



高层次人才要引得进、用得好、留得住

——首都经济贸易大学校长王稼琼谈高层次人才引进工作

□文 / 本刊特约记者 衣大鹏

王稼琼，1964年生，山西大同人。经济学博士、教授、博士生导师。主要研究方向为产业发展战略、产业组织理论、运输经济与政策分析和区域经济分析。历任北京交通大学校长办公室主任、经济管理学院院长、副校长、北京物资学院院长等，现任首都经济贸易大学校长。兼任中国市场学会副会长、中国工业经济学会副会长、教育部经济学类专业教学指导委员会副主任委员、北京市高校管理研究会理事长、中国高等教育学会高等财经教育分会副理事长等职务。



“筑巢引凤，广纳贤才”是高校发展进程中的一项重要工作，近年来，首都经济贸易大学人才引进及培养工作成效明显，短短两年该校在海外招聘网上综合评价名列前茅。日前，校长王稼琼接受了记者专访，在一个半小时的采访中，王稼琼围绕学校人才队伍建设总体思路，指出了高层次人才引进对学校发展的重要支撑作用，介绍了学校围绕高层次人才引进工作的开展情况，阐释了学校在引进人才、用好人才，留住人才方面的顶层设计。

内培与外引“两手抓、两手硬”

记者：“人力资源是第一资源”，是立校、强校之本。对于首都经济贸易大学来说，人才队伍建设的思路是怎样的？

王稼琼：学校自提出“人才强校”战略以来，围绕全面提高高教质量，对人才队伍建设坚持内培与外引“两手抓、两手都要硬”的原则，对内通过推行“驼峰计划”、经贸学者计划、绿洲计划等一揽子人才计划，全面加强师资队伍的培养；对外从特聘教授、双轨制人才、全球海

选院长三个层次引进高层次人才，大力推进人才队伍建设。

通过人才引进推动人才队伍建设是学校发展的必然选择，也是所有高校发展的共识。这些年学校坚持“多元化、多渠道”人才引进的思路，包括多方位、多层次、多用工形式、多评价体系的复合型人才引进与培养机制，力争实现教师队伍存量、增量的双增长、双提升，建设一支师德高尚、业务精湛、结构合理、充满活力的高素质、专业化、国际化人才队伍。

“顶天”“立地”敬业是人才引进的三大标准

记者：高层次人才是人才引进工作的重中之重，也是高校间人才竞争最激烈的一环，首经贸对高层次人才的衡量标准是什么？

王稼琼：人才引进工作中竞争最激烈、最关键的确是高层次人才引进，这也是为什么每年各大国际学术会议成为各级政府、高校等招聘高层次人才舞台的根本原因。

作为北京市属大学，学校的重要使命之一就是服务

首都经济,对此学校在高层次人才引进工作中,从“知人善用”出发,致力于引进“顶天立地”的人才,一能“顶天”,即掌握学术前沿动态,熟悉国际教学科研范式,具有国际视野;二能“立地”,即充分了解国情,科研和教学能够更好地服务祖国的经济社会发展,能与国内的教师队伍用“共同的方法”谈“共同的发展话题”,更接地气;三要具有敬业精神,能践行作为教师的职业责任,并对工作抱有充分的热忱。

“三个层次”构筑高层次人才高地

记者:学校的高层次人才引进工作是如何开展的?

王稼琼:学校应用经济学、统计学在教育部的第三次学科评估中,均取得了在财经类高校中排名第五的好成绩,但评估过程中,我们也发现了学校国际化科研成果不足等问题,为此学校建立了“柔性引进机制”,以“不求所有、但求所用”新的用人理念和多元化的方式引进高层次人才,具体从引进特聘教授、双轨制人才、全球海选院长三个层次推动构筑高层次人才高地。

一是推进特聘教授队伍建设。学校立足国际、国内领先的理念,依托“千人计划”“长江学者计划”“海聚工程计划”“特聘教授”等人才项目,加大学科带头人的引进,以聘任人员在岗不一定在编的方式,围绕应用经济学、工商管理学等优势学科引进了李奇、范剑青、姚奇伟、逢锦聚、娄成武等国内外顶尖专家学者。创新的人才机制、体制在凝练学科方向、引进海内外人才、学术规范方面起到了重要的作用,同时为学校带来了良好的声誉,短短两年学校在海外招聘网上的综合评价已经名列前茅。

二是加大双轨制人才引进。众所周知,以留学人才为主体的海外人才是我国高层次人才队伍的重要来源,基于对兄弟院校国际人才引进经验和教训的总结,学校推出了具有首经贸特色的“双轨制”,在传统教学单位之外,成立了国际经济管理学院,引进了20多位具有国际著名高校博士学位的双轨制教师,通过国际人才引进带动师资队伍的数量和结构优化。双轨制引进的教师一年内就发表7篇国际A刊、5篇国际B刊、7篇国际C刊学术论文,对提升学校知名度起到了重要作用。同时,双轨制教师还承担了经济学、金融、劳经等重点发展学院实验班的教学任务,既让教师深入了解学校的教学需求和学生情况,又为实验班的教学提供了支持。

三是实施全球海选院长制度。对于学院和专业的发展,带头人的作用是十分重要的,学校面向全球“海选”院长,实施以领军人才为主导的人才群发展战略。学校

先后聘请了喻中、刘冠军等一批学科带头人担任实职院长,同时在会计学院等尝试聘任具有国际化视野并了解国情的学者担任学术院长。实职院长总领学院总体工作,学术院长关注学科发展方向,两者都对学院和专业发展起到引领、把关、开拓资源的重要作用。

用得好、留得住,营造人才辈出的氛围

记者:在引进的高层次人才中,是否会出现水土不服、留不住或者用不好的问题,学校是如何通过顶层设计来预防或解决这些问题的?

王稼琼:学校对高层次人才工作进行顶层设计,瞄准国家和北京市经济社会发展需求,瞄准重点学科建设及人才培养需要,为引进的人才提供施展才华的广阔平台,在精神和物质上满足他们的需求,营造“干实事”的氛围,充分发挥高层次人才对学校教学、科研、育人等工作的支撑作用,树立他们在学校成就个人梦想的信心和决心。

引进的高层次人才“水土不服”反映到具体工作中是不“接地气”,不能结合国情、校情工作。为避免这一现象,学校没有将高层次人才按照常规化管理分配科研和教学任务,而是专门减轻了高层次人才第一年的教学任务,利用一年的缓冲期关注国情、校情和相关学科的发展,充分发挥其科研优势,让他们继续保持国际视野而“顶天”,并能充分了解国情、校情而“立地”,从而能为首都资源环境、产业形态、人口与民生等重大课题提供智力支持。

高层次人才引进之后,关键是能否留得住。学校用求贤若渴之心对待高层次人才。在精神层面,学校对人才给予尊重、关心和爱护,聘请的特聘教授随时可以与校领导沟通工作情况,引导他们将个人发展融入学校事业发展之中。在物质层面,学校利用北京市各项资金支持,统筹安排,保证高层次人才待遇与国际接轨;学校通过长城学者评选、首经贸特大城市经济社会发展研究院等为高层次人才发展搭建平台;学校还支持引进的人才参加各种国际高水平会议以及海外进修,满足他们国际化研究的需求。

学校的发展离不开人才的支撑,近几年学校的人才队伍建设工作在学校的发展中起到重要作用。下一步,学校在人才队伍建设中将继续探索。在此,我们也向全世界的人才发出邀请:欢迎加入首都经济贸易大学。

(作者单位:首都经济贸易大学)

[责任编辑:李艺英]