

# 新时代高职院校加强人才强校可行性路径研究

张菲菲

(东营科技职业学院, 山东 东营 257300)

**摘要:**在新时代下,加快双一流高职院校建设,推动教育改革发展,成为学校的重要任务。在高等教育领域,高职院校是培养应用型、全能型、技术型人才的主阵地。面对学生规模日益增加、教师教学压力增大带来的挑战,学校在顺应教育改革大潮的同时,应认识到人才强校战略对教育发展的促进作用。无论是从社会经济发展还是高职院校建设角度看,人才资源始终承担着重要职责与使命。基于此,本文立足新时代背景,分析高职院校人才强校实施现状,探索可行性路径。

**关键词:**高职院校;人才强校;可行性;路径

在数字化、工业化、现代化进程加快的时代,社会各个行业急需一批全能型、应用型和技术型人才。所以,高职院校应立足时代背景、社会需求,深刻认识自身在社会中扮演的角色,肩负起培养高素质、应用型人才的历史使命,为人才培养和发展提供良好的环境和优质资源。但是,近年来,高职院校人才强校战略实施情况尚未达到理想目标,在部分领域的建设力度仍有待加大。所以,在加强基础设施建设的同时,学校应反思和攻克人才强校过程中的难题,保证人才强校战略的持续性。大力落实人才强校战略,直接关系双一流高职院校建设。按照公认标准,只有学校建立卓越的人才培养体系、落实先进的人才战略,才能引领学术研究和教学改革。哈佛大学文理学院院长亨利·罗索夫斯基认为,要想衡量一所学校的基本状况,应判断校内人才队伍是否优秀。所以,高职院校应提高人才强校的重视程度,壮大人才队伍,促进学校其他方面发展。

## 一、高职院校人才强校战略实施现状

在教育改革与发展日益深化的时代,高职院校人才强校战略制定和实施面临新发展机遇。基于教育改革发展趋势,高职院校在培养综合性人才、组建卓越人才队伍方面获得了显著成就。目前,在人才强校战略实施、人才培养目标定位方面,部分学校建设力度有待加大,仍需要集中力量,加强师资团队建设、树立科学发展理念。下面主要介绍人才强校的实施中遇到的问题。

### (一)人才强校战略观念有待健全

在国家大力发展职业教育的时代,人们对传统技术型人才的认知出现了新变化,越来越多中学毕业生选择进入高职院校,高职院校的发展前景良好。但是,在职教改革背景下,部分高职院校未能树立先进的教育意识和思维,整体教学理念难以跟上时代步伐,很难结合社会实际需求明确人才培养问题、定位人才培养目标。在未来教育教学工作中,若学校管理人员不能将人才强校战略放在重要地位,很难合理规划人才培养规格,形成长远、科学的发展思路。

### (二)人才引进和培养机制有待完善

在社会经济转型发展的时代,高职院校在加大办学力度的同时,不仅需要关注社会市场的需求,还需要分析影响人才培养的客观因素。从客观角度看,高职院校肩负着向现代化建设培养应用型人才的使命,需要根据校内专业特点、学校发展目标,引入战略性人才,为新引进的人才提供良好的生活待遇、学术环境。但是,在当前高职院校建设和办学过程中,部分学校很难打造具有职业特色的人才引进、培养机制,人才培养与现代职业教育改革不匹配,影响了专业人才培养效果。

### (三)师资队伍建设力度有待加大

在高等教育普及化的时代,诸多高职院校为提升社会影响力、综合竞争力,吸引大量学生,加大了师资队伍建设力度。但是,部分学校的师资队伍建设和水平很难满足办学需求。具体而言,师资队伍现状体现在以下方面:首先,尽管大众已经对高职教育的认识出现了改变,但并不代表职业教育的地位已被完全扭转。在大众的思想观念中,相对于本科高等院校,高职院校的社会竞争力仍有待提高。受限于此观念,在选择职业岗位时,部分教师不会将高职院校的岗位放在优先考虑范围,所以当师资队伍在整体上存在数量不足的现象,符合西饼、高素质的专业教师有待补充,急需更多领军式、大师级教师。在人才引进、人才培养、人才分配和人才考核等方面,部分学校尚未建立起规范、科学的管理体系,师资队伍缺乏高职教育特色。

