

新质生产力背景下应用型民办高校人才队伍建设研究

祝桥子

安徽三联学院, 中国·安徽 合肥 230601

【摘要】2024年1月31日, 习近平总书记在中央政治局第十一次集体学习时强调, 要根据科技发展新趋势, 优化高等学校学科设置、人才培养模式, 为发展新质生产力、推动高质量发展培养急需人才。如何提高应用型民办本科高校办学质量, 促进教育教学高质量发展, 探索人才队伍建设至关重要, 本文正是在新质生产力基本内涵的启发下, 基于民办高校的特点, 分析人才队伍建设的现状和问题, 并提出解决的对策和建议。

【关键词】新质生产力; 应用型; 民办高校; 人才队伍建设

【基金项目】

安徽三联学院校级科研基金项目, 应用型民办本科高校管理人才梯队建设研究(项目编号: SKYB2023011)。

随着社会和经济的不断发展, 应用型民办高校在中国高等教育体系中具有不可替代的重要地位和作用, 对中国高等教育体系的完善和优化具有深远影响。据统计, 从数量上来说, 民办高校在全国高等教育中占比越来越大, 民办高校人才队伍的建设与优化是国家“人才强国”战略的重要保障。人才是发展的“第一资源”, 应用型民办高校要提高办学质量、提升师资力量、建立核心竞争力, 关键在人才的支持。

1 新质生产力与人才队伍建设的关系

1.1 新质生产力内涵

新质生产力是由技术革命性突破、生产要素创新性配置、产业深度转型升级而催生的当代先进生产力, 在技术快速迭代的背景下, 我国产业需要走向质量更优、动力更充沛的发展路径, 探索并掌握劳动者、劳动资料、劳动对象的跃升式组合。发展新质生产力呼吁各行各业加快产业转型、升级、优化, 助力我国产业高质量发展。

1.2 新质生产力与人才队伍建设的关系

新质生产力与人才队伍建设之间的关系密切且相互依存。新质生产力通常通过技术、管理和制度创新等方式提升生产力, 而人才队伍建设是实现和提升新质生产力的关键因素之一。新质生产力的发展离不开高素质、高水平、高素养的人才队伍, 高校作为高水平人才的聚集地, 面对高质量发展对人才质量提出的高标准要求, 要进一步转变育人理念, 打造创新平台, 加强对高水平创新型人才的挖掘与培养, 进一步发挥产学研用合体作用, 在项目推进中夯实人才发展雁阵格局, 为解决我国关键核心技术攻坚提供人才支撑。

2 应用型民办高校人才队伍建设存在的主要问题

目前, 应用型民办高校人才队伍建设中存在的问题主要有以下几个方面:

2.1 师资队伍整体素质与应用型人才培养目标不匹配

应用型民办高校人才队伍学历结构整体偏低, 表现在博士生比例偏低, 硕士生比例不足, 缺乏高层次人才, 难以支撑高水平应用型人才培养; 专业结构不合理, 重基础轻应用, 缺乏与产业密切相关的专业和师资, 难以满足市场对应用型人才的需求; 年青教师占比大, 教师教学经验不足, 缺乏对应用型人才培养理念和方法的深刻理解, 难以有效将理论与实践相结合; 整体科研能力偏弱, 教师科研能力不足, 缺乏与企业合作的经验, 难以将科研成果转化为教学内容, 应用型人才培养质量难以提升。

2.2 人才引进和培养机制不健全

引才机制缺乏吸引力, 在工资待遇、科研经费、发展平台等方面难以与公立高校竞争; 培养机制缺乏针对性, 对应用型人才培养的特殊需求缺乏有效认识, 缺乏针对性的培养计划和措施, 难以提高教师的应用型教学能力; 教师流动性较高, 缺乏稳定的师资队伍, 难以形成良好的教学积累和师生关系。

