

升格本科背景下基于师资队伍建设的研 究

-- 以 民 营 高 职 SH 学 院 为 例

邵 苏 南

湖南大学经济与贸易学院, 中国·湖南 长沙 410000

【摘 要】学院的师资队伍是学院实现高质量发展的基础,学院价值观体系的搭建是学院高质量发展的内核,下一个十年,SH 职业学院将以《高等教育法》精神为导向,以高等教育各项基本原则为指针,优化管理团队,努力提升自我,抓住机遇,依托高等教育法规,围绕如何配置师资队伍,建设优势学科,特色学科,规划重点专业,最终形成优势学科群,以达到 SH 学校升格本科的战略目标。

【关键词】师资建设; 升格本科; 民办高等教育

Research Based on Teacher Staff Construction under the Background of Upgraded Undergraduate Course

--Take the private higher vocational college SH college as an example

Shao Sunan

School of Economics and Trade, Hunan University, Changsha, Hunan, China 410000

[Abstract] College faculty construction is the basis of college to achieve high quality development, college values system construction is the kernel of high quality development, the next decade, SH vocational college will take the spirit of higher education law, higher education basic principles as the pointer, optimize the management team, improve themselves, seize the opportunity, relying on higher education regulations, around how to configure the faculty, construction advantage disciplines, characteristic disciplines, planning, key professional, eventually form the dominant discipline group, in order to achieve the strategic goal of SH school upgrade undergraduate.

[Key words] Teacher construction; upgraded undergraduate course; private higher education

十年扎根 G 省, SH 学院在产业扶贫、爱心办学方面取得了较大的成绩。学院经过十年的努力奋斗,已经具备一定的发展建设基础,积累了成功的办学经验,在新的 2022 年,SH 学院揭开了新的篇章,进入了发展的第二阶段:发展腾飞期。为了进一步抓住机遇,提升自我,实现学院的二次建设,学院邀请了新任 G 省省长莅临学院指导,定下了 SH 职业学院升格本科的师资队伍规划建设目标。

随着民办高等教育政策法规的逐步健全和完善,如何引领我校人力资源处提升学校师资建设方面的核心竞争力,促进我校升格本科战略目标的实施和推进,将关系到各项软性指标在 SH 学院的落地。为此 SH 学校将建立自我完善、自我发展的运行机制,在非营利模式下提高办学经费中师资经费的占比,用以鼓励教职工提升技能,推动学院科研进步,以实现升格本科的既定目标。

建校伊始,SH 职业学院作为应用型高等职业院校,设置了酒店管理学院、互联网营销学院、计算机应用学院、商学院、外国语学院、茶学院、盲人学院等七个二级学院共计十八个专业,随着学院的发展和外部环境的变化,学院的重点专业及特色专业随之调整,截止至 2020 年,学校变更为健康与管理学院、互联网营销学院、VR 学院、非遗学院、盲人学院、会计学院等六个二级学院共计二十八个专业。其中非遗学院及盲人学院均为特色专业,分别于 2017、2018 连续两年获得国家一等教学成果奖,并成功申报为省级标准的两大特色学科。2022 年,十四五规划的第一年,学校紧紧抓住数字经济的东风,融合互联网营销学院、VR 学院、会计学院的共性专业,推动筹备了数字经济学院,成立了数字专业群组。该学院申报了市场营销、电子商务、网络新闻与传播、大数据与会计、金融服务与管理等相关经济类专业,并启动鸿蒙专业班;除此之外,2020 年新成立的健康与管理学院,也在探索中推动着本专业的师资建设工作。2022 年,健康与管理

学院将考虑如何将康养专业作为新学院的重点建设专业,还将在培育建设康养专业的前提下,探究如何高质量、高效益的培养人才;拓展更多的实训基地,解决实训条件,争取将康养专业建设成为特色鲜明,社会认可度高的优质专业,以协助学院实现升格本科的最终目标。

基于此,我校人力资源处在聚焦提升学院师资队伍建设作为高质量发展的基础上,牢固树立以人为本、人才资源是第一资源的理念,优化管理团队,建设特色学科,规划重点专业。

首先,评估并重构 SH 学院价值观体系。价值观体系不仅包括 SH 学校的校训、更包含用人理念、育人理念。只有全面渗透,并围绕复合型人才精准定位,才能实现高质量人才的培养。为此,我们制定了如下人才管理与师资建设方案:

1 创新人才引进培育

国务院副总理刘鹤在“2021 数博会”上指出:“要夯实人力基础,大力培养和吸引高水平人才”。为贯彻落实好刘副总理指示精神,我校将在现有基础上,推动高质量发展,大力引进人才。以实施教育部长怀进鹏在的会议精神为抓手,优化教师队伍年龄结构、学历结构;提升教师队伍整体素质;创新工作流程和机制;优化师资资源配置;建立科学有效的考评机制;进一步完善体现岗位职责、优化教师分配激励机制;并大力加强学院“双师型”教师队伍建设。

1.1 引进基础科技人才,特别是鸿蒙工程师。鸿蒙作为开源产品,随着市场份额的扩大,需要的系统工程师数量呈量级递增,目前已有十几所高校正在开设鸿蒙工程师专业班,为鸿蒙系统输送人才。我校考虑将鸿蒙学科作为升格本科的优势专业,通过与 G 省本科大学的联动,建设软件工程、人工智能等专业,培养出合格的程序员以及鸿蒙工程师,以满足 G 省本土数字人才的需求,达到毕业即就业的良性循环。

1.2 创新引入四类高端人才。第一类高端创业人才，指导各学院建设高水平产教融合基地及启动中小创业型项目，通过教育科研基金引入；第二类国内外志愿者，通过G省SH职业学院自身的优势和资源，通过传统招募渠道引入；第三类东欧数学家，服务于鸿蒙产业研发，实现高水平论文、专利、软件著作权的产出，通过设立大数据AI研究院引入；第四类优秀离退休教授，指导青年教师开展创新、人才培养、教学、科研等相关工作。

1.3 出台配套政策,做好人才服务。作为升格本科的基本条件,按照8000人的学生规模,1:18的师生比,我校需要继续引进副高以上人员至250人左右。为此,人力资源处在现有人才引进政策基础上,叠加出台更具吸引力的奖励政策:①全额代付个人所得税;②提供数额不等的科研经费,以推动完成高水平著作;③提供金额不等的安家补贴;④提供高端医疗服务;⑤配备教师公寓及高级人才专家楼。

1.4加强内部专任教师的培养,特别是青年骨干教师的培育工作。各所高校在升本

过程中将关注点聚焦在拿来主义，重引进而低培养。实际上，单就成本而言，自我培养的青年教师不仅稳定性更强，也更容易在内部形成示范效应。基于此，SH学院从2021年开始积极鼓励教职员提升学历，对于就读QS排名前一百学校的博士提供培训期间全额工资发放，对于其他类型博士就读人员给予一定比例工资发放，形成了学校及教职员工的双赢局面。

2 人才管理建设

高等教育法规规定了教师的管理,不仅包括对教师的培养和培训,也详细规定了教师的考核、奖励等内容。据此,我校制定了人才管理法规,从组织规划至“用育留培”。

2.1 提升各部门工作效率,优化组织架构设置。人资处优化了各部门的部门职责、

编制、经费预算,并有针对性的进行科学有效的调整。如增设评估办,对接升本期间所有管理工作,统筹各部门资源,保证了升本工作的有序进行,保障了升本核心数据的有效达成,确保了升本工作的全民参与度。

2.2 升本冲刺，重视师资建设，保障最优人力资源投入产出结构。2022 年至 2024 年

是SH学院的发展年,人力资源处拿出各项卓有成效的办法,以满足升格本科的指标需求。并以学院为本,设计合理的考核机制控制人力成本效能。通过充分研究各项升本核心指标,倒推数据需求,制定工作分解方案。

2.3 重视学科建设和专业群组规划工作,以教务处为牵头部门,以半月为单位召开专

项会议，根据市场调研及我校实际情况，在加强基础学科建设的前提下，确定特色优势学科。我校地处偏僻的西部，资源有限。学校集中力量发展特色学科，以点带面实现重点突破，通过做大做强特色学科的方式，达到高水平学院建设的目标。非遗学院作为首先的特色学科，不仅传承了非遗文化，学院的特色课程唐人娃娃更享誉国内外，2019年唐人娃娃跟随彭立媛女士出境澳大利亚，并做为非遗礼品赠送给外国友人；盲人音乐学院是另一门特色专业，该学院培养的折耳根乐队2018年荣登上海大剧院进行表演，不仅仅是高职院校盲人音乐专业的独一份，也拓展了盲人就业的新方向。第三门特色专业是数学经济学院的鸿蒙专业。该专业紧扣数字经济的发展，填补了数字人才的缺口，为数字产业化发展输送了血液。

