

Discussion on How to Innovate in the Introduction of Foreign Expert into Colleges and Universities during the New Period of Development

Xiaodan He

GNSS Research Center, Wuhan University, Wuhan Hubei
Email: geminihe67@qq.com

Received: Apr. 10th, 2017; accepted: Apr. 27th, 2017; published: Apr. 30th, 2017

Abstract

The release of the outline of the 13th Five-Year Plan for National Economic and Social Development (2016-2020) marks that China enters a new period of development. China's opening-up constantly deepened, international standing and influence were both greatly improved, and fruitful results were produced in the introduction of foreign experts into colleges and universities during the 12th five-year plan period. Based on summary of past work experience in the introduction of foreign experts into colleges and universities, the thesis summarizes problems in urgent need of solutions now, and makes useful exploration about how to advance the internationalization of colleges and universities as well as how to innovate in the introduction of foreign experts into colleges and universities in the new period of development.

Keywords

Introduction of Foreign Experts, Benefits of Foreign Experts, Management of Introduced Intelligence Project

浅议新形势下如何创新推进高校外专引智工作

何小丹

武汉大学卫星导航定位技术研究中心, 湖北 武汉
Email: geminihe67@qq.com

收稿日期: 2017年4月10日; 录用日期: 2017年4月27日; 发布日期: 2017年4月30日

摘要

随着《中华人民共和国国民经济和社会发展第十三个五年(2016-2020年)规划纲要》的发布,我国进入“十三五”(2016-2020)发展新时期。在“十二五”期间,我国对外开放不断深入,国际地位和国际影响力都得到显著提高,高校的外专引智工作也取得了较为丰硕的成果。本文拟在总结过去高校外专工作经验的基础上,总结现阶段外专工作的亟需解决的问题,就新的发展时期下如何全面推进高校国际化建设,创新高校外专工作进行有益的探索。

关键词

外专引智, 外专效益, 项目管理

Copyright © 2017 by author and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 我国高校引智工作开展现状

随着经济全球化的日益发展,中国在国际社会中也扮演着举足轻重的作用,国际人才的竞争日益加剧,如何引进国外先进的技术,管理、教育理念为我所用,发展国际化的高等教育,建设国际一流高等学府已经成为一项十分重要的工作,而外国专家(以下简称外专)的引进工作是高校国际化的一项重要内容。随着我国高等教育国际化进程的不断发 展,高校外专引智工作也取得了长足发展。外专外教的聘请与管理已成为高校实施国际化教育战略的重要组成部分,高校聘请外专外教的规模急剧扩大,国外希望到中国来任教或开展合作交流的外国人也在增加,目前外专外教的引进和管理工作也日趋重要和复杂。

2. 高校引智工作现有成效及问题

在全球化大背景的推动和驱使下,高校积极推进国际化建设工作,在外专引智方面已经取得了一定的成果。各高校根据自身特点和具体教学科研实际,着力引进了以语言类教师为主的外籍专家,并已在本科和研究生教学中发挥了积极作用,同时,部分高校,在结合国家外专局、教育部等主管部门项目的基础上已经初步建立了较为规范的外专引智平台,并在国家项目基础上设立了一些符合高校自身发展阶段和特点的特色项目,目前正在积极探索过程中。短期内,高校外专引智工作还存在许多突出问题亟待解决。笔者认为主要有以下几个方面:

1. 外专招聘工作没有规范的聘用政策体系,多以项目形式进行,聘请高层次、复合型的人才较为困难。新形势下外专的引进聘请工作逐渐从以聘请一般的语言为主逐步转向新兴学科和交叉学科的专家为主,从单纯的邀请国外专家来华短期讲学逐步发展为长期性的来华开展合作科研和交流。但由于高校学科局限或者聘请渠道的单一性,招聘方案的不系统,造成目前仍然主要依靠于与国际高校之前的校际交流项目或通过与国外有合作关系的教师引荐来聘请,加上经费等方面的限制,聘请和引进的外籍专家层次仍然偏低,有意来国内高校长期执教或者开展合作的外籍专家数量,尤其是高层次外专数量偏少。

