

国际化视域下高校引智现状与发展对策研究

郭雅慧

(南京工业大学 海外事务部,江苏 南京 211800)

摘要:随着全球政治经济一体化进程的加快,高等教育发展呈现国际化大趋势。近年来,高校纷纷制定“人才强校”发展战略,加大力度引进国外智力。然而高校普遍存在引进人才质量和层次偏低,学科分布不够合理,引智渠道相对狭窄等问题。基于此,高校应树立长期引智的发展理念,通过搭建高水平引智平台和拓宽引智渠道,促进引智工作内涵式发展。逐步完善引智管理机制,推动高校整体国际化建设步伐。

关键词:高等教育;国际化;引智渠道;管理机制

中图分类号:G647 **文献标识码:**A **文章编号:**1008-5092(2017)02-0082-04

全球经济一体化进程的不断加快推动了资金和人才在国际间的自由流动。在世界范围内争夺优秀人才已经成为提升国家综合实力的重要手段。2014 年 5 月,习近平总书记在上海召开的外国专家座谈会上强调,不拒众流,方为江海。一个国家对外开放,必须首先推进人的对外开放,特别是人才的对外开放^[1]。21 世纪以来,各地高校纷纷实施“人才强校”发展战略,通过学术交流和科研合作等途径,积极引进海外高层次人才,利用国外优质智力资源,促进高校内涵式发展,实现人才培养的国际化。

一、我国高校引智工作历程回顾

所谓引智,即引进国外智力,具体来说是以项目和人员为载体,通过引进和利用不同国家、地区的人才或者组织人员出国(境)培训等形式,借鉴国外优秀的管理经验,学习国外先进的科学技术,吸收世界的最新科技成果,从而推动经济跨越式发展。

改革开放以来,我国开始重视引进外国智力。1983 年 7 月,邓小平同志发表了著名的“利用外国智力和扩大对外开放”的重要谈话,指出“要利用外国智力,请一些外国人来参加我们的重点建设以及各方面的建设”^[2]。谈话确立了引智工作

的基本方针和原则,构建了引智工作的基本框架,揭开了新时期引智事业的崭新篇章。从党的十三届三中全会到党的十六大,外智引进工作蓬勃发展,引智成果取得阶段性突破^[3]。一大批境外高层次人才如诺贝尔物理学奖获得者杨振宁、李政道分别被清华大学和东南大学引进。党的十六大以来,引智工作得到进一步重视。2008 年,海外高层次人才引进计划(“千人计划”)出台,提出要建设一批海外高层次人才创新创业基地,用 5 至 10 年时间引进 2000 名左右海外高层次人才回国(来华)创新创业。“千人计划”的出台为我国高校的引智工作指明了方向,推动我国人才引进从外延式发展向内涵式发展转变。

二、当前高校引智现状和主要问题

高校作为高等教育国际化的前沿窗口,在推动高校学科建设、增强科研创新能力、提高师资整体学术水平、推进国际化人才培养、创建先进文化体系等方面发挥着不可替代的重要作用。在政府和高校共同努力下,外籍高水平人才队伍不断壮大。据统计,2012 年我国对外籍教师的需求量已经超过 2009 年的两倍,具有聘请外国文教专家资格的单位全国有 6000 余家,中介机构已超过百家^[4]。虽然引进人才的数量呈现良好的增长势

头,但依然不能满足高校的发展需要。因此,如何提升引进人才的质量和层次、优化引智结构、拓宽高层次人才引智渠道,是高校亟待解决的问题。

1. 引智层次和质量有待提高

随着高等教育国际化进程的不断加快,越来越多的外籍人士选择来华就业。这其中不乏海外高层次人才,但也有一些名不副实的“资深外教”混迹我国教育系统。鉴于这种情况,高校要审慎对待引智工作,谨慎鉴别所谓的“专家”“学者”,做到按需聘请,量才而用。《全国教育人才发展中长期规划(2010-2020年)》指出,高校要积极推行开放的人才政策,通过完善海外高层次人才特聘制度,引进更多高水平外智来华就业,这对我国高校引智工作提出了更高要求。高校应聚焦国际一流智力资源,全面提升引智层次,由聘请普通外国文教专家为主向聘请世界一流的高水平专家学者为主的方向转变,力求获得最大引智效益。

