

# “双高计划”背景下驻潍高职院校高层次人才队伍建设研究

孙宁宁

山东畜牧兽医职业学院

**[摘要]** 2019年教育部、财政部正式启动“双高计划”。在“双高计划”背景下，给高层次人才队伍带来了政策倾斜、财力支持、环境优化等机遇。同时，作为高职院校发展基石的高层次人才队伍建设也面临任务艰巨、优胜劣汰、动态监测等挑战。驻潍高职院校高层次人才引进培养工作因受地理位置、区域经济发展、办学层次等条件限制，高层次人才引进工作存在引进数量偏少、层次结构不合理、人才引进规划缺少科学性、培养力度不够等问题。驻潍高职院校要多措并举、集聚优秀人才，实施潍坊地区人才资源共享，打造引才平台，营造宽松自由的学术环境，提升高层次人才引进和培养层次。

**[关键词]** 驻潍高职院校；高层次人才队伍；人才引进和培养

高层次人才作为高水平双师队伍重要组成部分，是各高校人才大战必争之地。近年来，随着现代职业教育持续蓬勃发展，驻潍高职院校的办学规模和招生人数激增，高层次人才不足问题凸显，在一定程度上制约了驻潍高职院校向“双高计划”建设单位前进步伐。早在2018年召开的潍坊高校人才工作会议上，高职院校人才工作负责人就纷纷指出，驻潍高职院校存在高层次人才引进难、引进人才质量不高、后期培养乏力、人才流失严重等问题。笔者重点以潍坊某高职院校为例，深入分析驻潍高职院校高层次人才队伍建设工作总体情况及存在的问题，在此基础上，提出加强驻潍高职院校高层次人才队伍建设对策。

## 一、驻潍高职院校高层次人才队伍建设现状

高层次人才在不同领域、不同单位有不同的定义，一般本科院校对高层次人才定义在院士、国家“万人计划”等国家级重点人才工程人选等顶尖人才范畴，而高职院校更多地聚焦在博士、全国技术能手等层次。

因潍坊所处地理位置，以及驻潍高职院校办学层次等限制，对海内外高层次人才的吸引力较小。为加快人才强市建设，潍坊市每年不定期举办“才聚鸢都——直通名校”活动等一系列人才引进招聘活动，走进多所国内名校，直接与各高校博士生对接，为潍坊市经济社会发展吸引了不少高层次人才。然而，潍坊的高层次人才仍呈现紧缺及分布不均状态。以副高级职称以上人员和博士研究生为引进的高层次人才类别，各驻潍高职院校2017—2019年引进的博士数量基本上为个位数。而同一时期潍坊的本科院校引进的高层次人才比驻潍高职院校引进的高层次人才总和还要多。可见，与潍坊本科院校相比，受资金投入，自身发展历史、学校发展层次、学科建设平台等因素制约的驻潍高职院校在高层次人才引进方面还存在较大差距。笔者对2017—2019年期间驻潍高职院校高层次人才培养情况进行调研发现，潍坊高职院校培养出的高层次人才数量偏少，特别是国家级人才和省部级人才，各高职院校纷纷表示培养乏力。

## 二、驻潍高职院校高层次人才队伍建设过程中存在问题及原因

1. 高层次人才引进数量较少、引进层次结构不合理。尽管各驻

潍高职院校制定各种政策，大力引进高层次人才，师资队伍建设和取得了一定成绩，但是大多数高职院校的高层次人才引进存在总量较低，与驻潍本科院校相比存在较大差距。在调研过程中，多数高职院校人才引进工作负责人表示在高层次人才引进工作上“历史欠账”较大，每年实际引进高层次人才的数量与年初制定的引才计划相比“缺口”较大。此外，在引进的高层次人才中，基本上是博士学位人员，诸如具有高级职称且在行业企业有较大影响力的高层次人才很少，高层次人才引进结构不合理。

