

高校高层次人才引进及管理发展思考

胡利胜

(绍兴文理学院元培学院 浙江绍兴 312000)

摘要:为破解应用型本科高校高层次人才引进和培养上困境,本文立足新时期新形势背景下,分析当前此类高校人才引进上的不足,以及人才培养和管理上的缺陷,结合现实的问题,探索解决的路径。并提出其高层次人才引进管理的策略,在人才引进机制建设、校企政合作、落实计划等层面作出具体的研究,为应用型本科高校更好的引入人才和使用人才提供参考。

关键词:应用型本科高校;高层次;人才引进;人才管理

引言

高层次人才作为推动高等教育事业发展的根本动能,高层次人才补充,以及人才的培养成为高校内涵建设的力量源泉。在高校中落实人才引进和管理工作,用好人才并留住人才,发挥人才的作用,可强化高校人才队伍建设,推动高等教育高质量发展。随着高等学校人才争夺战的日趋激烈,人才投入和人才政策对抗白热化的发展趋势,地方应用型本科高校应把握人才竞争的新热点,落实好人才引进和管理工作,通过建设高层次人才发展平台,促进科研成果转化,为院校的发展提供更多的人才支撑和保障。

一、应用型本科高校高层次人才引进和管理存在的问题

(一)高层次人才引进力度不足,人才队伍结构不合理

为加快高等学校高层次人才引进和培养,国家先后制定“创新人才推进计划、引智计划、长江学者奖励计划”等,为各大院校人才引进和培养工作提供政策保障。应用型本科院校面对新的发展要求,也逐步召开人才引进工作,通过公开招聘专任教师、外聘教师等方式,建立起精干师资队伍。但对照独立学院办学标准,以及应用型人才的培养需求,在高层次人才引进、培养、管理上仍存在诸多的不足。其中最突出的问题就是人才队伍结构上的问题,一般地方应用型本科高校尤其是独立学院高职称和高学历教师数量不足,具有高级技术职务的教师占比过少,双师型专任教师占比过低,年轻教师人数偏多,兼职教师占比过大,造成整体师资队伍结构不合理,难以发挥人才队伍的优势。而造成这种现状的原因,主要是对高层次人才队伍建设的重视程度不同,未结合学科专业发展制定相应的计划,不能对人才层次、引进数量、具体需求进行分析,还存在着带头人不足,盲目开展人才引进和培养工作等问题。造成部分专业师资数量不足,高水平教学和科研工作过多依靠外聘教师,专业水平建设滞后等问题。

(二)各类人才能力和素养水平发展不均,难以发挥人才的优势

落实有效的人才培养工作,更有针对性的使用人才,才能发挥高层次人才的能力优势,推动院校内涵建设高水平发展。然而,人才队伍建设力度不足,忽视人才培养和管理,造成没有真正实现人尽其才。新形势下,高等教育领域“双师型”队伍建设的目标,高层次人才的引进,不仅需要发挥引才的输血效应,更要关注人才培养的造血功能。人才高层次高水平的发展,需要纵向提升和横向扩展。然而在现实工作中,各大院校将发展的重心落实到教育和科研工作上,没有结合人才队伍建设情况,制定人才培养工作方案,只是依靠优惠政策引入人才,造成人才进入到学校后,很难取得教

学和科研上的进展。在师资队伍结构上,高校面对教学和科研任务,重视高素质人才的引进。但是缺少相应的计划,使院校对人才的吸引力不足,人才引进存在较大的困难。院校为达成工作目标,不得不选择聘请兼职教师,而兼职教师对学校的依赖程度不足,造成人才队伍不稳定,学校教师管理难度增加,教学质量难以保障,无法发挥这部分人才的专业优势和作用。此外,忽视人才的长效培养机制,没有建立起良好的发展氛围,缺少系统化的人才管理体系,不断恶化人才使用和培养环境,加剧院校高层次人才流失,进一步加剧院校人才结构上的发展不协调。

