

发展改革动态

2018 年第 2 期 共 76 期

发展规划处

2018 年 4 月 27 日

【聚焦综合改革】

如何破解高校人才之困

高校人才改革进入深水区，如何打开套在“非在编”人员身上的“隐形枷锁”？“非在编”科研人能否入列，“一视同仁”？怎样取代“一刀切”评价方式？对应用型科学家如何考核？

解决这些困扰高校人才改革的体制机制难题，山东大学正在跨出探索的步伐。日前出台的《山东大学关于深化人事人才工作体制机制改革的意见》（以下简称《意见》），22 条举措直抵长期积弊与人才“痛点”。

一方面，这些政策将全球纳入视野，再三强调引才效率，避免让“走流程、盖章子”耽误效率；另一方面，它注重“内部激活”，打破人才隐形“天花板”，让教学、科研、应用人才都找到上升渠道。



改革职称评定方法 解除“非在编”人员的“隐形枷锁”

等了三十年,山东大学国家胶体材料工程技术中心陈代荣教授的“心结”正在解开。

“我的一项工程已经做了十七年了,国家每年还给支持,但攻关大项目需要日积月累,短期考核并不科学。因为短期内难出成果,不能对职称晋级提供帮助,所以在编年轻人不愿参与。我只能将之交给11位‘非在编’科研人去做,但他们发展很受限,薪酬也不高,由此流失率很高。”

陈代荣的这个案例指向问题:对应用型科学家如何考核?“非在编”科研人能否入列,“一视同仁”?而这两个难题,正是国内高校普遍存在却迟迟得不到解决的。

山东大学人事部部长吴臻认为,根据现有对应用科研的评价体制,“用不上就等于没成果”。中国人事科学研究院研究员孙锐也认为,在现有量化考核制度下,大量科研人员被引导到“短平快”的项目上,难以“十年磨一剑”。

《意见》颠覆了这一条:弱化年度考核,强化了聘期考核;鼓励“给年轻人更多时间做科研”。同时,科研不同于教学,“一刀切”要求发文章不现实。为此,《意见》允许单项突出,科研业绩等效替代。

这合乎杨再兴的期待。这位山大微电子学院的年轻教授向科技日报记者坦言，“每年考核，折腾一番，如何‘心无旁骛’？聘期考核，才是尊重科研规律之举”。

“非正式人员在美国是很多高校的科研主力，在山大科研一线活跃着近 400 名‘非在编’人员。”陈代荣向记者表示。实际上，在国内高校，“非在编”人员是一支客观存在的队伍，却一直没有被重视起来。

梳理近期国内高校的招聘启事，“非事业编”招聘公告不在少数。这是一群游离在“体制外”的科研人，他们“干活多、待遇少”是不争的事实。

现在，套在“非在编”人员身上的“隐形枷锁”正在解除。比如《意见》提出，给他们以身份认同，将“非在编”专业技术人员纳入学校职称体系；同时，将“在编”和“非在编”一起纳入人才队伍的整体规划，合理划分岗位。

给钱给待遇给上升通道 留住代表大学未来的博士后

“突出地方特色，才能避免人才管理改革试验的同质化。”正同中国人事科学研究院助理研究员刘洋所言，突出山东的优势和特点是山东高校人事人才体制机制改革的关键之一。

“不以就业为目标，不以培养官员为目的，不以培养亿万富翁为目的，旨在培养‘大学问家’‘大科学家’。”这是八年前，山东大学“泰山学堂”成立时的初衷。八年来，这个学堂每年为国内外输送大批优秀人才，牛津大学、巴黎高师、巴黎高工等世界名校都有山大学子的身影，但是留在山大的却少之又少。

“人才外流，为什么？”这是摆在高校决策者面前的问题。现在，答案清晰了：薪酬待遇和上升渠道。

五年前，美国波士顿学院国际高等教育中心发布的《大学教授薪酬面面观》一书，其中关于中国教授薪资在世界排名中垫底一度引发热议。可以说，年限和学术成果是高校教授聘任考核的主要标准。在学术序列中排名靠后的博士后向来薪水不高，但他们却代表着一所大学的未来。

为此，国内高校纷纷上调“博士后”待遇。此次《意见》也加入“涨薪”条款，改革后，博士后队伍的待遇将全面提高。一批人年薪能达到 30 万元，大部分博士后年薪在 20 万元左右。

