**完善育才、留才及揽才政策，集聚新时期人才战略资源**

哈尔滨工业大学国际合作部副部长 顾建政

众所周知，人才，是科研创新的重要推动力，对高校发展起着举足轻重的作用。作为高校国际合作工作者，在国际人才竞争愈演愈烈的今天，如何揽才、育才、留才将是哈尔滨工业大学今后工作的方向和重点。本文将从三个方面展开，一是分析国际人才发展现状和问题；二是向大家介绍哈尔滨工业大学国际人才工作和政策；最后，分享有关国际人才工作的思考和重点。

**一、国际人才发展现状和问题**

首先，随着全球跨国移民速度和留学生群体跨境流速的不断加快，全球国际留学生呈现出从发展中国家流向发达国家的趋势，人才全球化令发达国家享受了人才红利。因此，人才也呈现出竞争空间全球化、竞争对手高端化、竞争手段多样化、竞争方式制度化、竞争流向复杂化等特点。 具体来说有以下五点：（1）人才的国家边界越来越模糊，科学家不再有根，“国际猎头”和“猎头政府”的模式逐渐出现，例如德国的“国际人才网络联盟”，试行普惠的长期签证来促进人才流动；（2）文化输出吸引人才，留学生成为人才竞争的主要手段，国际人才本土化，人才移民仍然是主要模式；（3）发展中国家人才严重流失，成为西方的“净出口国”，呈现“马太效应”，各个国家开始重视“人才回流”问题；（4）创业签证吸引“创业型人才”，创新型科技人才争夺加剧，各国开始意识到挖树挖苗决定未来，由争夺人才转向培养人才；（5）合作与共享的战略发展趋势，不求所有但求所用，即人才共享模式，如欧盟人才环流，试图实现“双重国籍促人才共享”。

现如今，国际人才竞争面临诸多挑战：（1）人才不够用：人才结构性短缺，高层次创新型人才短缺，“两高一基”人才匮乏，人才资本投入不足；（2）人才不适用：人才竞争力不强，培养出的人才不能适用经济社会发展需要，科技领军人才原始创新能力不强；（3）人才不被用：人才观念落实不到位，人才没有遇到真正的伯乐，没有良好的发展空间和平台，没有真正发挥自己的潜能。对于我国来说，中国是全球最大的留学生输出国、我国仍有大量高层次人才滞留美国、更多高中生出国留学、中国来华留学生比例仍然较低。我们面临的最大的问题在于破解大而不强的突出问题，所谓“大而不强”，主要体现在人才数量增长快而人才质量提升慢；人才素质变化快而人才结构优化慢；人才投入增加快而人才成果转化慢；人才管理部门多而人才市场参与少；人才政策出台多而人才直接受益少；人才理念讲得多而人才环境改善少。

**二、哈尔滨工业大学国际人才工作和政策**

哈尔滨工业大学对于引进国际人才也有相关规定和政策。在国际化建设上，学校的工作重点主要集中在四个方面：1、师资队伍国际化，集中力量建设一只结构合理、高效精干、具有国际化竞争力的专、兼职教师队伍，奠定我校发展的人才基础。2、教育教学国际化，支持开展若干本科生和研究生课程的外语和双语教学，搭建国际化的教学平台，提高广大教师（尤其是青年教师）和学生的国际交流能力和意识，进一步提升我校的教学水平。3、科学研究国际化，建设若干具有国际水准的科研平台，鼓励学科交叉，支持中外学者联合开展高水平的科学研究工作，争取国际项目支持，鼓励学者参加国际学术活动，支持学科举办高水平国际学术活动，提升我校科研工作的国际竞争力。4、学生培养国际化，积极开拓学生交流项目，让更多的学生有出国（境）学习的经历，为学生提供一个扩展自身国际化视野和竞争力的舞台，同时，吸引更多的国（境）外学生来哈工大交流、进修、学习，增加在校学生与国际学生交流的机会，创造更加丰富的国际化校园环境。

