心理健康情况。

二是探索长周期考核,实行目标跟踪。学校对青年拔尖人才实行目标跟踪制,首聘期6年,期间只进行中期评估。评估以总结经验、加强交流、促进发展为目的,面向全校师生公开进行。邀请校内资深专家对青年拔尖人才前三年工作进行评估,及时发现青年人才发展中遇到的问题,并给出今后发展的建议,指导他们今后该如何发展,解决他们工作中遇到的困惑。学校与学院一道紧密跟踪青年人才的成长轨迹,通过座谈会、研修班等形式深入青年人才群体,倾听他们对学校发展的意见建议、个人发展中面临的困难和需要解决的问题,助力青年人才的发展。

三是突出原始创新、强调解决重大问题。无论是中期评估还是聘期考核,在科研业绩方面均把原始创新和解决重大问题放在首位,淡化论文数量、淡化影响因子、淡化专利数量等,重在看青年学者的实际贡献。对基础学科,重在看他们研究的原始创新性,通过国内外同行的认可度来进行评判;对工程学科,强调是否解决了国家重大问题、攻克了行业

关键技术、推动了行业科技进步、产生了重大社会效益;对生命医学学科,强调是否解决了生命健康和医疗技术方面的关键技术,是否在临床医疗上有新突破;对人文社科学科,强调对国家、地区政策制定、执行、管控等方面以及经济社会可持续发展方面提出有价值的意见建议。

(四)拓宽引才渠道,用好引才平台

在全球人才争夺的大背景下,为延揽更多海内外优秀青年人才,学校通过多种方式拓展优秀人才引进渠道。

一是举办“丝绸之路青年学者论坛”广揽人才。自2015年起学校每年举办丝绸之路青年学者研讨会,让与会学者深入了解陕西省情省貌及西安交大发展动态,吸引优秀青年学者加盟学校。该论坛得到了中组部、教育部、陕西省委省政府的鼎力支持,目前已经发展成为每年2次的青年学者论坛,取得了良好效果。

二是充分发挥知名教授作用精确找人。积极发挥学院、学科在青年拔尖人才招聘中的作用,围绕着学科发展规划,请知名教授围绕学科方向,在熟悉的领域、熟悉的国际著名课题组进行“精确找人”。

(五)做好人才服务,营造惜才氛围

学校按政策及约定落实好人才服务的配套条件保障,着力打造促进人才不断成长的良好内外部环境,营造尊重知识、尊重人才的良好氛围。

一是创新人才服务模式。西安交大落实人才优惠政策,为引进人才提供全方位、贴心式服务。学校通过为引进人才提供安家费、生活用房、子女教育等待遇,让引进人才体验到西部的房价、东部的薪酬、国家的项目、国际的平台,使优秀人才生活安心、工作顺心。

二是学校坚持事业留人、氛围留人、感情留人,在科研用房、研究生招生等方面提供保障措施。引进青年人才在到岗前三年面临平台建设、队伍建设、科研启动、教学过关等诸多问题,学校通过年度总结、中期评估,及时发现青年人才发展中遇到的问题,请专家给出今后发展的建议,指导他们今后该如何发展,得到青年人才高度认可。

二、实施成效

(一)良好的选才机制,集聚一批优秀青年人才

从2014年起,学校青年拔尖人才支持计划已遴选出605人,其中校外入选者452人、校内153人。在学校的大力支持下,已有相当一部分青拔人才在领域内取得重大研究突破。例如,传统优势学科青拔人才在解决国家重大问题中发挥重要作用;基础学科青拔人才在国际学术前沿探索中取得若干突破进展;新兴交叉学科青拔人才强化交叉合作、产出一流成果;战略必争学科青拔人才在前沿探索中逐步成为学术带头人。该计划入选者中70%以上具有海外工作经历,打破地缘“近亲繁殖”。通过该计划的深入实施,学校人才队伍结构日趋合理、引才育才积极性进一步提升,形成了引才全球化、培育精准化和评价多元化的工作体系,在基础研究、应用研究、学科交叉融合等方面汇聚了一批享誉国内外的知名专家学者,形成了西部地区人才队伍高地,为建设世界一流大学提供了坚实的人才队伍支撑。

(二)促进人事制度改革,建立良好的人才评价体系

通过构建国际一流的创新软环境,将传统意义上以“事”为中心的大学人事管理,真正向以“人”为本的战略性人力

资源管理转变,构建灵活多元的用人机制,建立合理的“竞争-淘汰”机制,形成了终身制与合同制相结合,专兼职相结合的,更趋灵活的人才流动机制;借助国家人才体制改革的有利时机,形成了因岗择人、以事设岗、灵活多样的良性人才体制机制;进一步完善激励考核机制,致力人才评价机制的创新,建立了更加合理、更加符合人才发展的分类评价指标体系,体现岗位职责的不同需求,强化代表性成果评价,注重质量和内涵。

通过青年拔尖人才支持计划的持续深入实施,一定程度上改变了学校“西部地区集聚高端人才难”的困局,为学校人才队伍建设带来了历史性转变。

三、经验启示

(一)遵循高校发展规律和人才成长规律是做好人才工作的根本保证

坚持“一把手”抓“第一资源”的工作原则,重视党管人才工作顶层设计,把引进、培养具有国际视野、国际水准的杰出人才作为人才强校战略的关键。大兴识才爱才敬才之风,为人才发挥作用、施展才华提供更加广阔的天地。在学校发展规划中,将“建设一支与世界一流大学相匹配的人才队伍”作为重要建设内容,从学校发展战略角度,奠定了人才队伍建设工作的重要地位。

(二)建立科学人才评价体系,深化人才发展体制机制改革是做好人才工作的动力支撑

继续实施学校各类人才计划,构建“学科带头人-学术带头人-学术骨干”三位一体人才发展路径。着力探索人才持续培养模式,强化人才的政治思想、创新能力、国际合作等方面的持续培养,积极鼓励学科交叉融合。在职称评审、岗位聘用、聘期考核等工作中,坚持“德才

兼备、以德为先,业绩为王、择优聘用”原则,不断完善考核评价机制。

(三)建立良好选人用人机制,形成广纳贤才、人尽其才的制度体系是聚才的根本保证

提高精准识别的能力,善于识人德才、识人本质、识人潜能,人才选拔时坚持品德、能力、业绩导向,克服“唯帽子”倾向,为人才提供施展才能的机会和平台,为人才脱颖而出创造良好的环境。强化学术氛围,让每一个教师感到有做事的环境、有做成事的条件、有发展的空间,从本质上激发他们的成就感、事业感和荣誉感。坚持以识才的慧眼、爱才的诚意、用才的胆识、容才的雅量、聚才的良方,广开进贤之路,不断营造一个有利于人才引进与成长的良好工作环境、学术环境、生活环境与文化环境。

(四)构筑人才事业发展高端平台,建立服务人才工作保障体系是留住人才、发挥人才效能的外部保障

以探索21世纪大学新形态为目标,积极推进中国西部科技创新港和“中国西部海外博士后创新示范中心”建设,吸引广大海外才俊汇聚加盟。目前创新港已建立29个研究院和300多个科研基地,构建世界一流的研究平台。建立服务人才的工作体系,创新人才服务方式,探索人才个性化、人本化服务模式,完善相关管理制度,致力于打造一流的服务全面吸引海外人才入驻加盟。

作者

王树国 西安交通大学党委副书记、校长,教授

