

政策工具视角下江苏民办高校人才引进政策文本分析

姚 远 张俊婧

(江苏科技大学苏州理工学院, 江苏 张家港 215600)

摘要: 本文以江苏民办高校的人才引进政策文本为研究对象, 从需求型、供给型和环境型的政策工具视角, 对江苏民办高校人才引进政策文本进行计量分析和编码分析。研究发现, 江苏民办高校人才引进政策中三种政策工具都有使用, 运用最多的是需求型政策工具, 供给型政策工具在招聘高层次人才政策中集中体现, 环境型政策工具使用较少, 表明江苏民办高校人才引进对人才需求量大, 人才引进政策有待完善, 基于此, 提出政策优化建议, 以期对江苏民办高校人才引进政策制定提供参考。

关键词: 江苏民办高校; 政策工具; 人才引进; 政策文本

党的二十大报告提出了“人才是第一资源”“人才强国战略”“人才引领驱动”等关于人才的重要论述, 体现人才强国建设在全面建成社会主义现代化强国新征程中的重要战略地位。当前, 各地高校高度重视人才工作, 纷纷出台有含金量的人才引进政策, 以提升人才集聚效应, 推动高质量发展。民办高校是高等教育的重要组成部分, 在我国高等教育体系中扮演着重要角色。近年来, 民办高校正处于转型与内涵发展阶段, 人才是关键因素之一。江苏是开创民办高等教育的先行者, 据教育部 2024 年 6 月公布的全国普通高等学校名单, 江苏有民办高校 46 所, 其中办学层次为本科 26 所, 专科 20 所。引进高质量人才是民办高校提升教育教学质量的有效途径, 也是促进学术研究与创新、增强竞争力的重要驱动。因此, 研究分析江苏民办高校人才引进政策具有一定的现实意义。

一、文献综述

国外学术界对人才引进政策研究起步较早, 聚焦于科技人才的引进政策, 在如何制定政策、如何实施政策、如何发挥政策效用、如何评估政策效果等方面进行了讨论, 旨在引进并留住科技创新人才。也有基于不同国家或地区在社会制度、经济发展水平、人文氛围、地区气候等方面开展人才政策比较分析研究。

梳理国内学界对高校人才引进政策的研究, 发现研究可以分为两个方向: 一是从主体视角探讨人才引进政策的问题与策略。如张虹剖析西部高校人才引进政策中的问题, 提出了西部高校人才引进的纾解之道; 陈启迪等通过对江苏高校 45 名哲社领域的长江学者的计量分析, 探索高层次人才培养模式。二是从功能视角对人才引进政策开展定量研究。占蔚等从注意力配置视角, 分析了西部高校人才引进政策文本, 得出合理的注意力策略性配置。邹云等从政策工具视角, 量化分析高职院校博士学位教师引进政策文本, 提出高职院校博士教师引进政策优化策略。关于民办高校人才引进政策的研究较少, 鉴于此, 本研究主要以江苏民办高校人才引进政策文本为对象, 借助政策文本量化分析方法, 基于政策工具分析江苏民办高校人才引进政策文本, 以期呈现江苏民办高校人才引进政策的现状与优化策略。

二、研究设计

(一) 分析框架

公共政策工具是政府部门治理所使用的手段和途径, 是公共政策系统内主体、客体以及环境之间互动的方式。政策工具作为一种“工具箱”式的概念, 依照不同的标准可将政策工具进行分类、选择和组合, 如王高玲等对健康扶贫政策文件进行梳理, 构建了“政策工具—作用机制”的二维分析框架; 吴芸等提出“强制型、市场型、自愿型”政策工具分类原则, 对京津冀区域大气污染治理政策的演进过程进行研究。基于政策工具的多样性和可替代性, 学者们运用政策工具结合政策主体、政策目标、政策环节等要素开展复合型研究, 形成多元化的工具选择和配置模型。罗斯威尔 (Rothwell Roy) 和泽福德 (Walter Zegveld) 的政策工具理论根据工具影响层面将其划分为供给型工具、需求型工具和环境型工具三类。这一政策工具分类与人才政策理论功能较为契合, 基于此, 本文将借鉴罗斯威尔 (Rothwell Roy) 和泽福德 (Walter Zegveld) 的政策工具理论, 从供给型、需求型和环境型政策工具视角, 构建江苏民办高校人才引进政策文本分析框架。

