“名博士”不来，“土博士”难进！为何部分西部高校人才招聘错配？

半月谈记者 周盛盛 张龙

长期以来，西部高校面临“孔雀东南飞”的人才流失困境。近期，半月谈记者走访了解到，一些西部高校在人才招聘中又面临错配窘境：一方面，这些高校想吸引东部名校博士生以补强师资，但由于地处偏远、资源有限，应者寥寥；另一方面，本校培养多年的博士生熟悉团队研究方向，却因“出身”达不到招聘要求，“名校博士不愿来，本校博士进不来”的学历错配现象愈发突出。

高不成低不就，人才引进陷入两难

“8年招不到合适的人才”——这是西北地区某高校下辖研究所面临的现实难题。据介绍，该研究所拥有研究人员15人，有4个专业实验室，主要开展青藏高原特色农产品研究。研究所结合青藏高原不同地区的海拔、气候、土壤条件差异，成功培育出多种特早熟双低甘蓝型油菜品种，推广种植后使得当地油菜单产大幅提高。

“随着研究深入，我们团队的人才缺口越来越大，但是学校要求引进博士的毕业院校必须是985，我们也跟一些东部高校博士生接触过，没什么人愿意来西北工作。到今年，我们团队已经8年没有引进新人了。”该研究所负责人说，自己团队也有从硕士开始就在团队参与科研工作的学生，现在博士毕业因为学校出身达不到招聘门槛，想留也留不下来。

半月谈记者查询发现，多所西部高校2025年教学科研岗位招聘明确要求，博士必须“毕业于海内外知名高校或科研机构”或“毕业于国内顶尖高校或具有海外名校留学经历”。然而，招聘的高门槛并没有吸引来足够多的高层次人才加盟。

“东部名校的博士，大多倾向于留在东部发展，即便我们给出优厚待遇，愿意来的也很少。”一位西部高校学院院长说，学院去年获批3个年轻教师招聘指标，但是由于要求候选人毕业院校专业的教育部学科评估结果在“A-”以上，投档的博士生中符合要求的寥寥无几。

“我们这个专业本来就是西部地区特色专业，很多东部985大学没有设置此类专业，所以来报名的除了本校的学生，还有邻省高校的博士生。”这位院长说，最终学校觉得条件不合适，就没有招聘。

“我所在的学校是一所211院校，没有明确说只招聘985院校毕业的博士，但是学院层面在应届博士面试人员的简历筛选时，会标注其本硕博毕业院校是否为985、211院校，特别关注第一学历和是否有海外留学经历。”陕西一位大学老师表示，来学院报名面试的人并不少，但由于学校对引进教师的毕业院校卡得比较严，学院上报拟录取人选后，学校的通过率非常低，各个学院多有怨言。

错配背后多重因素

西部高校人才招聘错配现象产生的原因复杂。一方面，各高校之间竞争日趋白热化，“卷学术成果”先从“卷招聘门槛”开始。半月谈记者走访多所西部高校了解到，在“双一流高校”建设背景下，西部高校面临较大的发展和竞争压力，对高层次人才的需求迫切，不少西部高校纷纷提高人才招聘门槛。

此外，一些西部高校为提升学校的综合排名和学科竞争力，盲目追求高层次人才，忽视了自身实际需求和本校人才的培养。“现在一些高校就面临这种问题，引进人才时过分注重学历而削弱了对其学术能力和实践经验的考量。”青海师范大学法学与社会学学院院长马旭东说。

另一方面，东西部高校间学术资源、发展空间、薪资待遇差距进一步拉大，人才招聘“马太效应”凸显。一些受访院校负责人认为，东部地区经济发达、科研资源丰富、发展机会多，对名校博士有着天然吸引力。相比之下，西部高校在地理位置、科研条件、生活待遇等方面存在明显劣势，难以与东部高校竞争。

部分业内人士表示，东部高校博士毕业生不愿到兰州以西的地方工作，其中工资待遇和学术资源是重要因素。“对比下来，东部地区一项省级科研项目的经费可能比我们高出近10倍。”马旭东说。

科研环境也是影响人才流动的重要因素。东部高校拥有先进的科研设备、丰富的科研项目和学术资源，为教师开展科研工作提供了良好条件。“对于文科青年教师来说，想要评职称、拿项目，论文发表数量和质量至关重要。”一位受访高校教授说，“很多东部高校自己就有全国顶尖的学术期刊，当然更容易出成果。”

