



人才强校 为发展蓄势揽才

——北京印刷学院校长王永生谈人才队伍建设

□ 文 / 本刊记者：李艺英 特约记者：张晓新 实习记者：卜珏

王永生，1963年生，吉林人，理学博士，教授，博士生导师，享受国务院政府特殊津贴。历任北方交通大学物理系主任、校研究生院常务副院长、北京交通大学副校长等职务。2011年7月任北京印刷学院校长。兼任中国发光学会常务理事、副理事长，中国材料学会青年委员会理事等，《现代显示技术》《发光学报》等学术期刊编委。先后承担了国家“973计划”“863计划”、国家自然科学基金重点及面上项目等，在SCI、EI发表研究论文200余篇，获发明专利10余项。



5月，高校人才大战如火如荼：700多万毕业生忙于就业、招生部门尽展招数吸引学子目光、人事部门开始新一轮的揽才行动……在这场没有硝烟的大战中，始建于1958年，1978年独立建校的北京印刷学院，作为全国唯一一所印刷包装、出版传播、设计艺术、文化产业为特色的传媒类大学，学校积极利用国家新闻出版总署印刷出版高级人才培养基地、国家绿色印刷包装产业协同创新基地、国家新媒体产业基地之动漫创作及人才培训中心、北京出版产业与文化研究基地等的优势，使得学校在引进人才方面抢得先机，不断传来利好消息。是什么因素使得这所地处大兴的行业高校具有了独具特色的竞争优势，使得学校各项事业获得持续、稳定的发展，为此，记者日前采访了该校校长王永生。

记者：“十二五”期间，学校确立了“创建国际知名、有特色、高水平传媒类大学，实现由教学型大学向教学研究型大学转变”的奋斗目标，您觉得实现这一目标的关键何在？

王永生：作为一个大学人，这几年感觉最深刻的一点就是：变化扑面而来。中国高等教育由规模发展走向以质量提升为标志的内涵发展，教育领域的综合改革全面展开；学校所属的新闻出版行业面临的转型升级与技术变革；北京世界城市的定位与首都经济社会发展等给学校人才培养、科学研究与社会服务带来挑战的同时也带来机遇。为了应对系列变化，学校确立了“到2015年，把学校建成新闻传播学、设计学等一级学科，数字出版、

数字媒体、绿色印刷包装等研究领域的综合实力全国领先，工、文、艺、管等多学科协调发展，国际知名、有特色、高水平的传媒类大学奠定坚实基础，加快实现从教学型向教学研究型大学转变”的总体目标。

为实现这一发展目标，近几年来，学校坚持特色发展，以特色学科建设提升核心竞争力，初步形成了传媒科技、传媒文化、传媒艺术、传媒管理四大特色学科专业群，招生专业达26个。在科研工作方面，学校实施科技创新驱动工程，强化政产学研用结合，成立了北京绿色印刷包装产业技术研究院、北京印刷学院大学科技园、北京印刷学院文化产业安全研究院、北京印刷学院青岛研究院，发起成立了北京绿色印刷产业技术创新联盟、共建京南大学科技园等。在对外合作方面，学校先后与美国、俄罗斯、英国等14个国家的56所著名大学、科研机构建立了校企合作与交流关系。

在师资队伍建设方面，学校深谙“人才最贵”之道，坚持以人为本，实施人才强校战略，通过人才的培养、引进与支持等一系列措施，建设为学校事业发展相匹配的学历、年龄、职称结构不断优化的人才队伍；形成了以两院院士为核心的科技创新顶尖人才团队，以新闻出版行业领军人才、中国出版政府奖、毕昇印刷杰出成就奖获得者为核心的行业领军人才团队，以全国优秀教师、北京市人才强教计划高层次人才为核心的教学科研团队……可以说，“人才强校”工程是学校各项工作的重中之重，师资队伍建设是实现学校发展目标的关键所在。

记者：正如您所说，“人才强校”工程是学校工作的重中之重，可人才问题往往是地方高校发展的瓶颈，学校在实施人才强校战略、突破发展瓶颈方面的思考是什么？

王永生：作为一所地方高校，与教育部部属高校相比，办学思想相对陈旧、发展理念相对保守、发展信心相对不足，这是制约学校发展的一个重要内因，是建设高水平大学的内在障碍。要突破这个障碍，使学校获得长足发展，一是要形成共识，增强改革勇气。经过56年的建设和发展，学校取得了显著的办学成绩，但在特色发展、创新发展、跨越发展等方面还有很大的提升空间，在学科布局、科技创新、规范管理、高端人才培养，特别是紧跟行业技术创新和服务首都经济社会发展方面，学校还有很多需要努力的地方。经过反复讨论论证，全校上下形成了“依托行业、内涵发展、坚持特色、开放办学、提高质量”的办学基本共识。二是要加强顶层设计。在学校转型的关键阶段，必须加强总体规划和全面统筹，有力推进重点领域和关键环节的各项改革。落实好顶层设计，对于学校来说，必须坚持以学科建设为龙头，走“小精尖”的发展路径。三是要把握改革重点。要加强学科布局调整 and 传统专业的升级改造，加快人才培养模式、课程内容以及教学方法的综合改革，加快现代大学制度建设等。

