

大手笔!潍坊学院今年再招百名博士

学校多个二级学院院长也将首次面向海内外公开招聘

本报潍坊1月14日讯(记者 尹明亮) “2022年,学校计划公开招聘各类高层次人才及博士100名以上。”1月13日,在潍坊举行的人才引进新闻发布会上,潍坊学院人事处处长王忠山再次流露出学校在人才引进方面的“雄心”。在刚刚过去的2021年,学校已经引进了102名博士。

根据潍坊学院2022年博士引进计划一览表,博士需求单位包括学校的22个二级学院及部分辅导员和教学科研管理岗位。

“近期,学校将举办‘才聚鸢都——博士潍坊行’活动,为海内外高水平人才提供一个了解潍坊、了解潍坊学院的窗口。”王忠山介绍,2022年,除了引进博士,学校的生物与海洋学院院长、文

史学院院长、陈介祺金石书法学院院长,也计划面向海内外公开招聘,这也是学校二级学院院长首次面向社会招聘。

从2018年起,潍坊学院就大规模招聘博士,这也成为学校提升科研实力与办学水平的一条“捷径”。在学校物理与光电工程学的多光子纠缠与操纵实验室,从事量子通信研究的科研团队成员中,三分之二都是近几年入职的“新人”。

“学校专任教师中,博士占比由‘十三五’初的16.7%增至30%以上,学校的高层次人才队伍建设、科研实力等取得了新突破。”学校人才办科长李一再介绍,近四年来,潍坊学院累计引进的博士数量已经超过300名,占博士师资总数的60%,她也是近年来学校公开招聘

的年轻博士之一。

杨洪超是学校2020年引进的博士,2021年成功拿到一个国家自然科学基金立项项目。这一年,学校共有国家自然科学基金立项项目8个,比2020年翻了一番,其中7个是由近几年新入职的博士主持的。

“这是近几年人才引进对学校教学、科研助力助益的一个缩影,更多年轻博士的到来,给学校发展带来了极大动力和活力。”潍坊学院科研处处长赵文亮介绍。

一周后,“才聚鸢都——博士潍坊行暨潍坊学院博士‘鸢都行’”活动也将启动,这已经是第五届。顺利完成2022年再招百名博士的目标——潍坊学院对此次活动有着更多期待。

□ 相关链接

“博士入职,安家费140万”

不少高校“下血本”招英才

“A类博士可获得安家费140万元,正式报到后一次性发放。”“安家费35万-70万元,个人发展保障金17.5万-22.5万元。”“教授+博士,5年内享受各种补贴总计71.8万-79.8万元”……为了吸引优秀人才,近年来,全国不少高校开出了丰厚的待遇。除了薪资外,安家费也成为高校抢夺人才的重要法宝。

近日,海南大学发布招聘公告,面向境内外公开招聘管理和教辅人员35名。公告提到,博士学历学位人员入职后享受20万元安家费。

2021年1月,安徽皖西学院发布诚聘博士公告,其中A类博士可获得安家费140万元,而且这140万元是正式报到后一次性发放。除了巨额安家费外,文科博士还可享受5万元科研启动费,理工科可获得10万元;博士津贴每年1.2万元,五年内绩效工资按副教授(七级)标准执行,每年享受1.2万元租房补贴(3年)。除了A类博士外,就连招聘要求最低的D类博士也可获得一次性安家费75万元。

2021年10月16日,浙江省委组织部、省人社厅在成都联合举办招聘大会,推出各类岗位3200个,参会单位开出诚意满满的丰厚待遇。招聘岗位平均薪酬达1万元,其中,杭州电子科技大学招聘优秀博士月薪达2万元以上;东南数字经济研究院在开出优厚薪资的同时,还提供硕士购房补助30万元、安家费10万元,博士购房补助120万元、安家费40万元,人才津贴每年2万元,还提供租房补贴、餐补、人才公寓等“人才礼包”。

据教育部官网数据,2014年至今,我国每年博士授予人数在5.5万人左右。截至2019年,我国累计被授予博士学位者约88.03万人。专家认为,目前我国博士不是太多,而是优秀博士太少,随着教育部对博士培养的入口和出口把关进一步收紧,高校对优秀人才的渴求将更加强烈。