哈尔滨工业大学在国际人才建设上坚持引得进、留得住、用得好和流得动四大方针。我校在引进人才方面做了大量工作，全球招募顶尖高水平专家和团队以及拔尖创新青年人才、引进高端急需人才和基础创新人才、选聘具有国际视野的优秀教师担任国际事务高级顾问等等。当然，引进人才只是国际人才建设的开端，我校为了留住国际人才，在薪资待遇方面，与世界一流大学相匹配，构建多元化收入分配结构，大幅提高绩效工资比例，另外为优秀人才提供了优越工作生活条件，为其搭建充分发展和自我实现的广阔平台。除此之外，“以专引专”，通过聘请的国际顶尖专家学者吸引更多高层次人才，发挥国际顶尖学术大师引领作用，提升师生学术能力，提升成果转化能力。从而实现人才智力、引智成果和科技资源共享，全力促进科技成果转化和产业化，使成果和资源横向纵向流动，服务国家创新驱动发展， 服务振兴东北老工业基地建设，服务区域经济转型和社会发展。

学校一直坚持学生、教师和科研队伍的培养双管齐下，在学生培养方面，积极开展中外合作办学、境外办学（中法）、学生出国参访交流交换、留学生中心“一带一路”战略人才培养、英文课程建设、mooc技术以促进东亚教育一体化进程；针对师资及科研队伍的招募与培养，坚持高端引领、现代大学国际化薪酬体制、吸引海外优秀人才的原则，精心培养创新创业人才，发展中外合作创业教育、鼓励教师创新创业担任投资人、激励海归融入中国社会创新创业。

迄今为止，我校已与部分国际知名大学达成定期交流合作协议。旨在汇聚中俄工科精英大学、培养高素质人才的中俄工科大学联盟现已经有正式成员校43所，其中中国院校21所，俄罗斯院校22所，另外有7所高校正在观察中，预计至2020年底，参与阿斯图活动交流人数累计达到10万人次，我们将不断扩大规模、提高质量，进一步推进中俄人才交流与科技合作并促进中俄创新型经济的共同发展。

由黑龙江省政府和哈尔滨工业大学联合筹建中的黑龙江哈工大圣彼得堡大学，秉承高、精、特的办学理念，“高”指高起点定位，汇聚中俄优质教育资源和平台；“精”指精英式人才培养，打造两国高端人才；“特”指独特地缘特征、独特历史背景、独特学科优势。以引进俄高水平大学优质资源，服务中俄两国战略合作为办学目标，面向国家“一带一路”战略构想，致力于发挥“中蒙俄经济走廊”黑龙江陆海丝绸之路经济带的区位优势，构建中俄精英人才联合培养和高水平创新研究基地，培养高层次精英人才，服务区域社会经济发展，从而树立全球视野和战略眼光，汇集国内国际人才资源，最大限度激发人才创新创造创业活力。中俄联合校园选址范围在哈工大土木楼东侧（北、东、南）2号、3号、4号地块，用地面积约95857平方米（合150亩）。花园街历史文化街区拥有百年历史，是中东铁路建设时期俄罗斯高级铁路职员的住宅区，也是哈尔滨唯一现存比较完整的近代住宅街坊。之所以选址在花园街，原因之一就是花园街的历史背景以及文化价值与黑龙江哈工大圣彼得堡大学相契合，并且紧邻哈尔滨工业大学建筑学院，可共享教学、科研资源，为联合校园后续稳定发展提供强力支撑，最后，黑龙江哈工大圣彼得堡大学可作为哈工大“一带一圈”创新创业园区国际化特色建设重要组成部分。目前，该项目处于中方确认方案阶段，预计在2016年底由俄方确定方案，在未来五年内交由教育部提交，完成申筹、批筹和去筹程序。