(二) 研究样本

本文的研究样本以江苏 46 所民办高校人才引进政策为主要内容, 收集、整理人才引进政策文本 62 份, 总计 13 余万字 (见表一)。样本选择主要基于以下方面考量: 第一, 从研究对象来看, 样本包含了江苏所有民办高校的人才引进政策, 其中的 46 份政策文本对应 46 所民办高校, 剩余的 16 份文本选取较为典型的人才引进政策, 力争做到样本选择全面又具有代表性; 第二, 从政策文本的来源看, 研究样本源自各高校官网和第三方招聘网站等公开资料, 收集引进计划、招聘公告、管理办法、引进办法等作为基础内容, 通过梳理筛选出 62 份江苏民办高校人才引进政策文本。需要特别说明的是, 由于部分高校相关人才引进政策的制度文件并未公开, 政策文本中能够具体体现人才引进政策内容的招聘公告较多。第三, 从政策的基本特点来看, 政策具有时效性。本文选取的政策文本以 2024 年实行人才引进政策为主, 如未能搜集到某校 2024 年的人才引进政策文本, 则以近年人才引进政策作为补充。

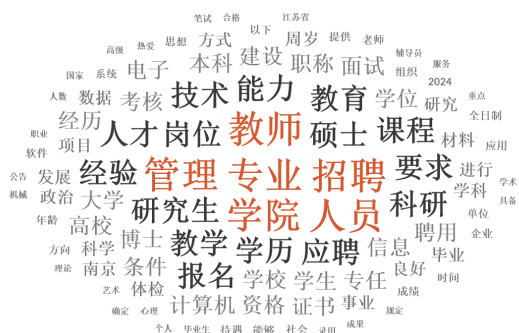
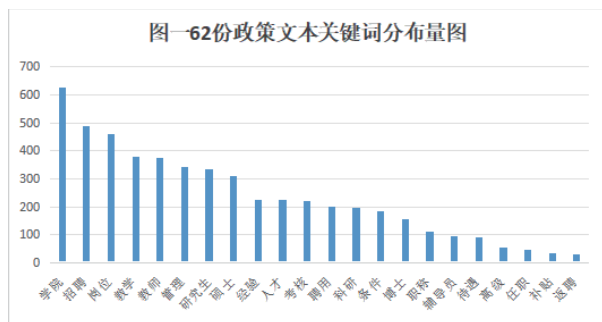
表一 江苏民办高校人才引进政策文本示例

序号	政策名称	发布时间
1	三江学院2024年博士招聘公告	2024年3月
2	南通理工学院2024年事业编制博士招聘公告	2024年3月
3	东南大学成贤学院2024年上半年公开招聘聘任教师公告	2024年6月
...		
18	江苏大学京江学院高层次人才引进及管理办法（试行）	2024年4月
19	南京师范大学中北学院高层次人才引进与管理暂行办法（试行）	2018年9月
...		
61	金肯职业技术学院2024年教师招聘公告	2024年7月
62	昆山登云科技职业学院2024年“银龄教师”长期招聘公告	2024年4月

三、数据分析

（一）政策文本计量分析

政策文本的计量分析旨在观察关键词频数变化,为进一步的政策文本分析打下基础,此处,主要运用 ROSTCM6 软件和 Nvivo 软件进行分析。ROSTCM6 软件是文本挖掘工具,能够进行词频分析、社会网络和语义网络分析, Nvivo 软件的探索词频分析功能可以生成“词语云”,它们广泛应用于人文社科研究领域。运用 ROSTCM6 对收集的 62 份政策文本进行关键词挖掘,生成关键词分布图(见图一),运用 Nvivo 软件进行词频分析,生成“词语云”(见图二)。图一是政策文本关键词分布图,根据 62 份政策文本,去除“以上”“根据”“按照”等高频介词后生成,高频词有“学院”“招聘”“岗位”“教师”“硕士”“考核”“博士”“待遇”“补贴”等,图二是筛选介词后生成了以“教师”“管理”“专业”“学院”“招聘”等词为中心的“词语云”。通过政策文本的计量分析,初步可知江苏民办高校人才引进政策主要是引进硕士教师岗人才为主,辅以待遇、补助、考核等管理人才政策。同时,政策文本的计量分析为下文的编码分析提供重要参考和依据。



（二）政策文本编码分析

Nvivo 软件是学术界普遍使用的质性分析软件,具有强大的编码功能和文本搜索功能。有学者强调:质性研究是从判断立场对研究对象进行“解释性理解”,政策文本分析便是质性研究方法之一。此处,根据政策文本主题内容,结合政策文本计量分析的关键词进行关键词组合,形成符合主题内容的4字关键词,运用 Nvivo 14 软件,对 62 份人才引进政策文本进行编码与分析,共获取 478 个相关内容单元编码(表二)。

表二 人才引进政策内容分析编码表(部分)