2. 引智结构有待优化

我国高校以往聘请的外国专家多为语言文教类专家,国际化成果主要集中在语言和人文类学科,呈点状分布。相比之下,聘请的具有较高学术水平、在某些新兴领域拥有较高学术威望、尤其是能够来校长期开展学术合作和科研交流的外籍专家少之又少。因此需要把引智重心转移到优化外国专家的学科结构上,由传统的语言学科向理学、工学、法律、管理、经济等学科扩展,使外籍专家学科结构日趋合理,让引智工作作为学校的优势学科、重点学科及重点实验室建设服务,提升引智工作效益,最大限度发挥外智作用^[5]。

3. 引智渠道亟待拓宽

与部属高校比,地方高校由于科研实力、资金水平、师资力量的局限性,引智工作相对滞后。一些发展滞后的高校尚未树立长期引智的发展理念,认为引智只是解决一时之需,聘请几个外籍教师给学生上些外语课而已。这些外籍教师一般是通过社会招聘或是他人介绍等途径被引进,高校在获取和了解外教的信息渠道上相对被动,无法对他们的学术背景、教学能力和人际交往能力等进行综合考察评价,做到量才而用^[6]。相比之下,新加坡国立大学外籍教师占比超过50%,正是这支国际化的教师队伍为其跨越式发展提供了人才支持,使其跻身于世界一流名校^[7]。因此,地方高校应增强全球化意识,积极拓宽引智渠道,

招揽海外高层次人才,学习并借鉴先进的科研方法、管理模式,推动学校内涵式发展,全面提升办学水平。

三、我国高校引智工作的基本对策

引智工作是高校整体事业发展的重要组成部分和国际化战略的重点拓展领域。要构建稳定发展的高校引智长效机制,通过搭建引智平台和拓宽引智渠道,促进引智工作内涵式发展,充分利用“外智”效能,带动“内智”发展,使“外智”和“内智”协同作用,助力学科快速全面发展,推动高校整体国际化建设。

1. 树立长期引智发展理念,提升引智层次

要想引进高水平外智,高校就应根据其办学思路和学科发展,确立长期引智的发展理念。新加坡国立大学校长陈祝全指出:“亚洲大学如何抓住新的机遇以创造辉煌?我认为吸引、培养、留住顶尖人才是最关键的战略”^[8]。因此,学校各部门要把实现国际化当作重要的战略性事业,积极配合引智工作,国际合作处与人事处、教务处、各二级学院要建立联动工作机制,多部门配合确立适合高校发展要求的引智目标。各二级学院应设立外事管理岗,成立引智领导小组,认真调研学院的项目课题和存在的技术瓶颈,明确哪些科研项目需要引智、哪门学科建设需要引智;并结合学院发展目标、战略规划、教师队伍建设需要申报年度引智计划。外事部门在对各二级学院申报的引智计划进行分类汇总时,应充分考虑学院引智诉求,有的放矢地制定学校层面的引智计划,确保引智目标更加契合国际化战略的实施。

2. 积极开拓引智渠道,引揽海外高层次人才

近年来,各高校为实行国际化人才培养模式,纷纷延伸了海外引智的工作触角,通过多元化渠道引揽世界范围内的优秀人才。首先,高校外事工作人员要树立科学的引智理念,及时掌握国家引智政策动向,积极推进国家、省、市引智项目,依托项目引进活跃在科技前沿的海内外高层次人才。其次,高校应结合其办学目标,借鉴国内著名高校的成功经验,积极走出去,与国际一流大学建立长期合作关系。例如,北京大学与多伦多大学、约克大学、纽约州立大学石溪分校、宾州州立大学等多所国际一流大学有长期的交换生项目,不仅将学生“送出去”,也把名校老师“请进来”。在聘请外籍专家来华工作的同时,积极采取措施引进