当然，突破这些发展障碍最关键的因素是人，最重要的发展力量还是师资队伍整体水平的提升。虽然经过近几年的着力打造，学校师资整体水平上升较快，但目前师资队伍的数量、质量和层次都与学校在行业中所处的地位及发展需求存在较大差距。因此，学校当前的任务是如何在短期内使学校的师资队伍有快速的数量增长和质量提高，在长期内形成一种引进和培养相互并助的机制。为此，学校出台了“十二五”师资队伍建设规划，明确了师资队伍建设的任务与措施，形成了学校师资队伍建设的思路：

第一，以学科建设为核心，凝练学科方向，分层次实施岗位责任制度，在“十二五”重点建设的学科或领域，涌现一批具有较高研究水平和有较大学术影响力的代表性人物；第二，以培养和引进重点建设学科的领军人才为重点，促进高层次人才队伍建设；第三，以重点建设学科、重点实验室和重大科研项目为依托，以高层次人才为核心，积极推进团队建设；第四，以人才强教工作为契机，进一步完善优秀人才培养和支持体系，全面提升教师队伍的学术竞争力和整体素质；第五，以深化人事管理和分配制度改革为动力，进一步完善人才分类管理和绩效考核机制，建立由品德、能力和业绩等要素构成的以推动

学科建设为核心的考评体系，探索建立科学规范、符合现代大学体制的用人制度和师资管理体系；第六，构建起尊重和依靠人才、倡导团队合作精神和鼓励创新和争创领先水平的积极健康的人才生态和大学文化氛围。

记者：地方高校引才难，引进高层次人才更难，请问学校在突破高层次人才短缺这一问题上，有何举措？

王永生：为突破高层次人才短缺这一瓶颈，学校解放思想，转变观念，大胆提出了“柔性引进”人才的概念，积极探索“不求所有，但求所用；不求所在，但求所为”的用人思路。

“柔性引进”人才，是指在不改变人才国籍、户籍和身份，不改变人事关系的前提下，以提供智力服务为核心，不受工作地域、时间、方式限制，充分体现个人意愿和单位用人自主权的一种人才智力引进方式。譬如，学校二级学院院长基本采用双聘方式，学校请校外知名专家学者作为院长，同时配备校内教师担任执行院长。学校6个二级学院，4个聘请了校外院长。“十二五”期间，学校柔性引进了两院院士万立骏、邹竞、何新贵，国家“千人计划”入选者崔铮、危岩，“长江学者”特聘教授杨义先、孙逢春、梅雪松，全国政协委员、原中国出版集团总裁聂震宁，中国新闻出版研究院院长郝振省，原清华大学美术学院副院长何洁，北京交通大学中国产业安全研究中心主任李孟刚等高层次人才来校担任实质性职务。通过项目资助等方式，培育了一批在国内外学术界有一定影响力的学科或学术带头人，培养了一批基础理论和专业知识扎实、教学科研能力强、富有创新协作精神的青年骨干教师。

在高层次人才后备队伍建设方面，学校通过联合培养博士研究生导师和博士后合作导师等方式，使之成为学校培养高层次拔尖创新人才的重要渠道。对有潜质的优秀人才及时列入重点培养对象，制定个性化的培养方案，提供学术交流、挂职锻炼、项目合作等条件，压担子，派任务，加强实践锻炼，使其健康快速成长。

此外，学校进一步拓展与地方政府、兄弟院校、行业企业交流合作，聘请知名学者、企业家40余名担任学校兼职教授、硕士生导师。这些引进人才充分利用其学术影响力，在各自岗位上想办法，大大提升了学校的办学水平和科研能力。为提升学校核心竞争力，学校还面向社会公开招聘学科建设、科学研究、教学管理等岗位处级干部，以高层次专业管理人才引领管理人员整体素质提升。