从“唯出身”到“重适配”

受访人士建议，需要行业部门、高校和社会各方共同努力，破解西部高校人才招聘错配难题。

首先，破除“学历出身论”，合理制定人才招聘标准。半月谈记者采访了解到，青海师范大学等高校将青年人才招聘权下放到学院，由学院根据专业和学科发展需求，科学合理制定人才招聘计划。“某种程度上，有丰富的实践经验、熟悉本地实际情况的‘土博士’可能比空有出身的‘名博士’更适配。”一位西部高校负责人建议，西部高校不应盲目跟风提高招聘门槛，而应注重人才的潜力和岗位适配性，同时要加强对本校人才的培养，为他们提供更多的发展机会和上升空间，提高本校人才的竞争力。

其次，优化人才招聘流程。一位受访青年教师告诉半月谈记者，自己所在的高校招聘流程复杂，应聘的博士生在投递简历、学院面试、考核小组考核后，还要经过多部门多重审核，不仅程序复杂，而且耗费周期长。他建议优化、简化人才招聘流程，提高人才引进效率。

再次，探索多元化人才引育方式。半月谈记者了解到，西部高校不止是青年人才引进面临错配，退休教授返聘也存在该问题。“由于一些政策限制，我们本院退休教授返聘存在诸多障碍，东部地区退休教授可以通过‘银龄教师行动’返聘到西部高校。但是西部地区条件艰苦，这些东部高校老教授不一定能适应。”马旭东说，可以鼓励学院返聘一些优秀的本校退休教授，在降低他们的科研、教学压力的基础上，让他们发挥好传帮带作用，加强学院人才培育。“还可以根据学科特色，通过柔性引才等方式，从行业部门、业界精英中引进具有实践经验、教学和学术潜质的人才。”

来源：新华社

eSIM来了！手机『无卡时代』已近

新华社记者 高亢 吴慧珺

无卡的eSIM来了，我们要跟手机SIM卡逐步说再见了。

近日，中国电信、中国移动和中国联通正式获得工信部eSIM手机商用试验批复许可，并在全国上线eSIM手机办理业务。

什么是eSIM？

eSIM手机业务是一种将实体SIM卡功能集成到手机内置芯片中的技术。消费者购买具备eSIM功能的手机后，无需插入实体SIM卡，便可将电话号码通过空中下载的方式写入手机内置eSIM芯片。eSIM手机与传统手机业务功能一致，可以使用语音通信、数据上网、短信收发等通信服务。

eSIM手机业务试商用启动，将给日常通信带来哪些新变化？

智能终端升级。随着技术升级迭代，手机SIM卡尺寸一直在缩小。eSIM技术可以进一步缩小SIM卡槽在手机等智能终端设备里的占用空间，手机设计将更加轻薄。而且eSIM芯片将直接焊接在主板上，让手机在防尘、防水、抗震动等方面的能力变得更强。

使用更加便利。下一步，用户有望在无需实体卡的情况下进行开卡、换号等操作，显著简化业务办理流程；用户未来无需担心SIM卡遗失等问题带来的不便，也不需要到处找卡针；对于跨国出行较多的人，也不需要频繁换卡……

eSIM落地不仅给消费者带来便利，更带来全产业链的升级契机。

eSIM手机业务试商用的启动，将带动产业链对eSIM加大投入，有望进一步拉动包括手机、平板电脑、可穿戴终端、车载网联设备等eSIM终端的更新和购买热潮。

未来，凭借远程写卡、使用灵活等特点，eSIM技术将加速延伸至车联网、智慧城市、消费电子等各类智能场景，为各行各业数字化、智能化升级注入动力，也为万物互联发展开拓更多可能。

运营商也在积极布局和推动eSIM相关技术和服务的创新升级。

中国联通2018年在国内推出eSIM可穿戴业务，目前已累计适配终端75款，服务用户数百万；中国移动将开展eSIM芯片与操作系统的国产化技术攻关；中国电信将着力推动eSIM业务发展，为用户带来“免插卡激活、跨设备无缝协同、全球无缝漫游”的便捷体验。

从实体SIM卡手机普及到eSIM手机业务试商用启动，技术创新和产业升级的每一步，带来群众消费体验和获得感的提升。我们期待，未来的每一次连接都将更温暖、更顺畅。

新华社北京10月15日电