工具类型	操作性定义	关键词	具体示例	编码
需求型政策工具	体现政策主体对引进人才的需求, 对学校事业发展起拉动作用	招聘岗位: 高校需要引进的专任教师、辅导员、管理人员、其他专技等岗位名称	招聘专任教师	A1-1
		基本条件: 包括政治坚定、遵纪守法、身体健康、年龄等基础性要求	具有中华人民共和国国籍, 遵守中华人民共和国宪法和法律等	A2-1
		人才类型: 包括国家级人才、专业带头人、创新创业型人才等	第一类、国家级人才	A3-1
...				
供给型政策工具	体现政策主体的供给方式, 包含物质供给和政策供给	薪酬待遇: 包括年薪制、月薪制等不同模式	根据学院有关规定享受福利待遇, 按规定统一办理五险一金;	B1-1
		购房补贴: 人才引进政策中享受的购房补贴政策或给予的家属费	享受一套成本价购房资格	B2-1
		事业编制: 受聘人员可取得事业单位身份	符合博士 A、B、C 条件的受聘人员工作满 1 年后, 可取得事业单位身份。	B3-1
...				
环境型政策工具	政策主体从环境方面施加的影响, 营造的人才发展环境	学院简介: 对学院背景、办学理念、周边环境等情况的介绍	学院坐落在全国百强县市前三甲、全国文明城市张家港市城北教科新城沙洲湖畔	C1-1
		发展平台: 包括个人发展途径、提供科研设备、搭建实验室等	提供事业发展的平台	C2-1

根据政策文本研究主题,对关键词进行组合,归纳出关键词组合,按照三类政策工具划分,将每一个编码整理到对应的关键词组合进行归类,生成政策文本频次数值表,经整理和计算,最终得出三类政策工具的编码统计表(见表三)。研究发现,在政策文本中三类政策工具都有所体现,总体来看,江苏民办高校人才引进政策中,政策工具的运用以需求型工具为主,占75.82%;供给型政策工作为辅助作用,占14.62%,环境型政策工具运用最少,占9.56%。具体分析如下:

表三 基于三类政策工具的编码统计表

工具类型	关键词组合	文件来源数目	参考点	参考点结构占比	参考点总占比
需求型政策工具	招聘岗位	45	150	21.74%	16.48%
	基本条件	48	48	6.96%	5.27%
	人才类型	12	24	3.48%	2.64%
	专业要求	45	150	21.74%	16.48%
	任职要求	25	25	3.62%	2.75%
	引进博士	16	43	6.23%	4.73%
	引进硕士	45	157	22.75%	17.25%
	引进本科及以下	12	21	3.04%	2.31%
	高级职称	22	62	8.99%	6.81%
	银龄教师	7	10	1.45%	1.10%
供给型政策工具	合计	277	690	100.00%	75.82%
	薪酬待遇	42	42	30.66%	4.62%
	购房补贴	13	15	10.95%	1.65%
	事业编制	3	4	2.92%	0.44%
	人事代理	11	16	11.68%	1.76%
	人才派遣	1	1	0.73%	0.11%
	劳动合同	14	14	10.22%	1.54%
	家属安置	2	2	1.46%	0.22%
	住房保障	12	14	10.22%	1.54%
	专项津贴	10	14	10.22%	1.54%
	科研启动费	8	11	8.03%	1.21%
	发展平台	4	4	2.92%	0.44%
	合计	120	137	100.00%	14.62%
环境型政策工具	学院简介	37	37	43.37%	3.96%
	引进程序	37	37	44.58%	4.07%
	考核管理	8	10	12.05%	1.10%
	合计	81	83	100.00%	9.12%

1. 需求型政策工具

需求型政策工具体现江苏民办高校根据自身发展需要引进不同层次的人才,设定招聘岗位、引进标准等,以需求为导向吸引人才聚集,主要发挥引导和筛选两方面的作用。从编码统计表可知,需求型政策工具运用占政策工具总量的 75.82%,说明江苏民办高校对人才的需求尤为突出。从需求型政策工作内部占比看,招聘岗位和与其对应专业要求占比达 21.74%,招聘岗位编码中以招聘专任教师为主,少数政策文本对人才类型进行了分类,占比 3.45%,政策文本中引进高级职称人才占比 8.99%;从引进人才的学历来看,江苏民办高校以招聘硕士为主,引进博士比较少,少数民办高职院校招聘本科及以下学历的工作人员。从具体政策文本看博士引进情况,多数民办本科院校在招聘公告的学历要求里有“硕士研究生及以上”的表述,有 3 所民办本科院校,7 所独立学院公开发布了博士招聘公告,并配有较为完善的人才配套政策,1 所民办高职院校设置了博士研究生优先的招聘条件,可见江苏民办高校引进博士人才还处在起步阶段。银龄教师一般指退休后重新参与教育工作的教师,自 2024 年 2 月教育部发布了《国家银龄教师行动计划》,在江苏多所民办高校的人才引进政策中也有所体现,主要以引进高级职称的银龄教师为主,年龄一般不超过 65 岁。