其次,高职院校对师资队伍的整体架构重视程度有待提高。在专业建设、学科建设上,部分学校缺少特定的专业带头人、学科带头人,难以合理安排相关建设工作。这样的情况下,部分学校在办学过程中,存在缺乏特色学科、特色专业的现象。高职院校师资队伍中需要有一定数量的中高职称专业教师,但部分学校人才建设标准很难达到需求。再次,为加快职业教育改革、专业建设,部分学校会采用校企合作、校企联动的人才培养模式,通过制定双师培养制度,引入优质的人才资源。但是,学校的专业教师多来自高校,缺少工作经历和经验,他们的实践能力、动手能力难以满足现代化教育需求。与企业 and 行业一线人员相比,校内教师技能水平、工作经验不足,难以将最新专业动态、先进阅历传递给学生。

最后,要想推动高职教育高质量发展,学校势必应将中青年教师队伍放在重要地位,他们是新时代育人改革中的生力军。但是,当前,部分学校中青年学术队伍建设力度有待加强,教师的专业水准与要求存在一定距离,教师队伍的影响力不足,在岗位中作出突出贡献、取得突出成就的人才较少,部分青年教师成长和速度不够快,难以取得良好成绩。

### (四)高职院校人员容易出现再度流失

高职院校人员再流失主要受以下因素影响:从办学经费角度看,诸多高职院校由地方部门管理,地方政府会划拨一些经费,也有部分学校属于差额拨款单位,需要自主筹集办学经费。同时,当前高职教育迎来了发展契机,面临较大竞争压力,部分教师不能专心地参与高职教育,导致高职人员流失。从办学长远角度看,要想提高高职院校办学水平,学校应重点关注和解决人才问题,组建结构合理的人才队伍。若缺乏合理人才结构支持,学校很难

有序推进双师队伍建设、课程建设与专业建设,影响办学效益、办学规模、办学质量。所以,为提升高职人才队伍的稳定性,学校在加大师资队伍建设的同时,应通过社会聘请、内部挖掘、外部引进等方式,优化高职人才队伍结构。

## 二、高职院校加强人才强校战略的可行性途径

### (一) 完善人才强校工作思路,推进人才培养工作

为深入落实人才强校战略,学校应明确工作思路和观念,为开展人才引进、培养工作提供导向。首先,学校管理人员应认识到人才资源对学校可持续发展的作用,主抓人才培养工作。学校不仅应引入先进人才队伍,还应大力开展校内培训活动,提升内部教师综合素质,提升高素质、复合型人才总量。同时,在培养教师人才时,学校应坚持以人为本的理念,为人才发展营造良好的文化软环境,激励教师在教研和教学领域作出成绩。其次,要注重更新人才知识储备、提升人才综合能力。学校应转变重引进、重使用、轻培养的行为,加大人才队伍建设和培养工作,形成科学规划。在资金方面,学校应将资金投入人才培养和人才引进方面,在引进人才时,应给予校内人才的待遇。此外,采用分类培训的方式。对于新教师,学校应制定岗前培训机制,提升新教师上岗能力;对于老教师,学校应推荐和组织教师参与学术交流、国外进修活动,使其能继续深造和学习;学校应重点关注信息化时代改革趋势,开展计算机培训、外语、教育技术和大数据技术培训,提升教师和管理人员的信息化操作能力,提升他们的教学和管理水平。

### (二) 优化高职工作管理机制,调动教职人员积极性

学校应理性分析办学发展趋势,引入现代高职院校制度、先进管理理念,构建顺畅性、合理性、高效性的工作管理机制。首先,学校应建设党委班子议事决策机制,要求每一名成员规划人才强校战略,保证决策的民主性和科学性。在确立工作机制时,学校应坚持平等、公开原则,引入员工竞争的机制,使人员在岗位上发挥个人价值。根据实际情况,学校可制定人员可进可出、待遇可高可低的工作机制。其次,学校应优化人力资源配置机制,调整管理、教学岗位的人力资源结构,充分发挥不同人才的价值,发挥人才资源对学校办学的促进作用。在此基础上,学校应建设科学、精准的岗位设置管理体系,合理控制不同岗位分配情况和人才总量,提升用人效益和用人质量。再次,学校应从人才培养制度入手,建立人才激励机制、竞争推出机制、人才评价机制、专业技术职务评分机制,运用业绩、能力衡量教师教学水平,使教学水平突出、教学理念先进的队伍发挥导向性作用。通过提高薪资待遇,学校可激励团队成员提升自身专业水平,使其积极为专业建设、学科建设贡献力量。此外,学校应不断优化产业研一体育人模式,调整专业育人、学科育人方案,为新时代人才培养提供环境、人力资源支持,全面提升教学质量,调动管理人员的积极性。

