

解码高校“挖人大战”

3 月 31 日,《新华每日电讯》刊载题为《解码高校“挖人大战”》的评论。“东部各高校,请对中西部高校的人才手下留情。”在前不久召开的中西部高等教育振兴计划工作推进会上,教育部部长陈宝生疾呼:“挖走这些人才,就是在掘人家的‘命根’。”教育部也下发相关通知,要求坚持正确的人才流动导向,不鼓励东部高校从中西部、东北地区高校引进人才。

历数各地高校人才引进计划,“挖人才”的决心可谓不惜血本,其中尤以“资金实力雄厚的东部理工类高校”为最。人才招聘引进工作“席卷”全国,有人将之称谓新一轮的“挖人大战”和“双一流”的“速成法”,而这其中,西部高校成为人才被挖的“重灾区”。

合理的人才流动,本应是国家和社会活力的体现。但是,各种“土豪”式“挖人大战”,势必会对国家整体科研和高等教育发展造成冲击。第 41 期“议事厅”,新华每日电讯聚焦高校“挖人大战”,尝试分析“挖人大战”的原因及影响,为构建合理有序的人才流动机制支招。

三个维度看西部高校为何留不住人

今年以来,教育部继提出“不鼓励东部高校从中西部、东北地区高校引进人才”“高校之间不得片面依赖高薪薪酬高待遇竞价挖人才”等要求后,教育部部长陈宝生就高校人才流失问题,做出“东部各高校,请对中西部高校的人才手下留情”的表态。

人才管理制度从较为僵化到逐渐灵活,是“计划经济式”人才配置制度进行改革的结果,也是国家人才战略调整的重大措施之一。然而,随着人才流失的逐渐加剧,进而形成了“孔雀东南飞”抽血式的人才非合理流动态势。

随着“双一流”建设目标的提出,按“头衔”引进人才已经成为东部沿海高校的惯常做法,尤其是两院院士、“长江学者”等拔尖人才,更是竞相引进的重点。现实中,一名顶尖专家撑起一个学科的例子比比皆是。而为了更快更好推进“双一流”,“挖墙脚”无疑是效率最高的方式,而且在提升高校排名、学科评估、课题申报、经费划拨等方面都是“闪光点”。面对东部沿海高校的强大攻势,西北一所国家级重点高校的老师甚至向记者表示,现在学校的人才可不是被挖断了档,而是干脆被挖掉了“根”。

人才大量流失的现实压力下,一些西部高校曾响亮地提出了“待遇留人、事业留人、感情留人”的著名口号,并提出了建立“不求所有、但求所用”的灵活人才利用机制。但从近年的实际情况看,人才流失的深层次原因并没有得到解决。

第一个维度是待遇上的现实差距仍然存在,甚至有进一步加大的趋势。记者近期同一个国家级科研机构西北分支机构的人事部门负责人聊天,了解到这个机构同样资历、学术成就相当的科研人员,在西北分支机构退休,月收入在6000元左右,到东南沿海分支机构,能达到9000元甚至更多,这还不算在职期间的收入差距。这名负责人感叹,扎根西北一辈子,最终结果是既伤身(西北自然条件恶劣)又伤心(收入差距大)。

第二个维度是事业发展平台的差距仍然明显。东南沿海地区高校、地方政府的科研资金支撑能力远超西部是基本共识。科研成果转化率持续较低也一直困扰西部高校。以甘肃为例,在省会城市集中了兰州大学、

中科院近代物理研究所、中科院兰州化学物理研究所等优秀高校和科研院所。然而多年来,受制于当地经济社会发展水平相对滞后、各方面支撑不足等诸多现实难题,科研成果转化难、走出实验室“成活”难仍在困扰这些高校和科研机构。

第三个维度是中央国家机关所属京外单位基本养老保险属地化管理政策的实施。除个别省份外,西部地区同东部地区的平均薪资和养老保险水平差距明显,这也可能导致西部高校、科研机构的人才流失进一步加剧。

虽然人才流失与一些西部高校体制机制落后、内耗严重影响科研等问题也有关系,但归根到底,还是因为西部高校面对东部高校“挖墙脚”,没有能力形成一条以待遇、感情和事业为主的更强力的“纽带”,把人才和自己绑在一起。

国家层面鼓励的是合理的人才流动,限制的是恶意的、非恶意但会导致恶性后果的人才流动。寄希望单纯以行政命令限制高校间人才交流,可能会从一定程度上控制西部高校人才的流失规模,但对人才本身甚至有能力吸引人才的高校而言,都谈不上公平。

“双一流”的提出,是我国高等教育发展到一定阶段后的必然要求,但决不是新一轮“挖墙脚”的借口。同时,西部高校扎根当地,为当地培养了大量的高素质人才,对缩小西部和东部地区人才资源上的差距大有裨益,能够帮助消减区域间经济社会发展差距,并实现西部地区的稳定。可以说,高校之间人才如何合理流动,有国家战略层面的大账可以算。