针对当前“一带一路”建设前端信息缺乏、失真等问题，我校率先筹备设立了“一带一路”前端智库学历生项目，将“一带一路”智库建设与创新留学生培养方式相结合，发挥我校“一带一路”沿线国家留学生资源集中的优势，为“一带一路”沿线国家培养本国的高水平咨询及智库人才，培养能够适应我国“一带一路”建设发展需要的跨文化、复合型“知华”、“友华”、“助华”的留学生，使其具有从事科学研究或独立担负专门政策咨询工作的能力，成为中国与“一带一路”沿线国家友好关系的智力桥梁，实现我国与“一带一路”沿线国家的共同建设、共同发展。该项目已由新华通讯社记者采访报道。为配合黑龙江省“东部陆海丝绸之路经济带”规划的实施，我校现正筹备成立“一带一路”(北方)研究中心，为发展建设提供智力支持。

**三、国际人才工作思考和重点**

要展开国际人才工作，首先要树立人才优先发展理念：人才是最活跃的先进生产力；人才是科学发展第一资源；人才工作要为经济社会发展中心任务服务；人才优先发展是科学发展的有效路径；树立人人皆可成才的教育理念；以用为本是人才发展的重要方针；人才投资是效益最大的投资；高端引领是人才队伍建设的战略重点；遵循系统培养的人才开发规律；坚持把改革创新作为人才发展的根本动力。高端人才工作好比种树育林，要讲环境生态。要让这片生态林更加葱郁、繁茂且充满生机，就要在宏观上做好谋划，在微观上抓好落实。让“自我培育”的“种苗”能够得到庇护、成长成材；让“强强联合”的“共生”双方能够花开两朵、交相辉映；让“引进嫁接”的“新枝”能够基因互补，锦上添花；让“带土移栽”的“大树”能够扎根发展，改善原有生态，丰富社会经济群落。

因此，在未来人才工作建设中着力点应该放在以下五个方面：

1、创造汇聚一流人才软硬条件

政治、政策、人文、服务、生活、学术等是影响国际人才竞争的主要因素。要重视高端人才引进培养，努力营造适合人才发展的工作生活环境，制定人才优先发展政策，提供国际发展平台和尖端科研设备，从而加快世界一流大学和学科建设。

2、引进和培养人才两条腿走路

人才的自身培养是长久以来队伍建设的主要方式，而人才引进则是当前阶段掌握国际人才竞争主动权的关键所在，是历史选择的国家战略，是杰出人才缺乏难题的破解之道，是跨越式发展的发力点。人才引进不仅意味着引进别人的人才，也意味着不被别人挖走人才，更意味着通过引进人才造就更杰出的人才，强调人才引进也要强调更好地稳定和培养人才。重点要重视来华留学、紧盯“潜力股”、探索建立技术移民制度。

3、海外和国内人才需同等重视

为鼓励海外优秀人才回省服务，我国出台了一些政策及人才计划吸引海外人才回归，起到较好的作用。但要看到的是，这些人才长期可持续发展的体制机制尚不健全，同时要看到的是做出同样重要贡献的国内人才，尤其是通过自身独立创建平台及研究前沿科学技术的带头人似乎没有得到相应的重视，可能会影响这批人才的积极性。因此，要秉着不拘一格，唯才是举的原则，海外和国内人才公平对待，同等重视。

4、科学客观评价人才使用效益

目前，在诸多的评价指标中，成果的定量化，人员的头衔化，十分突出。实际上，真正评价一个人的能力和水平，应该看他实实在在的贡献，应该考察其解决了多少实际问题，解决的问题对我国经济、社会、科技进步有什么重要作用和意义，而不应该光凭论文的数量和影响因子、得奖的数量和级别、专利的数量等。

5、感情、待遇、事业留人并重

引进人才不仅要依靠燕王千金市骨和高筑黄金台招贤纳士的战略勇气与魄力，也要依靠刘备三顾茅庐、礼贤下士的决心和诚意，更要依靠有效的政策机制和系统协作，形成凝聚和发展一支高端人才队伍的长效机制，示之以利、感之以义、动之以情、待之以礼。做到在物质待遇上打动人才、在人文关怀上感动人才、在事业发展上成就人才。

无论对于科研型还是教研型高校，人才工作都是重中之重，只有引进并留住优秀人才，才能紧跟时代发展的步伐，为高校发展注入源源动力，为科研教学工作提供强大支撑。