### (三) 强化师资队伍建设力度,促进学校学科建设

为强化师资队伍建设力度,学校应严格把控教师人才的质量和数量,确保人才强校落到实处。首先,学校领导和管理人员应发挥领导班子的指导作用,坚持师资队伍建设的原则,将人才强校战略落实到各个工作环节。学校领导人员应认识到个人力量的有限性,必须要组建管理团队、教师团队,既要发挥管理人员的职能,又要鼓励所有教师与管理人员配合,使教师在有限时间内

迅速成长和发展,为师资队伍注入活力。其次,学校应从以下几方面入手,引导教师加强学科和专业建设。一方面,要精选业务素质高、专业能力强的学科带头人或学术带头人,组建学科教研小组和学术研究团队。各个团队成员应互相学习、分享经验,抓住新时代学术研究的方向标,促进青年教师的成长。另一方面,学校应设置教师继续培养基金,选择具有发展空间的教师,组织他们进入实训基地、参与职业教育交流会,使教师能够把握职业教育改革发展方向,提升中青年教师的指导能力和操作能力。此外,学校应定期邀请高层次企业人才,进入学校参与“产学研”活动,帮助教师成长,推动学科建设。

### (四) 重视人才持续发展,优化人才培养环境

高职院校应长期落实和强化人才强校,通过创造良好政策环境、学术环境,促进人才持续发展,为优秀人才提供教学条件和环境保障。首先,学校应发挥学科带头人的引导性作用。学科带头人应拥有长远的眼光、宽阔的胸襟,要善于引入拥有特长、胜过自身的人才,运用合理的方法和真诚诚意,寻找和打动优秀人才,营造和谐相处、严谨治学的氛围,增强人才的归属感。同时,学校应从制度层面入手,发挥学术委员的审议、咨询、监督和评定作用。对于学术性强的事项,要求教师交由委员会审议,协调好学校管理中的行政权力和学术权力,塑造尊重人才的氛围。要想引进并发挥高层次人才的作用,学校应提高不同职能部门的服务意识和能力,要求各部门人员树立、践行尊重人才的价值观,制定合理的服务举措。在各个院系领导班子中,对于兼任管理人员和学术领军的人物,学校应合理选拔和搭配人员,减轻其行政压力,鼓励学术领军人物发挥学术作用。此外,学校应定期召开高层次人才座谈会,了解高层次人才生活情况、工作情况,帮助他们提升办事效率,让高层次人才拥有更多精力开展教研工作。

## 三、结束语

综上所述,人才资源是高职院校持续发展的关键性因素,通过落实和强化人才强校战略,学校能够采取全方位举措,将人才资源优势转化为学校办学和发展优势,以引进、留住人才为基础,发挥卓越、优秀人才的价值。当前,人才十分希望获得一展才能的平台,也渴望获得人文层面的关怀和支持。因此,高职院校应根据人才强校战略实施现状,总结当前遇到的问题,逐个解决和突破,通过深化改革,保证人才强校有效落实。具体而言,学校应通过完善工作思路、优化工作管理机制、强化师资队伍建设和重视人才持续发展等方式,吸引一流的人才入驻,运用丰厚的薪资待遇、良好工作环境和学术环境,留住人才,让有未来的人才继续发展,并为学校建设、专业建设和学科建设做贡献。此外,学校还应关注有能力、有贡献、有未来的各系列人才,壮大学校人才队伍,为提升学校竞争力提供智力支持。

## 参考文献:

[1] 王堉. 新时代背景下高职院校强化学风建设路径探究[J]. 智库时代, 2018(39): 2.

基金项目: 山东省教育科学“十四五”规划课题青年自筹课题《“五育融合”视域下高职教育人才适应性研究》课题编号: 2021QZC032。

作者简介: 张菲菲(1989-),女,汉族,山东东营人,研究生,讲师,东营科技职业学院,主要研究方向: 职业教育、市场营销。