国外优质教育资源,提高引智工作效能。

高校还可以通过联系中国驻外领事馆、当地华人学生团体,收集和发布引智信息,吸引留学人员和外籍专家来华参观和洽谈,鼓励他们来华就业,并引进西方先进的教育理念和管理模式,推动学科建设发展。同时,利用出访机会遍寻贤才,举办海外大型高层次人才现场或视频招聘会,广纳全球英才。此外,有条件的高校可以通过设立海外办事处,积极与海外高校及科研机构、企业取得联系,在拓宽招聘渠道招揽高端人才、推动与海外高校科研合作的同时,为在校师生提供学习和研修的机会牵线搭桥。

3. 协同创新国际合作,构建高水平引智平台

长期以来,一些高校由于受到资金、科研条件的限制,很难与海外高水平高等院校开展合作,引进高层次外智。因此,要想提高引智效率,就要借助外界强有力的平台。高校可以针对其学科特点,选择与高新技术型企业、海外研究机构、其他高校联合引智的模式,以项目为单位进行科研合作^[9]。这种矩阵式引智模式既能够整合优质资源解决问题,实现科技突破和创新,同时,又能通过与海外名校、科研机构强强联合,提升优势学科国际影响力,提高学校整体办学水平。例如,南京工业大学与新加坡国立大学共同成立了“江苏-新加坡有机电子与信息显示联合实验室”,并以此为契机,邀请对方大学的专家团队定期来校进行技术指导和联合实验。作为中新双方在科技创新领域合作的平台,双方在人才培养、学者互访、创新合作、成果转化等方面不断取得突破性进展。

4. 完善引智管理机制,提高服务水平

吸引高水平外智来华的最佳方式就是为他们营造良好的氛围,让他们适应并融入国内的工作和生活环境。一方面,高校给予外国专家科研启动经费、项目经费支持,帮助他们搭建科研平台,让他们尽快适应并融入“内智”团队,最终达到“外智”和“内智”协同并进,充分提高外智工作效能;另一方面,为推进人才国际化战略,策应国家“外专千人计划”,地方政府出台一系列优惠政

策,引进国际化高端人才来地方工作。例如,组织实施江苏“外专百人计划”,引进100名国际知名高层次紧缺人才,给予十万元至五十万元不等的省级专项项目经费支持。对长期在江苏工作并为江苏经济发展和科技创新做出杰出贡献的外国专家,授予“江苏友谊奖”荣誉称号^[10]。

高校引智要建立一套科学有效的管理模式和运行机制,要针对外国专家管理工作的新形势和新政策,修订、完善外国专家资格认可制度、合同管理制度、引智项目跟踪管理制度。外事工作人员要依据国家、省外专局关于聘用外国文教专家的规定,对来校任教的外国专家履行聘任手续,协助受聘人员办理《外国专家来华工作许可》《邀请函》《外国专家证》等;严格遵照公安部门出入境管理处有关外国文教专家管理规定,办理《临时住宿登记》和《居留许可》等手续。同时积极与引进外智的部门沟通,掌握受聘人员的工作表现。对于续聘专家,认真做好各种证件的延期和签证的申请工作。

高校引智不能只停留在“引才”层面,高效“用才”“留才”是关键,只有“引”“用”双管齐下,才能提高引智效率。为此,国内高校一方面应积极借鉴欧美国家的学术休假制度,即教授每工作几年可获得长达半年至一年的学术休假。在此期间,教授们可前往其他院校和科研机构进行学术交流,开展联合实验研究,从而集中精力和时间提高科研水平。另一方面,要切实做好外国专家的服务工作,外籍专家进入具体工作岗位后,需与其保持密切沟通,定期召开外专座谈会,倾听需求并及时反馈,帮助其解决生活和工作中遇到的困难和问题。同时,还要进一步改善和优化外智引进的配套和支持政策,例如,考虑为外国专家提供在国际范围内具有竞争力的科研经费、住房、生活配套等条件;提供海外人才专项薪酬;建立社会、医疗保险和福利制度;帮助安排其子女在华入学、配偶在华就业,为外国专家构建全面的生活保障体系,免除后顾之忧,让他们坚信“事业在中国”^[11]。