2.4 围绕特色学科, 努力形成优势学科群, 注重各学科的交叉和融合, 培育学科增长。学科群布局是高校学科建设工作开展的重点, 学校组建了若干的师资队伍建设小组, 并以教研室为单位推动人才培养。不仅选聘出优秀的学科带头人, 合格的教研室主任, 并聘任了产学研顾问, 通过三维度全包围的立体模型将

教研室打造成为教师成长的学习基地，让每位教师都能进入相匹配的教研室提升教学核心素质能力。

2.5时刻关注学生队伍工作建设,实施导师聘用制培育辅导员队伍成长。人事处与学生处联动管理,为每位新进辅导员配备非编制内导师。经层层筛选后确认导师任职资格,以是否有爱心作为选聘的排除性原则,每学期举行辅导员导师聘用仪式,发放导师聘书;注重辅导员日常心理健康,通过不定期举行辅导员沙龙,疏导情绪,激发活力。

2 规划干部队伍建设, 施行分层级管理

2.1 人才管理过程中，对于在职教职工培训，设置为三个层级，分别为校领导、部门正职、部门副职（含骨干教师）。学校从战略执行力、团队引领力、自我驱动力三项管理者核心胜任素质着手，按照所属管理层级的位置设置不同的培训提升方案。强调动态人才盘点，不仅盘点人员结构，更要关注人才结构的升级。盘点后提出个性化的人才发展方案，以人为本，及时反馈，将人力资源的工作落实到细微处。各项培训启动后，及时关注执行过程及后续的效果评估，实施全闭环的培训方式保障培训效果。注重培训后的课程反馈及教师反馈，通过对接学员对于课程的设置，授课的方式，实训结合有效性的反馈，及时做出科学合理的调整，避免培训的形式化，确保下一周期培训的有效性。

2.2 设置干部培训专项预算: 不定期举办沙龙研讨, 大咖讲座, 并组织各个管理层级的青年干部参加外训, 形成系统性的领导力培养体系。人事处与校办联动, 引入外部的学者和来自企业的管理者组织讨论会和专题讲座, 鼓励教职员工吸收外部企业家、学者的创新理念和管理逻辑。2021 年度 SH 学院共成功举办了十二次沙龙研讨, 来自百度中国、辣妈帮、竞网等多家公司的 高管们为教师们带来了创意的思维和真实的项目, 提供了产教融合的新思路, 也增加了学生们顶岗培训的实习基地。将培训从书面带入了实践中, 实现了从书本中来到实践中去的良好闭环。

2.3 推进国内志愿者项目，关注高级人才柔性引进模式。人事处多方引才，招募的人群不仅定位于高校、企事业单位准退休和已离退休的中高级职称优秀人才、管理层人员，还包括以兼职方式提供短期服务的高级人才。为了保障招募的效果，人事处秉承与SH学院价值观相匹配原则，按照一人一策一议的柔性人才引进模式，着眼全国实施招募。志愿者项目不仅仅提升了学院师资队伍高水平人才占比，还吸引了无数志同道合的伙伴们来到SH，建设SH，为SH学院实现升本的目标填砖加瓦。从学院创建至今，SH学院已成功引进了三百余名国内外志愿者，他们不仅提供了开放的，世界的视角，也带来了实质的帮助，志愿者们每年定期来到SH学院传授课业，教导学生英语、文学，提供学生更多的就业机会。志愿者们与我们的学生成为伙伴，成为朋友，与我们的教师们互相支撑，提升教学品质，他们成为SH学院最亮丽的风采。

结语

师资队伍建设和人才培养是学院最核心、最重要的工作之一，SH学院处于西南一角，虽然资源匮乏，但我校亦有着建设特色学科、努力升格本科的美好愿景，2022年将是教育腾飞的一年，新的教育部长到位将带来更多的新理念，新实践，我校将牢牢抓住机遇，应对挑战，实现自我。

参考文献:

[1]赵悦.民办高职向应用型本科转型中的师资队伍建设研究[D].南京农业大学,2015.

[2]孙堃伦. 民办本科高校四川GK学院战略定位研究[D]. 西南民族大学, 2018.

[3] 罗宁. 职业本科试点高校办学模式研究[D]. 广西大学, 2021.

作者简介: 邵苏南 (1978.12—), 女, 汉族, 江苏常熟人, 马来亚大学经济与管理学院, 在读博士研究生, 主要研究方向: 人力资源管理、劳动经济学、应用经济学、产业经济学。