(三)人事制度建设水平不高,人才奖惩和激励制度有待完善

目前,针对高层次人才引进和培养工作,建立的人事管理制度,在职务评聘、绩效考核、薪资待遇、奖惩机制、激励机制上,还未结合人才引进的目标,进行全方位的整改,造成仍存在制度层面的不足。首先,专业技术职务评聘和考核机制不健全,在专任教师评聘上,没有结合具体的人才队伍结构落实具体的工作方案,在出现人员缺口时,过于随意的开展评聘工作,造成招聘的人员短期发展迅速,但后续发展力量不足,难以支撑院校教学科研工作的发展。针对各岗位人员配置,开展的评价考核工作,过于重视科研成果的数量,重科研业绩而忽视教学成果,与院校整体发展目标存在冲突。其次,人才薪酬方案不合理。在高层次人才队伍建设中,选择针对性的薪酬方案,对引进的高层次人才,以及领军人物采用高于一般教师的薪酬机制。然而,高成本没有获得高回报,普通教师获得的薪资待遇较低,也进一步推动教师的外流。最后,人才激励机制不健全。目前院校激励机制过于突出行政职务的激励作用,“官本位”的思想无法在院校内建立起“尊重人才价值”的风气,同时容易引发院校高层次人才需求的偏离,对人才的发展和培养产生诸多不利的影响。

三、应用型本科高校高层次人才引进与管理对策探讨

(一)科学制定高层次人才引进的长远计划,提升高校人才队伍水平

引进高层次人才的目的,就是为促进高校不断进步和长远发展,确保高校发展的后劲,使之能够更好地服务于国家创新体系与地方经济建设。为进一步改善高校高层次人才引进困境,提高高校人才队伍整体水平,更好地服务于高校长远发展,必须要紧密结合高校专业发展规划与办学水平验收等基本要求,根据高校发展与财务运行实际情况,科学制定高层次人才引进的长远计划与近期目标。

一是要加强高校党委对高层次人才的人文关怀力度,保持于高层次人才联络和沟通,给予其足够的关心、尊重和照顾,了解高层次人才工作与生活情况,及时帮助他们解决实际困难和障碍,解决高层次人才工作与生活中的困扰,

进一步保证高层次人才队伍稳定。二是以保障基础教学为目的,以突出重点学科专业为导向,以强化研究中心组建为原则,根据目标科学制定每年的高层次人才引进计划,完善紧缺专业硕士研究生公开招考计划,通过高层次人才引进不断壮大人才队伍。三是围绕重点发展学科方向,引进“省级领军人才”、“特级专家”、“特聘教授”等国家级、省级人才,倾力培养高校高端人才队伍,大力实施高端人才突破计划,引进一批学科带头人,整体提升高校人才队伍水平。四是客观分析学科发展急需的高层次人才,深入挖掘自身优势资源,增加对高层次人才的吸引力度。并强调高校针对自己培养与引进的高层次人才两方面,所设置的综合待遇基本一致,给予高层次人才充分的发展空间,来有效降低高层次人才流失风险。五是加强工作环境、生活条件、综合配套环境等方面的条件保障机制建设,解决高层次人才住房、就医、子女入学等后顾之忧,可有效降低高层次人才流失风险。

(二)积极完善高层次人才引进的政策措施,提升高校人才引进吸引力

进一步完善科学、合理且有效的高层次人才引进政策措施,不仅有利于提升对高层次人才的吸引力,还可有效提升人才队伍积极性与获得感。

首先,完善人才柔性引进政策,不断提高人才数量与质量。在具体实践中,应积极修订高校人才管理办法与柔性人才引进制度,加强年薪制外聘教授的择优选聘和管理,择优建立外聘教师师资库,优质优聘连续三年教学质量评价优秀的外聘教师,提高外聘教师整体队伍质量。其次,健全高校高层次人才引进制度,促进高层次人才引进工作制度化、规范化。结合学校实际情况制定高层次人才引进制度,利用制度规范各岗位职责、聘任程序、考核管理、津贴支持。明确界定高层次人才概念及各层次人才引进要求,详细分类说明,高层次人才引进待遇与程序,详细描述高层次人才各岗位应聘条件、基本职责、聘期、待遇和实施程序,下发规范性文件全面实施岗位管理,为规范高层次人才引进工作奠定坚实基础。再次,树立“以人为本”发展理念,用政府部门针对高校高层次人才引进实际情况,积极出台落户、住房、教育、医疗、家属安置等方面的政策措施,让人才在政策支持下安心稳定发展。最后,建立适合高层次人才自身发展的人才流动政策,加强人才流失预警措施,预防高层次人才无序流动和流失。通过加强工资待遇和福利政策优化调整,加大对高层次人才的人文关怀,切实做到事业留人、待遇留人和感情留人,落实人性化高层次人才引进政策措施。

