

选人不再“一刀切”，可自定标准

山大营造最优人才生态，向科研教学单位放权

近日，山东大学召开人才工作会议，制定《山东大学关于深化人事人才工作体制机制改革的意见》，该会议被业界称作山大历史上的重大变革。当很多高校打出“高薪挖人才”的旗号时，山东大学这所百年老校决定从自身“改头换面”，栽下梧桐树，引得凤凰来。通过改革，山大着力破除制约人才发展的体制机制障碍，培养造就一流人才队伍，营造最优人才生态。

本报记者 郭立伟

对待人才 要像初恋一般

“曾繁仁老师在给我发邮件之前，已经有另外一个学校准备跟我签合约了。但是曾老师让我来，我二话没说就来了。”山东大学文学院，青年拔尖人才胡友峰接受采访时说。2016年，胡友峰被山大文学院引进，现为文艺美学研究中心博士生导师，他此前在温州大学就职。

“对待人才要有‘初恋般的生死挚爱’。”4月25日，山东大学党委书记郭新立在人才工作会议上的总结发言，让胡友峰感到震撼，“这确实说到了我的心坎里去了。不同的青年人才，价值选择是不一样的，钱仅仅是一方面，一个青年人才来到陌生地方，会遇到各种各样的问题。当他遇到问题时，假如能得到非常暖心的解决，就会有一种情感上的归属感。”胡友峰说。从小孩上学，到家属工作解决，到种种难题，山东大学给了胡友峰最真挚温暖的欢迎。

去温州大学之前，胡友峰曾在山东大学师从山东大学终身教授、国家重点学科山东大学文艺学学科学术带头人曾繁仁做博士后，“离开温州大学最关键的不是因为工资待遇，因为南方大学的薪资待遇确实比山大高得多，主要原因是老师叫我回来。”胡友峰激动地说，另外还有山东大学文艺美学研究中心这个国内一流的学术研究平台。

除了放管服 暖意也能留人

作为山大曾经的学生，现在的引进人才，胡友峰真切地感受到情感留人和事业留人的重要性。“老实说，山东大学的待遇和南方高校相比，差距还是有的，但是山东大学的事业平台，各位领导同事的‘暖’意

让我愿意在这里生根发芽。”

山东大学在此次人事制度改革中，推进“人才强校”战略，要求做好放、管、服工作，建立起更加科学规范、行之有效的事业人才工作体制机制。而在放、管、服之外，还要加一个“暖”字，并将之作为贯穿“放、管、服”始终。

除此之外，山大还将提供充分的后勤福利，让优秀人才在山东大学感受到学校文理工医健全的优势。山东大学有基础教育集团，也有附属医院，山大将通过职称岗位和编制的支持，更好地为山大的人才服务，在子女入学、就医等方面更加便捷。

下一步，山大还将充分发挥服务专员的优势。山东大学人事部部长吴臻介绍，“有些人才从南方来，人生地不熟，各种手续都需要引导，摸不着头绪，有可能会因为这个原因他就走了。来的人才，我们帮他去做，帮他跑手续。”

“给青年人才成长的时间和机会。”这是山东大学此次人事制度改革的最大亮点。据了解，山东大学的研究生队伍，相当于一时间以来科研素质逐年下降。以山东大学泰山学堂

措则是在省内高等教育领域的静水中投下了一粒石子，荡起了阵阵涟漪。

山大为何如此重视？因为人事制度改革和人才发展体制机制改革，堪称学校综合改革的“牛鼻子”，最终能归结到“人才强校战略”，也是为“双一流”建设提供人才保障。

在了解到山大的系列举措后，我们发现这所高校的引才思路和方式方法有点“标新立异”，而“放管服”则是他们的标签。首先，摒弃了广为通用的金钱开道法。其次，在人才引进上进行了顶层设计和制度搭建。诚然，高薪诱惑可

为例，虽然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，但是留在山大的却是少之又少。优秀学生外流严重，如何吸引这些学生留下，给年轻人成长的空间，让优秀的本科生留在山东大学继续攻读，形成一个稳定的人才补给，解决青年人的上升通道问题，这关系到山东大学的未来。

安心静心做科研 聘期考核取代年年考核

《山东大学关于深化人事人才工作体制机制改革的意见》密密麻麻长达11页，涉及22条举措，3大项任务。《意见》中提到，改革新聘教师选人标准“一刀切”的做法，各教学科研单位自主制定新进教师遴选标准。

另外，国内一直忽视博士后教育，博士后队伍弱化，在国内，山东大学的博士后待遇并不占优势。“山大着力加强博士后队伍建设，待遇全面提高，一

放 管 服

●各校区自主确定内设机构设置和人员配备

●各教学科研单位在招聘上拥有充分自主权

●各教学科研单位自主制定新进教师遴选标准

●将博士后队伍作为师资队伍的水池和后备军

●打破事业编制和非事业编制人员身份界限

●强化聘期考核，弱化年度考核

●将4年的编制数和岗位数下达给各单位

●各单位完善绩效考核分配办法自主分配

●吸引党政管理人才、知名企业家来校开展教学科研

22条举措 3项任务

批人能达到年薪30万元的标准，大部分博士后年薪在20万元左右。”吴臻介绍，这次改革中，山大将改革博士后制度储备人才，将博士后队伍作为师资队伍的水池和后备军，推进博士后与专职科研队伍一体化发展。