2. 人才引进渠道单一，引进效果欠佳。通过网站发布高层次人才招聘信息来招揽高级职称和博士学位人员等，是目前驻潍高职院校引进高层次人才的主要途径。近几年，有的驻潍高职院校开始注重通过外网进行人才引进宣传，比如知名度比较高、宣传力度较大的高层次人才网。但是，受制于学校知名度或者学校名称，这种被动的、守株待兔式的人才引进平台较难吸引高层次人才的注意，对国（境）外高层次人才来说，这种人才引进渠道形同虚设。

3. 高层次人才引进后水土不服现象较多，无法发挥其最大作用。调研发现，很多驻潍高职院校引进的高层次人才，入校后水土不服情况频频出现，离职的较多。驻潍高职院校引进高层次人才后，有时因教学任务重，给高层次人才安排了较多的课时量，再加上高职院校本身的科研条件不如本科学校，导致高层次人才很难融入现有的教学科研团队，自身发展受限。同时，有些高职院校对引进的高层次人才期望过高，而高层次人才却无法在短时间内交出水平较高的教科研成果，有时为了应付聘期考核做一些低水平的研究。这些都会大大削弱高层次人才工作积极性。

4. 高层次人才引进过程中，“引进女婿气走儿子”现象时有发生。在2018年高层次人才交流会上，不少高职院校人才引进工作负责人说到，在高层次人才工作中“引进派”与“本土派”高层次人才互不认可，矛盾重重。分析其原因，既有引才政策不透明、方法思路不一致等方面原因，也有重金引进的高层次人才作用发挥不明显、成果较少原因，还有待遇差异化、现成的“蛋糕”被分享、发展空间被挤占等导致的排斥。

5. 对高层次人才考核评价体系不健全。近几年来, 驻淮高职院校引进的高层次人才相对较少, 对高层次人才的评价考核还没形成完整体系。一是, 高层次人才引进后, 管理考核基本上放在教学院系, 而教学院系对人才评价大多采用定量评价模式, 评价标准较为单一, 过多强调课题、论文、获奖、专利等显性指标。二是, 为避免人才流失, 多数驻淮高职院校对高层次人才考核并没有严格按照签订协议(合同)进行, 考核指标较为模糊, 对高层次人才激励作用不明显, 达不到人尽其才、才尽所能的效果。

### 三、驻淮高职院校高层次人才队伍建设对策

1. 创新引才方式, 拓宽引才渠道。对驻淮高职院校来说, 全职引进高层次人才相对较为困难, 但柔性引进人才实现双赢更为容易。一是, 依托平台共享人才资源。2020年1月, 驻淮高校“鸢都人才工作联盟”已正式成立, 依托该联盟, 可实现潍坊市内各高校之间高层次人才资源共享。高校间高层次人才资源共享方式包括学校之间相互聘用高层次人才、多所高校联合起来共同聘用同一位高层次人才等。通过高校间高层次人才资源共享, 不仅可以有效解决驻淮高职院校高层次人才引进困难的问题, 避免高层次人才的重复引进与资源浪费, 还可以使高职院校与其他高校之间增强信息沟通, 加大学科间交叉合作的深度和广度, 促进学科梯队培养, 带动学校教育水平整体提升。二是, 短期特聘和校企互聘高层次人才也是一种灵活有效的引才方式。校企共育、共享技术能手、技能大师, 高职院校聘请企业高层管理人员、高技能人才到校担任产业教授等。在校企合作、产教融合背景下, 校企双方打破身份界限, 整合双方优质高能资源, 以项目为载体, 协同创新、攻坚克难, 培育高水平、高层次“双师型”教师。