2.3 薪酬待遇和发展空间不足

与公立高校相比, 民办高校整体薪酬水平偏低, 薪酬待遇差距较大, 尤其是年轻教师和非核心专业教师, 难以吸引和留住优秀人才。薪酬结构缺乏激励机制, 难以有效地调动教师的积极性和创造性, 缺乏发展动力; 教师职业发展路径相对单一、晋升通道相对狭窄、晋升标准相对严格, 主要以教学为主, 缺乏其他发展机会, 教师职业发展需求受限; 科研经费投入不足, 限制了教师的科研能力提升和学术成果产出, 加上发展平台有限, 一些民办高校缺乏完善的学术交流平台 and 科研合作项目, 难以以为教师提供良好的学术发展环境。

3 新质生产力背景下应用型民办高校人才队伍建设要遵守的原则

人才队伍建设是一项长期而系统的工程,是高校长远发展的核心要素之一,一支高素质的人才队伍不仅能提升学校的教学质量和科研水平,还能增强学校的竞争力和社会影响力,需要高层领导的关注和全体人员的共同参与,要统筹谋划、立足当前、着眼未来,关键是要在创新上下功夫,高校人才队伍建设要把握好几个原则:

3.1 国家政策和市场需求相结合的原则

从经济学角度来说,政策和市场分别是调整人才资源配置和人才资本价值的“有形”和“无形”的手,在高校人才队伍建设中,同样要考虑到这两只手。新质生产力概念的出现,既顺应时代,又符合市场需求,它不仅仅是技术的革新,更是生产关系、管理模式、社会结构的深刻变革,它要求我们不仅在技术层面进行创新,还要在制度、政策、文化等多方面进行配套改革,以适应这种新型生产力的发展需求,那么人才必然是这一改革当中的重要一环,开发、使用好人才资源,是达到目标的重要手段,在人才队伍建设过程中同样也要汲取新质生产力内涵中的“革新”、“创新”理念,更好地服务于改革。

3.2 自主培养与向外引进相结合的原则

自主培养人才与积极引进人才相结合是各高校人才队伍建设的普遍原则和基本做法。基于现实条件,民办高校在激烈的人才争夺中面临巨大压力,与公办院校相比处于弱势地位。实际上,真正的人才难以引进的,所以,民办高校的人才队伍建设还是要找到新的突破点,关键在于自主培养和自我发展上,要始终把年轻人才的培养工作作为紧迫的任务,摆在各项工作的突出位置。以此为基础,同时吸引其它人才的加入,重点是专业的、紧缺的人才。在人才培养工作的实际执行方面,要进一步拓展视野,改进培养方法。教育教学是基础和前提,科研活动是辅助,在实践中夯实理论,通过理论总结实践经验,不断提高自身专业技能。同时要加强与科研机构合作,为教师提供科研设施和科研平台,使科研资源转化为教育资源,为人才培养服务。

3.3 人才队伍建设与人才培养目标相结合的原则

高校作为国家培养人才的摇篮,承担着重要的使命和责任,为了更好地实现这一使命,高校需要从多个层面出发,系统地推进人才队伍建设与人才培养目标的结合。从纵向来看,如何在人才队伍的带领下向社会输送优秀的人才,高校要紧密对接国家发展战略,如创新驱动发展战略、科教兴国战略等,明确自身的定位和发展目标,制定详细的学科发展规划,突出优秀学科和新兴交叉学科的发展。根据国家和社会的需求,调整和完善课程体系,确保课程内容与实际应用相结合,同时要创新教学方法、强化实践环节、加强国际交流,更要注重人才科研与创新能力的培养。从横向来看,高校人才队伍可以分为管理人才和

专业人才,要两者一起抓,全面发展。管理人才和专业人才存在相互支持的关系,优秀的管理团队能够为专业人才创造良好的工作环境和发展平台,而高水平的专业人才也是推动学校发展的重要力量。对于高校来说,管理人才能够制定出符合学校实际情况和发展需求的战略规划,优秀的专业人才直接关系到教学质量的高低以及科研成果的数量与质量。因此,平衡好这两方面人才的培养与发展,对于提高高校的整体竞争力具有重要意义。