参考文献:

- [1] 潘旭海. 中国要永远做一个学习大国[N]. 人民日报,2014-05-24(3).
- [2] 邓小平. 邓小平文选(第三卷)[M]. 北京:人民出版社,1993:32-33.
- [3] 中共国家外国专家局党组. 改革开放以来引智工作的发展历程和基本经验[J]. 国际人才交流,2009(10):15-18

[4] 解晶, 高职外教师资队伍建设中的问题及其对策[J]. 教育与职业, 2014(12):82-83.

[5] 娄卫诗, 夏丽萍. 高校引智工作现状及对策[J]. 中国高校科技, 2011(12):54-55.

[6] 张立军. 当前高校引智的现实问题与机制建设研究[J]. 河北师范大学学报, 2014, 16(6):131-135.

[7] 马海涛. 全球化高校的创建策略探析——以新加坡国立大学为例[J]. 中国高校科技, 2014(4):39-41.

[8] 陈祝全. 亚洲高等教育面临的机遇与挑战[J]. 世界教育信息, 2011(4):73-4.

[9] 颜翠英, 靳占忠, 王洋. 地方高校引智工作内涵式发展的思考[J]. 中国青年政治学院学报, 2014(2):84-87.

[10] 江苏省人力资源和社会保障厅. 关于组织实施江苏外专百人计划的意见[EB/OL]. (2013-05-20)[2017-02-22]. <http://sme.sipac.gov.cn/Policy/PolicyDetail>.

[11] 胡文莉, 王娟, 李静蓉. 浅谈高校外籍高层次人才引进面临的问题与对策分析[J]. 人才开发, 2012(4):95-96.

Development, Problems and Proposed Solutions for Introduction of Overseas Talents by Chinese Universities

GUO Yahui

(Office of Global Engagement, Nanjing Tech University, Nanjing Jiangsu 211800, China)

Abstract: With the accelerated process of globalization of higher education, Chinese universities and colleges implement the strategy to employ overseas talents. This paper points out the problems in hiring overseas talents, and puts forward the suggestion for improvement by establishing a coalitive system, which emphasis on synergizing different departments and exploring channels to recruit overseas talents. Furthermore, a dynamic and active mechanism should be adopted to improve management and offer better service.

Keywords: higher education; internationalization; exchanging and channels; management mechanism

(责任编辑:洪 林)

(上接第 51 页)

参考文献:

[1] [唐]房玄龄. 晋书[M]. 北京:中华书局,1974.

[2] [南朝梁]沈约. 宋书[M]. 北京:中华书局,1974.

[3] [清]严可均,辑. 全宋文[M]. 北京:商务印书馆,1999.

[4] [唐]魏征. 隋书[M]. 北京:中华书局,1973.

[5] [后晋]刘昫. 旧唐书[M]. 北京:中华书局,1975.

[6] [唐]杜佑. 通典[M]. 北京:中华书局,1988.

[7] [元]马端临. 文献通考[M]. 北京:中华书局,1986.

Three Problems of Textual Research on He Chengtian

SUN Yaoqing

(College of liberal arts, Hebei University, Baoding Hebei 071000, China)

Abstract: He Chengtian comes from a rural family. The Hes build up a family by military accomplishments and The Xus build up a family Clan culture. I find that He Chengtian became the aide – de – camp of the military governor of NingMan ZhaoDan in the forth year of Yi Xi, and was appointed to comptroller of HengYang in the eleventh year of Yuan Jia.

Keywords: He Chengtian; family background; the aide-de-camp of the military governor of NingMan; comptroller of HengYang

(责任编辑:李 军)