2. 建立专业的人才信息搜集团队, 加大宣传力度。各高职院校要想在激烈的高层次人才竞争中取胜, 必须有求贤如渴之心, 主动出击, 不断拓宽宣传渠道。为此, 需建立一支以二级教学院系为主的专职高层次人才信息搜集团队, 因为教学部门更了解学科专业(群)建设所需的高层次人才。团队成员要开拓视野, 不拘于国内高层次人才, 在全世界范围内搜集包括高校在内的各行各业高层次人才信息, 建立高层次人才专家信息库, 并与国内外高层次人才招聘宣传网站、专业猎头公司、驻各国大使馆网站、各类学术期刊杂志网站建立长期合作关系, 面向全世界发布高层次人才需求信息和各项优惠政策; 还可以在高端学术会议上张贴宣传海报, 向高层次人才直接发送邮件或者打电话告知人才需求信息; 也可以通过师承关系、同窗同事、校际交流、来访互访等, 加大与高层次人才的沟通联系, 使更多高层次人才对驻淮高职院校产生更直观、更全面的了解, 促进高层次人才引进。

3. 制定科学的引进规划, 引入人才评价体系。对高层次人才引进工作来说, 科学的人才引进规划不仅能避免高校人力资源浪费, 还有利于高层次人才引进后发挥其才能。为此, 应基于学校未来发

展定位与专业(群)综合实力, 结合学校发展和专业(群)发展建设的实际需求, 以急需紧缺专业的高层次人才为导向, 制定科学、合理的高层次人才引进规划, 有步骤、有计划地开展人才引进工作, 反对为“装门面”而盲目引进人才。同时, 作为高职院校, 高层次人才的引进不应只注重学术型人才的引进, 在人才引进过程中, 驻淮高职院校应建立一套以工作业绩为重点, 由科研能力、教学水平、知识结构、品行道德、自我控制能力、创新精神、团队合作、求职动机等要素组成的高层次人才评价体系, 组织校内外业务水平较高的专家对拟引进的高层次人才进行全面的、全方位的考察, 针对性地引进最为需要的人才, 避免不切实际、盲目引进等人才浪费现象发生, 使引进的高层次人才能够真正推动解决学校发展面临的问题。

创新引才模式, 打造“优势学科+年薪制”的引才平台。工资待遇和学科平台历来是吸引高层次人才加入的重要因素。如果高职院校优势学科(专业)发展良好, 引才待遇优厚, 高层次人才在这里能看到发展希望, 找到前进动力, 高层次人才就愿意到该单位工作。各高职院校应努力从学校长远发展出发、根据办学基础和传统优势, 整合学科现有资源, 凝练学科发展方向, 重点建设优势学科及相关专业(群), 打造优势学科加辅助学科相结合的学科平台, 不断提升本校学科优势, 吸引更多高层次人才加入。同时, 在优势学科领域开设高层次人才集聚特区, 打破传统的工资待遇, 实施更加灵活的高层次人才协议工资或年薪制, 着力打造“优势学科+年薪制”的引才平台。

加大人才培养力度, 重视内部培养。高校基本职能之“人才培养”不应仅局限于“培养学生”, 更应包含“培养教师”。各高职院校要致力于将现有师资队伍中的优秀人才尤其是中青年骨干教师培养成高层次人才, 虽然内部培养高层次人才时间长、见效慢, 但却是打基础、利长远的举措。高职院校内部培养的高层次人才, 对学校拥有更深厚的感情和忠诚度, 更熟悉了解学校的历史沿革和未来发展方向, 也更加容易组建或融入现有的高层次人才团队。高职院校要放眼未来, 既注重引进“千里马”, 也要注重培养“千里驹”, 坚持让教育者先受到教育, 完善教师发展保障体系, 为优秀骨干教师提供更好的发展平台和环境, 对接国家级、省级人才工程评审标准确定职业生涯规划、制定个性化人才培养方案, 支持其培训进修、企业实践、访学交流、职称晋升等, 培养其尽快成长为高层次人才, 提升学校教师队伍整体水平。

综上, 驻淮高职院校高层次人才引进工作任重道远。驻淮高职院校应立足学校和专业(群)发展实际, 多措并举, 创新人才引进方式, 拓宽引进渠道, 建立科学、多元引才机制; 应建立完善的制度保障, 确保科研启动经费、工资福利待遇等落实到位, 解决高层次人才的后顾之忧; 注重人才培养, 科学制定培养计划, 搭建高水平的发展平台, 为高层次人才发展提供智力保障。