治本之策,是通过政策和资金的倾斜,让西部高校有能力同东南沿海“争一争”。有高校教师提出了并不准确但足够形象的比喻:各种“挖墙脚”好像“病毒”,只有机体的免疫力足够强大,才能够避免“病毒”的侵蚀。

要从根本上回应人才最切身、最真实的需求。同时,辅之以更加科学合理的科研资源、人才管理制度和科研成果转化机制,让更多西部高校人才立足本地即可利用全国资源。有高校教师表示,如果哪一天面对东部高校“挖墙脚”,西部高校人才会“纠结”,才说明我们的高校人才调控政策起到了作用。

云南何以引得“孔雀西南飞”

见惯了“孔雀东南飞”的诸多例子,地处西南边陲的云南大学却反其道行之,着实令人吃惊。据不完全统计,自 2015 年以来,该校已从国外和东部发达地区引进了十余名高层次人才,其中不乏英国皇家工程院院士、“长江学者”特聘教授、国家社科基金重大项目首席专家等高级别人才。

云南大学引才是近年来云南省人才工作的一个缩影。与西部很多省份一样,云南省不但面临人才创新能力偏低、与行业发展结合度不够、高层次人才“进不来”等问题,甚至经常不得不承受人才流失带来的影响。有一次在全省会议的小组讨论上,说起要发展某个专业领域,一位省领导随口就问发言者,那个谁谁谁不是资深专家吗?要好好利用起来啊。发言者满脸尴尬地说:早在前年就已经被高薪挖走了……

针对种种困境,云南省提出“深化人才领域改革,释放创新创业活力”,推出了一系列人才重点领域改革举措,释放人才红利。一方面是请进来,云南省提出了“柔性引智”的机制,按照“不求所有、但求所用,不求所在、但求所为”的思路,在不改变人事、档案、户籍、社保等关系的前提下,有针对性地邀请国内外高层次人才来云南,包

括顾问指导、短期兼职、阶段式服务、挂职锻炼等多种形式。从利用南博会举办云南国际人才交流会引进 80 名海外高层次人才,到在大理、腾冲挂牌建立高层次人才基地,引进 35 名省外院士专家开展智力服务,云南省迈出了重要的第一步。

除了引进人才,云南做的另一项重要工作是培养人才。“云岭”系列高层次人才培养工程已持续多年,目前已有 402 名人才被培养选拔出来,省财政最高给予 200 万元的科研经费。“云岭学者”“云岭名医”“云岭首席技师”“云岭教学名师”,都形成了有力的示范效应。

西部地区高校、科研院所在管理体制上的弊端,也常被人诟病。云南省明确提出,要破解长期以来存在的行政化、官本位难题,理顺政府、市场、社会、用人主体关系。在管理方面推进“放管服”改革,主要是下放人才管理行政审批权限,及时公布涉及人才管理领域的 36 项“权力事项”,精简人才行政审批事项并全部入驻网上服务大厅。不仅如此,云南省还改变过去对科研人员职称评定、评价中的诸多制度短板,采取了包括下放 12 所高校正高级职称评审权、完善激励机制、推行“人才绿卡”等一系列措

施,为科研人员提供宽松的研究环境。

在这样的背景下,云南省已经建立 21 家高层次人才创新创业示范基地、77 个博士后科研流动站和 workstation、11 个院士(专家)

靠“挖人”建不成“双一流”

自 2015 年 10 月 24 日国务院印发《统筹推进世界一流大学和一流学科建设总体方案》以来,全国高校拉响了争创“双一流”的号角,各高校对人才的争夺趋于白热化。其中尤为突出的是,东部高校频频从西部高校“挖人”。

广东 2015 年 4 月就提出了建设高水平大学的意见,力争用 5—10 年时间,建成若干所具有较高水平和影响力的大学,培育一批在全国乃至全世界占有一席之地的特色重点学科。当年 8 月,广东公布了入选的 7 所高水平大学和 18 个重点建设学科项目名单。广东宣布在 2015—2017 年安排 50 亿元专项资金用于高水平大学建设。

在这个背景下,广东部分高校在高水平大学的建设中十分重视“挖人”。2015 年 9 月,广东东莞一所理工院校被列入高水平理工科大学建设,人才成了学校发展的瓶颈之一。为了加快高层次人才引进力度,学校提出要围绕抢抓国内高校“双一流”建设机遇,从引进机制、考核、待遇、科研启动经费和住房补贴等方面出台了系列人才制度。

2016 年下半年,该校决定 3 年引进 300 名优秀青年博士,一次性为优秀青年博士提供 26 万元(税前)安家购房补贴,最高 30 万元的科研启动费。对于高层次人才如“国家杰青”“千人计划”学者等,年薪更高达百万元以上,住房补贴 200 万元以上。据了解,自 2017 年 2 月份该校贴出“高薪”招聘 100 个重点人才以来,截至目前,陆续收到 300 份左右的简历。