3.4 专业能力和师德师风建设相结合的原则

专业能力和师德师风建设是决定人才队伍质量的关键因素。专业能力不提升,就没有办法适应社会和国家发展的需求,人才队伍整体得不到长远发展,不更新知识体系和拓宽知识深度、广度,就没有办法指导教学实践。师德师风建设不过硬,整个人才队伍就不能健康发展,良好的师德师风能够增强人才队伍的社会责任感,一个队伍如果没有了社会责任感,那也就无法更好地服务国家和社会,也不能培养出德智体美劳全面发展的社会主义建设者和接班人。当然,在建设过程中要注意两者是相互促进、相辅相成的,人才队伍要不断提升专业能力,为国家和社会的发展提供强大的智力支撑;同时,要加强师德师风建设,用高尚的职业道德规范自己的行为,引导人才队伍树立正确的价值观,做学生健康成长的引路人,成为推动社会进步的积极力量。

4 新质生产力背景下应用型民办高校人才队伍建设的对策和建议

在新质生产力背景下,应用型民办高校的人才队伍建设面临着新的挑战与机遇,为了更好地适应社会发展需求,提升教育质量,应用型民办高校需要不断创新人才队伍培养模式,紧密对接市场需求,力求培养出一批更多高素质的应用型人才,可以从以下几个方面着手:

4.1 以需求为导向,构建多元化人才队伍

关注社会发展趋势,了解国家和社会对人才需求的变化,是建设人才队伍的前提,再结合自身办学定位、发展规划、学科特色等,构建适应市场需求的多元化人才队伍。从策略上来说,首先要扩大招聘渠道,传统的招聘渠道已经不能精准地为高校招聘到所需人才,往往花费大量精力收效甚微,可以通过科技手段,扩大招聘渠道;其次要鼓励自有教师学习新的知识和技能,学校要提供培训、进修、研究等方面的支持,帮助教师提升专业水平和教学能力,实现跨学科发展;再次需要加强与创新型企业的合作,建立稳定的校企合作关系,联合培养既有扎实理论基础,又具备实际操作和解决问题能力的人才。新质生产力的实现不仅需要理论研究,还需要在实践中应用,科研与实践结合的团队能更有效地推动新技术和新方法的应用;最后吸引海外优秀人才也很重要,建立海外人才招聘机

制,积极引进和培养高层次、复合型、创新型人才,学习先进的教学理念,融合和创新教学方法,探索新的育人模式,提升人才队伍的教学科研水平和社会服务能力。从结构上来说,既要引进年轻有活力、充满创新意识的青年教师,也要保留经验丰富的资深教师,形成合理的年龄结构;其次,根据学校发展需求,招募不同学科背景、文化背景的教师加入团队,形成多元化的专业结构、营造多元化的文化氛围;鼓励教师根据自身特长,找到自己的发展路线,擅长教科研的教师侧重在教科研工作上下功夫,擅长教学的教师,研究不同的教学风格,满足不同学生的学习需求;打破传统观念,鼓励女性教师参与教学、科研和管理的工作,形成性别比例平衡的教师队伍。

4.2 注重激励机制,激发人才活力

要想激发人才活力,最基本的是要建立合理的薪酬体系,而薪酬体系也并不是传统意义上的待遇问题,而是能满足不同人才需求的一种外在表现。所以,在建立薪酬体系之前要了解不同人才的需求,男性和女性不同,青年和中老年也不同,根据马斯洛的需要层次理论,分为生理需要、安全需要、社会需要、尊重需要和自我实现需要,不同的人需要的层次不同,而且处于不断变化发展之中。比如女性可能更关注安全需要、社会需要和尊重需要,在吸引这类优秀人才的时候可以更多考虑体现归属和被认可的激励因素;为人才提供良好的科研平台、教学平台和社会服务平台,是促进人才成长发展的关键,近年来,政府也在不断给予应用型民办高校更多政策和资金方面的支持,学校要合理规划,确保有足够的资源投入到人才培养工作中;人需要的不仅仅是物质,在基本的需求得到满足之后,更多的是需要精神依托,良好的文化氛围,会让人产生强烈的归属感,是高校价值观的体现,建立尊重人才、重视人才、爱护人才的文化氛围,比“待遇留人”产生的效果更大,更能吸引和留住真正的优秀人才。

