

“教育科技人才一体化”背景下地方高校人才引进政策及效能评估与提升研究

黄振华 梁 芳 杨亚荣 李 姝

(怀化职业技术学院 建筑工程学院 怀化 418000)

【摘要】高层次人才是高职院校竞争力的核心资源，加强“教育科技人才一体化”协同发展是地方高校提升核心竞争力，为学科建设、人才培养奠定基础的方向。当前地方高职院校在协同发展中的人才引进政策存在缺乏系统性规划、后续支持不足、缺乏主观能动性、认知偏差、职称评定不协调等问题，应从完善人才引进政策、人才评估制度、学校管理措施等方面解决问题

【关键词】高职院校；人才引进；核心资源

1. 引言

党的二十届三中全会强调教育发展、科技创新、人才培养一体化机制改革，提出统筹推进、健全举国体制以提升创新体系效能^[1]。教育、科技和人才是中国式现代化的基础和战略支撑，发展、创新、培养构成“三位一体”的系统工程，改革的关键在于打通新质生产力的堵点^[2-4]。教育作为科技和人才的先导，提升科技水平与人才培养，保证全民素质，决定科技与人才的上限；科技则驱动教育和人才的发展，激发人才活力^[5]。人才是教育和科技的根本，其素质决定教育和科技的强弱。高校是教育、科技、人才的集中交汇点和发展融合点，是科教兴国战略、人才强国战略、创新驱动发展战略的部署交叉点，是教育科技人才一体化推进的重要载体^[6-8]。当前，各地高校日益重视人才引进，然而高校在引进高层次人才后，对引进效果的关注不足，存在“重引进，轻评估”、“重引进，轻使用”、“重引进，轻培养”、“重学历，轻能力”、“重数量，轻实效”等问题，制约了高层次人才的有效利用^[9-10]。高层次人才是地方高校的核心竞争力和资源，能够在科研和学科建设中发挥重要作用，是提升办学质量和实现高质量发展的关键因素。然而，在人才引进政策的实施中，特别是在高层次人才的介绍方式、保障措施和激励机制等方面，仍然存在亟需解决的问题。这些问题的存在可能影响高职院校的可持续发展和整体竞争力。

2. 问题的提出

(一) 缺乏系统性规划

部分高职院校在引进人才过程中，往往忽视对学科师资现状与未来需求的深入调研。这种缺乏理性分析的做法使得他们无法制定出符合学科发展和行业需求的长远人才引进规划。未进行充分调研直接导致引进人才与岗位需求之间的错位，造成部分引进人员所在岗位与其专业技能和经验不符。这种不匹配不仅降低了人才的工作效率，还可能严重影响教学质量以及学生的培养效果。例如，当学校引进了一位在新兴技术领域有丰富经验的教师，但其实际教授的课程却是传统领域的内容，这不仅无法激发学生的学习兴趣，还可能导致教师无法有效传授知识，进而抑制学生的专业技能发展。此外，缺乏合理规划也导致师资队伍结构的不合理。一些专业领域，比如人工智能和数据科学，可能因为行业需求的快速变化而面临教师短缺，反之则出现其他专业的讲师人数过剩，造成教育资源配置不均。这种失衡不仅会导致部分学生面临优质教育资源的短缺，还可能使学校在某些领域的毕业生就业率下降，影响学校的声誉。

(二) 后续支持不足

部分高校在引进人才后，对其培训和发展支持显得过于简单。许多学校及其二级学院对实验室建设、研究团队组建等资源配置关注不足，导致新引进的人才能够有效开展工作的条件不足。此外，经费投入和政策支持往往也显得不够，

造成科研发展的协同作用被忽视。在许多情况下,科研制度和体系的不完善使得引进人才难以获得必要的支持和指导,二级学院的经费往往倾向于投入电脑机房的建设,而实验室设施的改善却得不到应有的重视。正因如此,许多引进的人才只能主要从事教学工作,科研任务被边缘化,导致他们逐渐陷入“三无人员”的状态,即无科研课题、无项目经费、无实际成果。这不仅削弱了学术水平,也限制了学校的科研创新能力和整体发展。