2. 未充分挖掘外专聘请效益,只注重短期成果,忽视长期效益和影响。虽然目前外专聘请的主要方向已经逐渐由语言类转向长期合作、科研应用及新兴学科交流等方面,但较多以学科发展和科研合作为

主要意向聘请的外专最后还是以语言教学为主，只是稍加附带了一些合作内容，未深入了解各高校具体学科的特点和发展情。没有认识到外专在促进高校课程改革和合作科研方面的巨大潜力，使很多外专没有真正发挥其最大作用[1]。这一方面限制了外专的积极性和创造性，同时也没有体现引进外专为我所用，积极实现国际接轨，为国家建设服务的原则和要求。另一方面，由于外专在管理方面的特殊性，很多具体工作一般需要通过高校的外事交流部门沟通协调，具体用人单位往往为了避免不必要的管理程序尽可能得简化外专的具体行程安排，更多地是完成目标性质的引进外专任务，而并没有真正意义上想要最大化发挥外专来访或者引进外专的效益来为学院服务。

3. 缺乏系统有效的外专引进和管理评估体系，主管部门与具体用人单位之间沟通不顺畅。外专的聘请和主要归口管理部门为高校的外事交流部门，同时负责根据国家外专局的规定与外籍专家签订工作合同、办理工作签证、来华许可等等，外专来校后，虽然具体用人单位也对外专的工作任务和岗位职责进行了确定，但单位对外专日常的教学和科研活动缺乏必要的管理和监督，往往是出现问题后，才与外事主管部门协商沟通，在合同期满后也没有对外专的教学、科研工作进行合理有效的评估，往往流于形式，聘请效益无法衡量。而学校外事管理职能部门与具体用人单位之间缺乏有效性地沟通也阻碍了外专效益最大化的发挥，外事管理部门往往对具体用人单位的外专需求了解不够明确，在完成工作手续后，具体用人单位多是按照学校要求来具体安排，对其来访的效益未及时有效的反馈外事管理部门，造成信息不对称及外专资源的浪费，同时也影响了用人单位申请外专项目的积极性。

3. 创新工作思路和工作方法，全面科学地推进高校外专工作

1. 转变外专管理思路，从“专家模式”转变为“周期项目管理”模式，对外专聘请和引进工作进行周期性跟踪。目前我国高校的引智工作普遍实行的是“专家管理”模式，即由一位或几位熟悉外事程序、具有外事工作经验的专业人员对学校所有涉及引智的事务进行统一管理。随着高校国际学术交流日益活跃，校际合作科研迅速增加，原有的“专家管理”模式出现许多无法适应的问题，外事人员不但工作量日益增大，而且对一些专业性太强的项目由于难以理解而无法有效控制；“专家管理”既不能满足改革开放新形势的需要和项目管理的需要，也不利于改进国外智力成果工作的发展[2]。传统的保姆式、接待服务型的“专家管理”聘请模式必须要改革与创新，朝着“项目管理”的引智管理模式转变。学校引智管理部门应与校科技处、教务处、研究生处、人事处等多个部门密切协作，进而逐步实施以重点学科、重点项目为龙头，带动全校多层次、多形式的国际合作与交流，以满足新形势下国家发展的新需求。

2. 引入科学管理方法，建立项目绩效评估体系。新形势下高校的外专工作也需制定一套“高校引智项目绩效评价指标体系”及其具体实现软件，并推广应用，将项目管理方法普及化，使国家外专局和被考评高校都清楚地了解到：在同一时期的不同高校，其引智工作所取得的绩效横向比较情况。也就是说通过高效率的工作管理提高聘请外国专家的成果效益；通过绩效评价体系进行客观、公平、科学的考评，帮助国家外专局监督检查高校引智工作发展进程和成效，激励高校外事人员提高外事水平，为评价高校外事人员工作情况提供依据，为完善引智工作结构、人力资源规划、经费预算等提供信息。