记者：“柔性引进”人才确实能在短期内解决学校顶尖人才不足、创新能力不强的问题，但有些单位在引进



外来人才的同时却冷落了本地的“和尚”，请问学校在本校人才挖潜与培养方面有何举措？

王永生：在积极引进人才的同时，学校高度重视现有人才的培养与提高，积极促进新老人才的交流融合，共同成长。学校历来重视教职工的教育培训工作，大力推进师资队伍素质提升计划，作为配套政策，学校出台了《北京印刷学院教职工在职进修培训管理办法》，构建了涵盖学历学位进修、国内外访问学者、教学能力培训、博士后研究、岗位培训等多形式、全方位的培训教育体系，提高经费报销比例，制定减免工作量办法，通过宽松的政策导向，鼓励教师积极参加各类进修培训。积极拓展教师海外交流、学术休假等新的培训培养方式，以完善的教育培训体系保障师资队伍整体素质的提升。

2012年5月，学校印发了《北京印刷学院校级科研、教学团队选拔与培养办法》，加大校内团队的选拔支持力度，两年来，共选拔科研团队7个，资助经费为165万元；教学团队14个，资助经费总计达到210万元。2013年5月，学校出台了《北京印刷学院北印学者选拔与培养办法》《北京印刷学院北印英才选拔与培养办法》，以项目资助方式，加强学科带头人和骨干教师的培养。目前，学校已经完成了首批“北印学者”和“北印英才”的遴选工作，共有3人入选“北印学者”、16人入选“北印英才”资助计划，资助经费总计达到300万元。2013年8月，学校博士后科研工作站成功获批。学校以博士后工作为抓手，对外建立了与清华大学联合培养博士后的合作关系，对内把青年教师的招聘和联合培养博士后的招收有机结合起来，制定了相关的管理办法，从制度上解决了考核和引进青年人才与培养和选拔优秀青年人才的关系问题。

记者：学校如何支持各类人才各得其所，用当其时，各展所长？

王永生：今后一个时期，学校将进一步转变观念，牢固树立“人才资源是第一资源”“人人都可以成才”“以人为本”的科学人才观；创新人才管理机制，完善以竞争、择优为导向的选拔培养机制，处理好引进和培养之间的关系，在竞争中发现人才、在培养中使用人才、在实践中造就人才；以岗位聘任为基础，以考核奖励为导向，以业绩贡献为主要衡量标准，进一步激活用人机制；建立岗位能上能下、待遇能高能低、人员能进能出的竞争激励机制，强化以能力、业绩为导向的评价考核机制。按照“简便、易行、有效”的原则，建立一套有利于尊重和保护创新思想，符合不同类型、不同层次人才特点的考核评估体系。例如，学校的专业构成是工科、文科和

艺术各占1/3，在引进师资时，对于艺术专业我们就不搞一刀切强制要求博士学位；同时，艺术类专业教师在职称评审条件上，也和其他专业有所区别。这样，学校通过调整评价标准和评价体系，让不同类别、不同年龄层次的教师都有施展才华的机会。为了适应学校、教师发展的需要，学校将职称评审改为每年一评。在突破教授总量掣肘的方面，学校出台了“校聘教授”的政策，45岁以下具有博士学位、有稳定的科研任务、并具有高水平科研成果的优秀青年教师，可破格提拔成为“校聘教授”，享受相应岗位工资和业绩工资待遇。该计划实施两年来，已有4人评上“校聘教授”。学校教授总量从50人增长到62人，学校现有教职工750余人，其中专任教师480余人，硕博比例达到83%，高级职称教师比例达到53%。

人才使用，创新观念体制是核心，优化环境是关键。“十二五”期间，学校将加快国家绿色印刷包装产业协同创新基地、国家新闻出版总署印刷出版高级人才培养基地、北京绿色印刷包装产业技术研究院、北京印刷学院文化产业安全研究院、北京印刷学院青岛研究院、院士工作站、特聘教授工作站、博士后科研工作站等建设的速度，营造人尽其才、才尽其用的工作环境及重才惜才、爱才护才的人文环境，增强学校吸引人才的磁力，搭建学校使用人才的舞台，凝练学校爱才、惜才、用才理念，切实解决人才“不够用”“不适用”问题，用好用活人才，推动各类人才脱颖而出，施展才华抱负，以适应学校的转型、跨越和发展。



微访谈：

记者：您了解教师、学生生活和困惑的渠道、方式是？

王永生：在校园里四处走走，常观察多体验。

记者：对您启发最大的一句教育名言是？

王永生：科学和艺术，两者若不结合，终不能成大器。（钱学森）

记者：您认为什么样的教师是好教师？

王永生：用心对待学生和教育事业的教师是好教师。

记者：您心目中最理想的校长是什么样的？

王永生：为学校确定科学的、切实可行的方向，并努力实践。

记者：您经常说的一句话是？

王永生：在力所能及的时候，尽我们最大努力多做一点点，事业就会有进步。

[责任编辑：于洋]