下放决策权 由科研“大拿”支配人财物

人们常常用“想要的人才得不到，不想要的人才却来了”，来形容高校的一线科研单位缺乏自主权的现实。

作为专业“大拿”，陈代荣教授于1989年本硕连读毕业后留校工作至今，曾获得国家科技进步二等奖、教育部科技进步二等奖。长期以来，他的一个心愿是得到“人事权”，比如“聘任教授、副教授、研究员、副研究员的权利能不能下放给我们？”

现在，答案有了。

“谁来呼唤炮火？应该让听得见炮声的人来决策。”吴臻引用这句话说，改革将赋予基层更大人才自主权。比如：学院可拥有选聘自主决定权和评价标准自主制定权、绩效奖励自主分配权。而作为科研“大拿”，陈代荣还将得到“首席专家自主决策权”——它包括充分的人财物支配权和技术路线决策权。

相对于南方高校，大部分北方大学虽然一直很重视人才工作，但是受各方面因素的影响，步子小了一些；本来在地域上就不占优势，如果再不拿出好的体制机制，滑坡可能会继续。对他们来说，到了必须改变的时候了。

作为人事部长，吴臻能更冷静、务实地看待此次改革，“为确保落地，每个单位都领回了自己的任务图，每一个责任单位都会列一个时间表，包括行动方案和任务分解书，交给督查办，以便定期督查和检验”。

但对高校来说，人才改革并非一朝一夕完成，万里征途只迈出了第一步。（中国高等教育2018-05）

【新动态】

辽宁向高校等事业单位放“引才”权 工资不受限 随着各地人才竞争日趋激烈，辽宁省也于年初研究审议了《辽宁省人才服务全面振兴三年行动计划（2018-2020年）》并在日前进行了说明，其中明确了高校、科研院所等事业单位可自主招聘高层次紧缺人才，名额、工资不受限，现场签约、自主聘用。这次行动计划的突出特点之一是聚焦“放权松绑”，将探索建立高层次人才事业编制机动使用机制，专门用于保障高层次人才的引进、培养、流动所需编制，实行实名制动态管理。不仅放宽引才人数限制，辽宁省还在工资收入上放权，向人才让利。三年行动计划中明确，高校等事业单位对部分紧缺或者急需引进的高层次人才，可实行协议工资、年薪制或项目工资等灵活多样的分配方式，所需的工资额度不计入单位绩效工资总量调控基数，据实核增。在科技成果转化方面，辽宁省突出“用”为导向，向人才让利，明确对于在本省完成、转化职务科技成果的奖励不低于转让净收入的70%，其中对于在

研究开发和科技成果在本省转化中做出主要贡献的人员，获得奖励的份额不低于奖励总额的70%。（《新华社》）

国家今年招 2.6 万大学生到基层“三支一扶” 今年国家将继续选拔招募 2.6 万名高校毕业生到基层从事“三支一扶”服务，引导和鼓励更多高校毕业生前往基层工作。为做好今年高校毕业生“三支一扶”计划实施工作，人社部、财政部专门印发《关于做好 2018 年高校毕业生“三支一扶”计划实施工作通知》，要求各地紧紧围绕实施乡村振兴战略和打赢脱贫攻坚战的战略部署，坚持“稳定规模、优化领域、改进管理、提升质量、强化保障”的基本思路，认真开展工作。各地要积极拓展服务岗位，结合实施乡村振兴战略、打赢脱贫攻坚战等需求，提升服务岗位的针对性和有效性。提高选拔招募质量，按照公开、平等、竞争、择优的原则，坚决杜绝选人用人的不正之风。强化教育培训工作，持续实施“三支一扶”人员能力提升专项计划。加大培养使用力度，加强帮助扶持，提供干事创业平台。加强日常管理服务，严管厚爱“三支一扶”人员，进一步完善服务保障机制。努力促进期满流动，畅通各类流动渠道，促进其尽快实现就业创业。《通知》明确，招募计划、中央补助资金和服务岗位要进一步向贫困地区、革命老区、民族地区、边疆地区和扶贫类岗位倾斜。《通知》强调，各地要尽快启动实施相关工作，确保 7 月底前完成选拔招募。（《人民日报》）