(三)积极优化高层次人才队伍的建设机制,提升高校人才引进效率

完善高校高层次人才队伍的建设机制,需要分别从高层次人才培养与培训机制建设、激励与约束机制建设、考核与评价机制建设三方面着手展开,构建覆盖全环节的建设机制,切实提升高校人才引进效率。首先,高层次人才培养与培训机制建设。需要注重优化学校高层次人才成长环境,充分运用各地方学校自身的国内外交流机制和平台,定期组织开展专业化、创新型人才短期培训、访问学者、博士培养及博士后交流等活动,创造有序竞争的学术范围,为期望获得更好发展的优秀骨干教师提供成长条件。同时,还可加强与国内外知名大学、科研院所等之间的合作,鼓励教师参加高水平教学研究科学活动,用于培养他们的教学与科研能力。其次,建设高层次人才考核与评价机制。需要遵循公开、公正、透明、公平的原则,建立明确的考核与评价指标,保证考核过程的透明度,根据不同岗位属性制定考核标准,调整

个指标权重,确保评估结果客观合理。此外,建设人才激励与约束机制。需要引入总体薪酬理念,建立竞争有序的激励机制,从薪酬、绩效、奖励等方面建立严格的制度规范,加强绩效约束、纪律约束和道德约束。并通过完善后勤保障,为激励机制有效运转提供条件,推进高校高层次人才队伍的动态平衡。

(四)校政企协同创新高层次人才引进模式,提升高校人才引进合力

搭建校政企协同高层次人才引进模式,需要相关高校紧密结合自身发展实际,对需要引进的高层次人才进行分类,如结合学校学科专业发展需求,设立科研型高层次人才;根据应用型人才培养需求,设立教学型高层次人才等。对接各方需求建立不同人才引进方案,实施不同力度的高层次人才引进政策。同时,政府层面须发挥政策资源优势,优化高层次人才薪酬、住房福利、家庭安置福利待遇,为其提供良好的个人发展空间;高校层面需高度重视高层次人才,在内部政策上给予职称评聘、岗位聘任、工作考核等方面的政策倾斜,以凸显学校对高层次人才的重视;企业主要为高层次人才发展提供更为广阔的展示空间,探索搭建集科技企业、产教研中心、高校三位一体的创新人才联合培养机制,让一线教师与高层次人才的职业技能,始终保持行业与产业前端。

结语

总而言之,应用型本科高校高质量的发展,需要重视高层次人才的引进和培养。而要做到人尽其才,则需要“引进来”的基础上,能“用得好”和“留得住”人才,使人才在教学、管理、科研等方面发挥其能力优势。对此,高校需要落实长远的人才引进计划,建立起完善的人才建设机制,在地方优惠政策的支持下,落实好各项人才管理工作,不断强化高校人才引进吸引力。同时,建起校政企协同育人的模式,将人才引进和管理工作作为新的任务而做细做实,取得更为理想化的效果。

参考文献:

- [1] 张静,王华彪.高校人才引进现状与可持续人才培养体系构建——评《基于“卓越计划”的管理类专业人才培养模式改革研究》[J].热带作物学报,2021,42(08):2532-2533.
 - [2] 智永婷.应用型本科高校“双师型”人才引进的困境与突破[J].沈阳大学学报(社会科学版),2022,24(04):399-406.DOI:10.16103/j.cnki.21-1582/c.2022.04.009.
 - [3] 叶晓梅.本科出身决定高校教师科研产出吗?——基于“双一流”建设中人才引进问题的实证分析[C]//加快“双一流”建设 实现内涵式发展——“2018高等教育国际论坛年会”论文集,2018:432.DOI:10.26914/c.cnkihy.2018.010500.
 - [4] 顾秀梅,段向军,冯娟.高职院校高层次人才引进与培育的困境及对策[J].职教发展研究,2022(02):87-92.DOI:10.19796/j.cnki.2096-6555.2022.02.010.
 - [5] 查振华.深入实施新时代人才强国战略下地方高校人才强校建设刍议[J].九江学院学报(社会科学版),2022,41(02):6-10.DOI:10.19717/j.cnki.jjus.2022.02.002.
- 作者简介:胡利胜,男,汉族,1981-02,浙江绍兴人,绍兴文理学院元培学院,讲师职称,人事处处长,本科学历,硕士学位,研究方向:主要从事高等教育管理研究。
- 课题来源:绍兴市哲学社会科学规划课题《校政企协同下地方应用型本科高校高层次人才引进模式及其策略研究》;课题编号:145J050