2. 供给型政策工具

供给型政策工具体现江苏民办高校为引进人才提供生活、工作等方面的保障,是人才引进政策的吸引点。根据关键词内容,可将供给型政策工具进一步分为保障性供给工具和发展性供给工具。保障性工具主要有薪酬待遇、购房补贴、安置家属、聘用方式等满足引进人才生活、工作方面的需求。从具体政策文本看,42 份政策文本有关于薪酬待遇的描述,包含缴纳社保、公积金等,购房补贴是江苏部分民办高校引进高层次人才的政策,一般只有引进博士或具有高级职称的高层次人才享受。部分院校也注明了硕士以上学历人员可以享受院校所在地区的人才礼遇政策,其中包含购房补贴内容。在聘任方式上,有 1 所民办本科高校和 1 所独立学院给予博士事业编制,独立学院普遍采用人事代理方式聘任,其他民办高校通常与引进人才签订劳动合同,采用人才派遣引进硕士以上人才较少。在家属安置上,几乎没有院校有一定安置家属的承诺,一般只针对引进的高层次人才有“优先安置家属”“统筹安排家属学校或企业就业”的优先条件。发展性工具主要涉及专项津贴、科研启动经费、提供发展平台等,为引进人才提供工作保障,给予发展机会。从具体政策文本看,只有引进博士人才享受科研启动经费,民办高职院校有“提供事业发展平台”“享受职称评聘和进修机会”等描述,可见政策文本中体现江苏民办高校的发展性工具是比较少的。

3. 环境型政策工具

环境型政策工具是江苏民办高校为引进人才提供良好的外部发展环境,通过建立管理制度,影响人才的引进和流出。从具体

政策文本看,37 份政策文本有关于学院介绍和引进程序的描述,说明江苏民办高校比较重视人才的引进工作,通过外部环境和规范的引才程序吸引人才。在考核管理上,只有招聘博士的院校有所涉及,主要针对高层次人才聘期内完成科研任务的规定,部分院校对于完成任务的人员有追加奖励,没有完成任务的人员会降低待遇,发布招聘博士公告的院校都没有实行“非升即走”政策。

四、结论与讨论

通过对 62 份江苏民办高校人才引进政策的分析,发现江苏民办高校人才引进政策中三种政策工具都有所使用,其中需求型政策工具使用最多,表明当前江苏民办高校对人才需求量较大,尤其是高层次人才,供给型政策工具在部分院校在招聘高层次人才政策中有所体现,仍处于起步阶段,重视保障性供给,发展性供给并不完善,环境型政策工具使用较少,有对高层次人才考核管理要求,缺少环境支持等激励措施。

提出的政策建议为:一是丰富人才引进方式,制定落实全职引进、柔性引进、银龄教师等引进政策,满足人才需求;二是完善人才发展条件设置,实现持续培养人才,破解人才流失困局;三是优化人才发展环境,提升引进人才认同感和归属感,激发人才内生动力。

本文存在一定不足,如未开展不同地区院校或院校与院校的比较研究,对江苏民办高校人才引进政策的协同发展模式未作深入剖析,有待以后深入研究。

参考文献:

- [1] 张虹.西部高校高层次人才引进的实然之困与纾解之道[J].黑龙江教师发展学院学报,2023(12):1-4.
- [2] 陈启迪等.高校哲学社会科学高层次人才成长规律与培育机制研究[J].淮阴师范学院学报,2022(6):577-582.
- [3] 占蔚等.西部高校人才引进政策的话语透视:注意力配置与议题识别[J].齐齐哈尔大学学报,2023(8):93-99.
- [4] 邹云等.政策工具视角下高职院校博士学位教师引进政策研究[J].中国职业技术教育,2024(11):86-95.
- [5] 李妮.公共政策简明原理[M].西安:西安电子科技大学出版社,2023:43.
- [6] 王高玲等.政策工具视角下健康扶贫政策的文本量化研究[J].卫生经济研究,2019,36(12):3-7.

基金项目:2024 年度江苏高校哲学社会科学研究一般项目
“基于 PMC 指数模型的江苏高校人才引进政策研究”(项目号:
2024SJYB1104)