山东大学微电子学院、齐鲁青年学者杨再兴表示，“对年轻人来说，最重要的就是杰出人才的成长体系问题，能让我们看到前进的希望，正在进行的人事制度改革实在太及时了。”

根据现有的人才评价体制，“用不上就等于没成果”。为此，山大强化聘期考核，而非一年一考核，鼓励年轻人坐得住冷板凳，出更大的成果。不同的科研领域，假如“一刀切”要求发文章并不太现实。为此，山大改进科研评价，允许单方面取得突出成果的教师，建立科研成果的等效替代，取代之前的求全单一的评价模式。

“中期考核或者年度晋级考核取代了之前的年年考核，这样一来我们的时间就更充裕了，给年轻人在科研上有了更多的时间，安心静心去做科研。”杨再兴说，山东大学出台的杰出人才计划，打通了校内和校外之间的鸿沟，使得各类

人才都能在体系中找到自己合理的位置，避免了人才评价“一刀切”的局面，为激励人才发挥更大作用提供了政策保障。

事业编和非事业编 一起纳入人才规划

近年来，山东大学前进的步子相比兄弟院校小了些，尤其是在杰出人才的储备上。对此，山东大学并不避讳。在“双一流”的背景下，全国高校对人才的抢夺也进入白热化，改革能够尽快看到政策的落地。”杨再兴是南京大学的博士，“当时来山东大学时，流程确实比较慢，也已经收到了很多学校的邀请。”杨再兴坦言。

吴臻在作介绍时，语速飞快。“效率，效率，效率，”他一再强调，“有时候想法很好，如果拖拉，人就跑了，能够走绿色通道的，就抓紧走绿色通道。”改革中也明确说明，对学校急需、学科紧缺的高端人才，要建立高效快捷的绿色通道。

吴臻介绍，4月25日的人才工作会议结束后，每一项任务便分解到了责任单位，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 and 任务分解书，交给督查办，以作为督查和检验，“博士后的改革，这个学期就能看到成果，非事业编改革，今年年底就能看出成效。”

山东大学有2800人左右的非事业编制人员，但真正集中在科研一线的非事业编，不到400人。“国外非事业编制是科研的主要力量，多年来我们一直忽略这一点。”山东大学国家胶体材料工程技术研究中心泰山学者攀登计划的陈代荣介绍。非事业编为山东大学的事业发展做出了很大的贡献，但是他们个人的发展是有瓶颈的，山东大学拓展非事业编制队伍潜力，给他们以身份认同，将事业编和非事业编一起纳入人才队伍的整体规划，合理划分岗位。

延伸报道

省内高校打响人才攻坚战

无论是一流大学还是一流学科建设和评定，人才都是一个不可忽视的指标。为此，省内不少高校出台一系列引人、育人举措。

4月份，中国海洋大学面向海内外公开招聘海洋高等研究院院长及各部(中心)主任，聘期内享受院士或“筑峰人才工程”相应层次岗位的待遇，根据年度考核情况还可享受海洋高等研究院发放的业绩津贴。

今年3月份，山东师范大学首届青年学者东岳论坛举行。会上，山师大亮出最新人才政策，对引进的优秀青年学者，不仅给钱、给房、给平台，

而且还给解决子女上学、配偶工作等。

去年年底，齐鲁工业大学(山东省科学院)召开人才工作会议，齐鲁工业大学(山东省科学院)将实施“齐鲁科教英才工程”和“3151”人才计划。“3151”人才计划即3年内培育引进100名高端人才，5年内引进1000名优秀博士。

去年山东财经大学就发出“2017年优秀博士招聘集结号”的招聘通知，在博士招聘上拿出重金相邀。最普通的“优秀博士”，税前住房补贴是10万元，科研启动费3万元。

本报记者 郭立伟

人才引进，顶层设计才是长久计

bianjikuai ping
编辑快评

张琪

点开山东大学的官方网站，学校召开人才工作会议消息赫然在列，与其他信息相比，这条消息可谓“流量之王”，阅读量是其他消息的十倍之多。

这条内部网站上的消息这样吸引人，无非是触动了高校人才产业链条的敏感神经，这涉及了高校人才引进的门槛、收入分配等更细、更实的内容。放大来看，这一改革举

能是最直接、最奏效的举措，但是并不能成为长久之计，因为人才引进并不是一锤子买卖，光靠钱引来的人才，归属感、认同感的营造势必会缺失，长此以往人才还是难留。

在“放管服”成为国家和地方治理的关键词时，它也有了“大学版”。去年，教育部联合多部委印发《关于深化高等教育领域简政放权放管结合优化服务改革的若干意见》涉及编制、岗位、进人用人、职称评审、薪酬分配等方面的深层次问题。

松绑减负、简除烦苛，山大人才引进“放管服”恰似一股新风。