不仅是广东,其他东部地区也加入了向西部“挖人”的大潮。2016 年,原兰州大学李忠林教授受聘为南开大学历史学院教授,同时入选南开大学“百青计划”。根据南开大学网站介绍,曾任职兰州大学历史文化学院的李忠林教授,科研方向是先秦史,是通过申报校“百青”项目并经严格外审进入南开的。“百青计划”即“百名青年学科带头人培

离开西部的人才未必都是为了钱

“离开的,每人都有一部心酸史。”这是采访中赵石常说的一句话。

赵石(化名)已在南方某省属重点大学就职近 6 年,之前他是西部一所部属高校的学科带头人。作为土生土长的西北人,离开故土他有很多不舍,学生和亲友来看望,他时常叮嘱“带上几份酿皮子”。

“‘孔雀东南飞’不是最近几年才有的。”赵石说,不过最近一些“百万年薪”挖人确实博得了很多眼球。这可能是因为临近学科评估年,又逢“双一流”建设,一些高校获得了不少经费,而最安全的花法是学术会议和引进人才,从而使得砸钱引才的现象集中出现。

赵石说,虽然东部高校开出的条件诱人,但离开的人并不全是为了钱。当时他所在的西部高校不放人,南方这所高校不仅邀请他去体验环境,还十分有信心给他留出了近一年的“思考期”。

最终让赵石下定决心到这所南方高校来工作的,也并非近百万元年薪和 100 多平方米的周转房,而是两件“小事”。

在高校搞科研,报账常让教师们“头大”。而这所南方高校为教授们设立了专门的报账员,让他们省出不少时间搞科研。对教授而言,不用操心“俗务”是莫大幸事。

工作站、136 个专家基层科研 workstation。云南大学一位老师告诉记者,文章开头引进的人才中,不少人到了云南后科研成果反而比原先在东部地区高校更加丰硕。

养计划”,是南开大学自 2013 年起实施的青年人才遴选与培养计划,拟用 3 至 5 年时间,面向校内外公开遴选 100 名左右优秀青年人才,加速培养和造就一批杰出青年学科带头人。据一位不愿透露姓名的南开学生说,南开大学将“百青计划”引进的高端人才年薪开到了税前 65 万元,还提供无产权的周转房。

不可否认,部分东部高校以优厚的条件从西部挖人,能够在短时间内改善本校的学科力量和人才架构。华南理工大学一位不愿透露姓名的老师告诉记者,该校学术水平相对较弱的公共管理学院去年从兰州大学、中南大学、吉林大学三所大学共挖了 3 个人,这些在原院校生产力很高的年轻学者一过来,大大改善了该校此类学科不齐、学术交流活动少的局面。

但是,大规模从外引进人才的做法,容易对本校教师队伍心态造成波动。一位不愿透露姓名的广东高校老师告诉记者,学校这么重视引进人才,却忽视对本校教师队伍的培养,非常打击本校教师积极性。这种急功近利的做法,会影响整个校园的学术氛围,反而不利于“双一流”建设。还有高校老师讽刺说:都是钱多了烧的。

教育部最近再次发文明确,不鼓励东部高校从中西部、东北地区高校引进人才。全国人大代表、广东省教育厅原厅长罗伟其认为,高校“挖人大战”,主要还是因为高校、科研院所的指标体系设计不够完善。比如一个高校的学科评价,达不到一定的人才指标,重点学科就过不了,申报项目也不行。这就让一些高校为了“双一流”、学科建设等指标去挖人,挖过来加着材料一包装,急功近利地达成目的。“单位花几百万元挖个人,并不心疼,因为用的是财政的钱。”罗伟其指出,高校之间挖来挖去的只是存量,科研人员浮躁了,学术氛围也浮躁了,对国家科研和高等教育的长远发展不利。

此外,赵石此前所在的大约有“近亲繁殖”的现象,一些西部学校也倾向选择本校毕业生留校,人际关系复杂。而“东部高校资源多,人才引进相对多元,大家相处起来更简单。”赵石说。

教授“东南飞”,“尽管情况各异,但受大环境影响是肯定的。”赵石说,这个大环境就是西部高校在整个资源分配中处于劣势,再加上一些个人原因,“东南飞”便在所难免。

与 50 岁出头的赵石不同,西部另一所部属重点高校的“80 后”教师于昇(化名)婉拒了两所东部高校令人心动的邀约。“不是我有多高尚,而是老婆在这儿、孩子尚小。”于昇说,不改变西部高校的资源劣势想留住人,太难。

于昇说,上世纪末一些西部高校用住房、感情甚至行政职务留人,起到了一定作用。如今,面对东部高校引才压力,留人效果已大打折扣。

“限制人才流动是不可能的,真要让人才合理流动,而非东部高校如抽水机般到西部抽水,还需体制机制革新,比如在经费、项目等方面向西部高校更多倾斜。”于昇说,西部高校更像是遏制人才荒漠的“治沙站”,对其进行相应倾斜,社会效益远大于经济效益。/ 新华社