4.3 加强内部培养,提升人才质量

为什么人才培养有时候达不到预期的效果?在于培养机制不完善。高校要建立持续学习与发展机制,确保人才队伍的知识 and 技能不断更新,以应对技术和市场环境的迅速变化。可以通过设立专门的教师发展中心来实现这一目标,包括定期开展培训、学习沙龙、学术交流,教科研项目申报等,提升教师专业素养、促进教师队伍建设、推动教育教学改革,最终实现提高人才培养质量的目标,也为新质生产力的提升提供人力资源保障。

4.4 注重引进和借鉴,提升人才竞争力

人才引进对于高校的健康稳定发展意义深远,引进高层次人才是高校增强办学实力和竞争力的有效途径。但是,在引进高端人才过程中遇到的最大问题是成本过高,这对

于高校来说压力过大,因此“曲线救国”的人才引进方式非常值得参考,比如,在招生政策上,对于高层次人才子女,学校可以给予一些优待,有更宽广的渠道到高校就读,更好地了解高校的发展潜力以及优势。此外,“联合雇佣”同样是行之有效的人才引进方法,既可以推动高校学科交叉,又可以让所引人才的价值得到最大程度的发挥。同时,我们也可以学习和借鉴其它高校的人才培养模式和人才管理机制,吸纳更多优秀的人才,持续提高自身的竞争能力。总之,高校在建立人才引进机制的同时,需要采取多样化的手段和措施,来提高高素质人才的引进成功率。

4.5 加强信息化建设,打造人才智库

在信息化时代,知识通过数字化传递,要想争夺网络话语权,就要以信息化手段为抓手,建立完善的人才数据库,打造学校特色的人才智库,实现自身的创新发展。为了实现创新发展,人才智库就不能拘泥于既往的研究手段和思路,利用5G、大数据、人工智能等信息技术与智库研究内容、研究手段以及运行模式上进行融合,通过数据支撑、团队支撑、管理支撑,培育特色研究,促进人才智库的转型升级。人才智库建设要着眼于新时代的发展需求,加快急缺人才的选拔引进力度,抢占人才竞争制高点。一要拓宽人才引进视野,坚持“硬条件”,突出“软指标”,在选拔人才的标准上,打破传统观念,破除职称、职务、资历等惯性约束,把真正优秀人才选配到合适的岗位上来;二要畅通人才引进通道,大胆引进国际人才,对中国的职业资格认定、子女教育、商业医疗保险和长期居留提供便利,吸引海外高层次智库人才;三要畅通人才流动渠道,探索建立党政智库间人才流动的“旋转门”机制,健全完善身份不变、关系不转、能出能进、双向选择的柔性人才流动机制,推动人力资源优化配置;四要加强人才工作创新,支持和鼓励智库结合自身实际进行改革创新,遴选出一批有影响的专家,培养出一批智库领军人物和杰出人才,优化智库人才结构。

参考文献:

- [1]赵长珂,吴雪萍.职业院校人才自主培养体系构建:内涵、意义及路径[J].福建教育,2024,(30):19-24.
- [2]韩素改,霍宏论.新工科背景下民办高校机械专业师资队伍建设的探究[J].时代汽车,2024,(18):36-38.
- [3]李莉,吕其壮.乡村振兴需求导向下的应用型地方院校生物技术专业人才培养模式创新探究[J].现代农业研究,2024,30(09):76-79.

作者简介:

祝桥子(1993.10-),女,安徽安庆人,助教,研究生,研究方向:工商管理。