3. 改革现有招聘及准入体系，并以人的全面发展的角度设置外专考核评估和激励机制。新的发展时期，我们需要改变原有的引才模式，充分利用现在“互联网+”模式，广开引才渠道，聘请渠道多元化。如通过校友会、合作院校、使领馆、同乡会等等多种形式，多种会议及网络媒体收集和发布招聘引才信息，广揽海外人才智力，多方位聘用高质量的外专外教。外专管理需要各个用人单位和行政管理部门互相配合，团结合作，因此必须制定出一整套完善的针对外专外教的管理制度，明确和理清相关部门各自在外专外教行政管理、教学管理和生活管理中的责任和义务。这些制度包括教学、生活、安全管理及合

同等。在外教管理制度方面,建立完善的长短期外教管理制度和办法,规范管理,做到有章可循。外专也易于接受这种直接明了、科学化的管理模式,有效完整的制度也可以最大程度地避免管理纠纷的发生。

在完善制度的同时,还需要设立以人的全面发展为主要目的科学评价和激励机制。外专来华工作无论时间长短,均可视为其人职业生涯中的一部分,在外专工作过程中,我们应从人力资源管理的角度,充分考虑外专的发展阶段,如何科学合理地将外专的职业发展阶段与其在华期间的工作有益地结合起来,我们需要从人的全面发展的角度来设立科学评价和激励机制[3]。设立岗位职责与目标任务书来评估岗位履行情况,制定教学和科研两大方面评估指标,考核具体教学和科研工作完成情况,并对成果突出给予匹配的奖励,让被评估的外专主动参与到评估考核过程中来,做到过程公开、透明,最大化地调动外专的积极性和主观能动性,增强外专聘请效益,同时帮助搭建后续的国际交流和沟通的桥梁,为今后的外专引智做好铺垫工作。

4. 小结

国际竞争说到底人才的竞争。联合国的报告指出,人力资源是第一资源,人力资源、人力资本所创造的财富占世界新财富的60%以上。人才已成为推动世界经济发展的主要动力,成为决定一个国家国际竞争力的关键因素。因此,引进外国专家是引智工作获得成功的重要保证和补充力量,重视对外国专家的引进,能更有效地引进和吸收国外先进技术,使国外先进技术尽快地转化为自身先进生产力。而引进的国外先进技术在人的智力的保驾护航和润滑下能够更好地发挥作用。新时期地方高校外专工作合理定位,不仅是时代赋予外专工作本身的历史使命,更是外专工作助力地方高校应对教育国际化带来的种种挑战和压力的必然要求。外专工作要明确目标,完善机制,优化环境,帮助解决本校教师不能解决的问题,充实学校教学和科研工作的薄弱环节,从而提升学校的整体办学水平和人才培养质量。高校应围绕建设综合性、研究型、国际化大学的发展目标,紧密结合国家“十三五”发展规划要内容,依托国家外专局、教育部设立的国家重点外专引智项目,提升引智规模和层次。同时,充分利用外专经费,有计划、有重点、讲实效、科学合理地搭建引智平台,逐步形成“以国家重点外专引智项目为引领、各高校重点外专引智项目为主体”的外专引智新格局。高校引智工作的重点应逐渐转移到对学校的人才及师资的培养、学科发展及科研成果产业化等有重要意义,服务于高校发展和对社会进步的引智项目上,逐渐减少普通项目、短期项目,建立长效的外专引智机制,在现有基础上全面布局,与国家外专部门相互配合,扎实推进高校引智工作的发展。

参考文献 (References)

- [1] 吴倩. 高校外专外教聘用与管理工作现状与问题探析[J]. 高教管理, 2013(9): 61-62.
- [2] 张艳, 张志. 对目前高校外专外教聘请与管理工作的若干思考[J]. 科教导刊, 2010(12): 156-157.
- [3] 熊文雯, 黄非, 胡亦武. 提高高校外国专家聘请效益浅议[J]. 人力资源管理, 2010(5): 100-101.

期刊投稿者将享受如下服务：

1. 投稿前咨询服务 (QQ、微信、邮箱皆可)
2. 为您匹配最合适的期刊
3. 24 小时以内解答您的所有疑问
4. 友好的在线投稿界面
5. 专业的同行评审
6. 知网检索
7. 全网络覆盖式推广您的研究

投稿请点击：<http://www.hanspub.org/Submission.aspx>

期刊邮箱：ass@hanspub.org