(三) 缺乏主观能动性

高职院校的人才考评方案过于简单,主要集中在年度或学期的考核,考核内容多以教学测评为主,缺乏对科研能力的全面评估。具体来说,考核中几乎没有涉及课题主持、论文发表和科研经费等硬性指标,这使得引进人才的主观能动性未能得到有效激励。目前的考评体系往往只关注教师的学历背景,而忽视了他们的科研经历和科研水平。特别是在高水平论文发表方面,学校既没有提供经济上的奖励,也缺乏政策上的支持,导致教师在科研方面的积极性受到抑制。此外,对于那些逐渐成为“三无人员”的教师,即无课题、无经费、无成果的教师,学校并没有采取任何惩罚性措施,进一步降低了他们的责任感和紧迫感。

(四) 认知偏差

在高职院校中,组织人事处在高层次人才招聘后,往往忽视对其后续管理和需求的关注。这一问题的根源在于部分管理者将引进人才视为完成上级部门指标的任务,而缺乏对人才发展的深入理解。他们往往只关注引进博士或硕士的数量,而忽略了人才的实际价值和潜力。这种短视的做法使人才引进变成了一种形式上的完成任务,而非真正的战略规划。引进的人才能够带来新的思维和创新,但管理者常常认为他们获得的政府补贴意味着要承担更多的教学和培训工作任务,而对科研、课题申报和论文发表的支持则被视为个人事务。这种观念不仅限制了人才的发挥,还影响了学校的整体科研水平。此外,部分管理者认为引进人才的职业发展完全依赖个人努力,与学校的支持和环境无关,这忽视了良好的学术氛围和资源支持对人才成长的重要性。

(五) 职称评审不协调

高职院校的职称评定标准普遍偏低,导致许多老教师因工龄达到而轻易获得职称。这些教师在教学、科研和社会服务等方面往往无法作出实质性贡献,仅仅依赖于时间的积累。更有甚者,一些教师的论文发表和课题申请完全依赖机构代写、代发,缺乏真实的学术贡献。此外,为了评职称,一些教师甚至竞选行政部门领导,成功评定职称后又迅速辞职回归教学岗位。这种现象不仅影响了高职院校的学术氛围,也导致后续引进的高层次人才因名额不足而无法评定职称,进一步加剧了学校整体水平的下降。

3. 应对措施

(一) 完善人才引进政策

在引进人才之前,院校应该开展全面的调研,分析行业需求、技术趋势以及学科发展的脉络,从而形成科学的引才决策。同时,还应建立动态的人才引进评估与调整机制,定期评估师资队伍构成,以确保其能够及时适应学科需求及行业变化。这不仅能够提升教学质量,还能为学校的整体发展增值。各院校应杜绝以下不良做法:(1)先“引进”后安排:在引进人才前,明确其岗位及职责,避免招聘后再寻找合适的工作安排。(2)重学历轻能力:招聘时应关注应聘者的实际能力和综合素质,避免只看学历而忽视实际应用能力。(3)重数量轻实效:引进人才的数量应与实际效果相匹配,确保每位引进人员在其专业领域内能产生积极贡献。(4)重引进轻评估:制定合理的评估体系,定期评价人才的工作表现,促进职业发展和学校建设。通过这种方法,高职院校不仅可以提高人才引进的精准性,还能在整体上提升教育质量,为学生的职业发展打下坚实的基础。在人才引进过程中,务必严格审查应聘者的教学和科研水平,尤其要对体育、艺术、音乐等专业的博士人员招聘数量和质量进行严格控制。

(三) 完善引进人才评估制度

为破除以“学历”为唯一依据的人才引进限制,高职院校应实施“代表作”制度,采取“一人一制度”的灵活措施来吸引优秀人才。这种制度将不再单纯依赖学历,而是关注应聘者在其领域内的实际贡献、研究成果和创新能力。在引进人才后,应建立阶梯式绩效考核政策,通过量化指标对人才进行全面评估。这些指标可以包括:课题申请、论文发表、