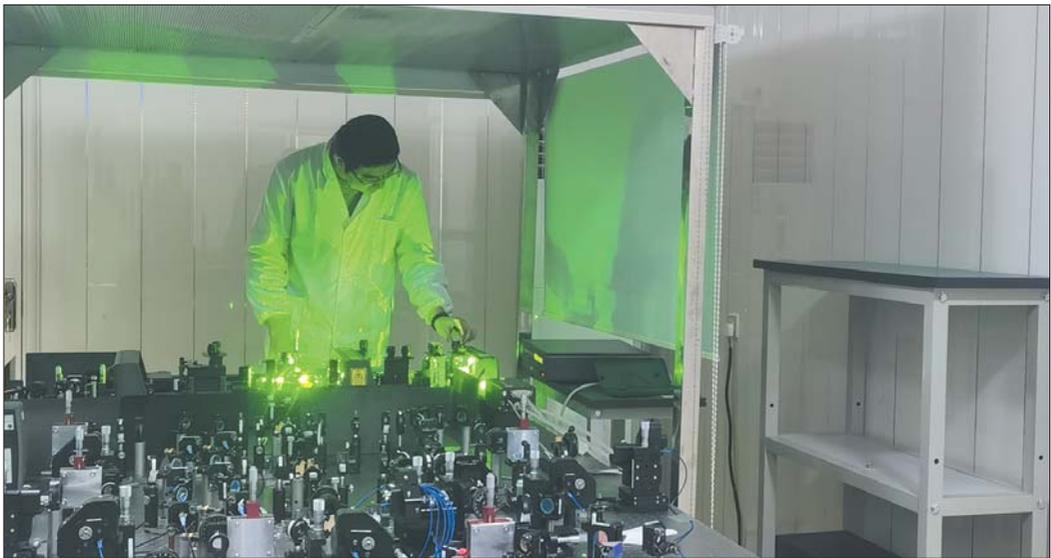
据《浙江日报》《南国都市报》

□ 记者观察

高校扎堆招博士,一招就是二三百

本科高校“博士教师”平均占比达四成,有的学院甚至达到七八成

一年计划招聘百名博士,潍坊学院揭开了2022年山东高校人才引进工作的大幕。齐鲁晚报·齐鲁壹点记者注意到,近年来,山东多所高校大规模引进博士,像潍坊学院这样,一年计划引进百名博士,也不是最多的。随着近年来高等教育提质的呼声越来越高,高校大规模引进博士成为趋势。



正在潍坊学院量子信息联合实验室做实验的年轻博士。

齐鲁晚报·齐鲁壹点
记者 尹明亮

近年来各高校频频大规模招博士

如今,潍坊学院共有500余名具有博士学位的教职工,其中300多人都是近四年新招聘的,仅在2021年就引进博士102名。“大量引进博士,极大地提高了学校办学水平和人才培养质量,更好地促进学校各项工作向高水平、高质量发展。”潍坊学院科研处处长赵文亮介绍。

潍坊学院大规模引进人才是从2018年开始的。实际上,几乎在同一时段,地方高校大规模招聘博士已经不是个例,年招百名博士也并非最多。

仅从山东省内的高校来看,早在2017年,临沂大学就面向海内外招聘100名博士。

直到2020年,山东高校大规模招聘博士的趋势仍在继续。当年2月,山东师范大学面向海内外招聘博士272名。当年3月,山东科技大学面向社会公开招聘博士研究生261人。到4月,烟台大学也发布公告,公开招聘博士378人。

进入2021年,高校招聘博士的势头依然不减。除了潍坊学院招聘了百余博士,济宁学院也发布招聘公告,学校16个院系及辅导员岗位公开招聘博士,而在之前的2020年,学校同样发布过公告,计划招聘博士48人,更早的2019年,学校也发布了50多人的博士招聘计划。

同样在2021年,在聊城大学高层次人才招聘公告中,有85个职位明确要求都是博士。

“申报硕士学位授权点、冲击‘双一流’,这都是学校集中招聘博士的原因,同时,这也折射出地方高校的发展焦虑,都希望通过人才引进,尽快提升学校的办学水平。”一位高校人事部门负责人介绍。

博士“争夺战” 高职学校也“入局”

“前些年,国内的博士毕业生人数有限,所以在很长一段时期,很多地方高校教师中,博士比例并不是很高。”山东省高等教育人才研究会秘书长江岩介绍,近几年,集中招聘博士也并非仅限于山东高校。“山东省内本科高校教师的博士比例依然有提升空间。”江岩介绍。

山东省教育厅曾发布数据,“十三五”结束时,山东本科高校博士学位教师占比38.08%。而根据《全国普通本科本科教育教学质量报告(2020年度)》,到2020年,全国本科高校拥有博士学位的教师人数占比为41.78%。