科研资金、国家(省部)级人才称号、教学竞赛等。多样化的量化考核不仅能提高引进人才的主观能动性,激励他们在教学和科研上追求更高的目标,还能有效保障人才质量和学校的整体发展水平。此外,学校还应建立对“三无人员”的管理机制,定期评估其工作表现,必要时采取相应的措施,促使他们重新投入到科研和教学中。

(三) 完善学校管理制度

高职院校的行政管理应向本科院校的管理制度靠拢,改革传统的行政管理模式,摒弃陈旧的“惯例”。这需要明确鼓励创新和改革,采用多角度、多维度的方法来引导引进人才的职业发展与培养。具体措施包括:建立科研与教学团队、分层次的培养体系、定期评估与反馈、搭建资源共享平台、审视人才引进后的支持机制、提高职称评定标准。此外,高校还需建立健全的科研评估体系,定期对科研进展进行评估,激励新引进的人才参与到科研项目中,实现科研与教学的有机结合。通过这样的调整,高校不仅能提升科研水平,也能有效激发人才的积极性,推动学校在学术和社会服务中的全面发展。

4. 结语

高职院校作为高等教育的重要组成部分,必须围绕“教育、科技、人才一体化”的发展定位,积极推动人才引进政策及其绩效问题。学校应立足于自身的学科建设,主动迎接时代挑战,在竞争中把握机遇创造未来。为此,高职院校需要建立一系列切实有效的人才引进制度与政策,这不仅包括制定明确的人才引进政策,还应对引进人才的工作进行多维度、多梯度的评价。同时,校方还需引导引进人才进行职业规划与发展,确保他们能够健康、快速地融入学校环境,并为学校的发展贡献力量。

参考文献:

[1]REINER C, MEYER S, SARDADVAR S. Urban attraction policies for international academic talent: Munich and Vienna in comparison[J]. Cities, 2017, 61: 27-35.

[2]MAVROUDI E, WARREN A. Highly skilled migrati

on and the negotiation of immigration policy: non-EA postgraduate students and academic staff at English universities[J]. Geoforum, 2013, 44: 261-270.

[3]JOSH LEPAWSKY, CHRYSTAL PHAN, ROB GREENWOOD. Metropolis on the margins: talent attraction and retention to the St. John's city - region[J]. Canadian Geographer / Le Géographe canadien, 2010, 54 (3).

[4]Kevin J. A. Thomas. Highly Skilled Migration from Africa to the US: Exit Mechanisms, Demographic Determinants, and the Role of Socioeconomic Trends[J]. Population Research and Policy Review, 2016 (35): 825-849.

[5]Nwokocha P O. American Employment - Based Immigration Program in a Competitive Global Marketplace: Need for Reform[J]. Wm. Mitchell L. rev, 2008.

[6]Manuel Heitor, Hugo Horta, Joana Mendonca. Developing Human Capital and Research Capacity: Science Policies Promoting Brain Gain[J]. In Technological Forecasting and Social Change, 2014 (82): 6-22.

[7]戴成林. 高校引进人才政策的文本分析——基于天津市 16 所高校人事部门的调查[J]. 黑龙江高教研究, 2016 (07): 1-5.

[8]倪海东, 杨晓波. 我国海外高层次人才引进与服务政策协调研究[J]. 中国行政管理, 2014 (06): 110-113.

[9]彭华安. 政策工具视角下的“双一流”建设政策研究[J]. 研究生教育研究, 2018 (03): 77-83.

[10]郭书剑, 王建华. “双一流”建设背景下我国大学高层次人才引进政策分析[J]. 现代大学教育, 2017 (04): 82-90+112-113.

基金项目: 怀化社科联项目《“教育科技人才一体化”背景下地方高校人才引进政策及效能评估与提升研究》(HS P2024WTB18)

作者简介: 黄振华(1988.09-), 男, 苗族, 湖南麻阳人, 硕士, 讲师, 研究方向: 青年教师职业发展。