2021年7月,广东省发布的《加强新时代高校教师队伍建设改革实施意见》明确要求,到2025年,广东省本科高校教师博士学位比例要达到48%。

“大规模招聘博士,是各高校发展到一定阶段的必然选择,这也是地方人才竞争的一个反映。”江岩介绍,如今国内博士的培养数量,仍难以完全满足高校对博士人才的需求。

“如今博士就业或许不如前些年那么容易,但也并不难。”在潍坊学院光电信息技术创新团队,刚刚入职半年的博士张帅介绍,差不多半年前,中国石油大学(北京)博士毕业的,拿到了6所高校的录用通知书,而他最终选择了潍坊学院。

事实上,如今招聘博士的高校并不限于本科,很多专科高校也开始“入局”。根据教育部2021年1月印发的《本科层次职业教育专业设置管理办法(试行)》,具有博士研究生学位的专任教师比例应不低于15%。对于很多有志于升本的高职院校来说,招聘博士师资,也成为学校做好升本准备的必要工作。

博士“引进来” 更要“用得好”

“目前博士就业去向更加多元化,但高校仍是多数博士就业的首选,对地方高校来说,新的学术力量注入,确实能带来立竿见影的变化。”江岩介绍。

“学院的专任教师中,博士比例已超过70%,其中差不多半数近四年新入职的,他们的到来,让学院师资力量和科研水平都得到了很大提升。”潍坊学院物理与光电工程学院院长李英德介绍,2021年,学院获得两个国家自然科学基金青年科学基金项目立项,这两个项目都来自2020年入职的年轻博士。

“对高校发展来说,集中引进博士是有利的事情,但也并非所有专业、所有岗位都真的需要博士,还得视岗位所需来设置招聘要求,否则就可能导致人才浪费。”江岩介绍,对于高校来说,博士并非招来即可,还需充分发挥他们的价值,在提升学校科研实力的同时,也要发挥他们服务于产业发展的作用。

“学校引进博士,采用了灵活的形式,一些高水平人才的引进,尽力与当地的产业发展相结合。”潍坊学院科研处处长赵文亮介绍,针对近几年大量招入的博士,潍坊学院实施了“高端人才服务企业”行动计划,仅在2021年,就选派两批共84名青年博士教师和教授服务企业科技创新,服务企业达74家。

“为打破高校与企事业单位间的人才‘边界’,学校也联合有关企业,创新性地实施了人才校企共享模式。”赵文亮介绍,与潍坊先进光电芯片研究院共享引进的罗亚非博士,来潍后创办鲁欧智造公司,填补了国内光电芯片测试技术的空白。与潍坊润丰化工股份有限公司和寿光蔬菜产业控股集团共享引进的两名博士,均入选“鸢都产业领军人才”。

□ 相关评论

高校热招博士 双方要相互成就

如今,许多高校热衷开出优厚条件招聘博士,既有主观原因也有客观原因。主观原因是近些年我国高校普遍加快发展脚步,许多学科与专业急需博士、教授等高端人才。客观原因,是为了满足对高校办学条件,如师生比、教师中博士硕士学位获得比例、具有高级职称师资比例等基本指标的考核需要,或为了应对新一轮学位授权审核评估。还有些学校面临转型升级,如从学院升级为大学,也需全面提升硬件条件。

应该说,高校招聘博士是好事,持续旺盛的需求,使得博士培养单位必须把好关,同时督促招聘博士的高校爱惜人才,即不能只招而不培,只拿数量说事,将博士数量作为招生或宣传的噱头,或只为迎检评估,这样既违背了博士生培养的初衷,也造成了人才浪费。

之所以强调这一点,是因为学校与所招博士之间,是一种互利互惠、相互成就的关系。尤其是在建设一流高校、一流学科的大背景下,学校发展离不开优秀师资;包括博士在内的优秀人才,也需要学校给予广阔的发展空间、良性竞争的学术氛围。对于办学水平较弱的高校,更要珍惜博士资源,类似“无论男博士还是女博士,只要抢到就是赚到”等想法,虽然可以理解,但要认识到,这只是人才招聘的初级阶段,后续的人才发展环境营造才是重中之重。

正如专家所说,“目前博士不是太多,而是优秀博士太少”。既然优秀博士难求,因此一旦招来博士,不能变成一锤子买卖,要充分发挥其作用,将其培养为专业发展的骨干力量乃至学科带头人。相对而言,在营造人才发展环境上做文章,在提升博士培养的软环境上下力气,才是可取之道,也有助于招来更多优秀博士。

说到底,博士招聘是人才的竞争,也是学校薪资待遇、办学能力的竞争,更是人才培养环境的竞争,而后者从长远来看,无疑是博士招聘的利器,也是学校弯道超车的核心竞争力。

据《中国教育报》 编辑:于梅君 美编:继红 组版:刘燕



扫码下载齐鲁壹点
找记者 上壹点