

高职院校高层次人才队伍建设中存在的问题及对策研究*

王坤荣

(山东中医药高等专科学校, 山东 烟台 264199)

摘要: 随着素质教育的持续深入和发展, 现阶段的教育教学更加关注学生综合素养的建设, 旨在适应现阶段社会发展对高素质人才的需要和标准。其中高职院校作为社会发展中技术型人才培养的主阵地, 产生的影响重大。在社会经济发展持续的背景下, 人才逐渐成为各大高校重点关注的内容, 高层次人才的对高职院校的发展有着直接的影响, 因此高职院校应当充分认识高层次人才引进的重要性, 关注高层次人才相关工作的开展, 强化高职院校师资队伍水平, 由此保障高职院校教育质量。

关键词: 高职院校 高层次人才 队伍建设 建设问题 对策

中图分类号: G640 **文献标识码:** A **文章编号:** 1003-9082(2023)01-0203-03

具体来说, 高层次人才队伍建设水平是衡量高职院校办学水平的重要指标, 它是推动高职院校发展进步, 实施人才强校战略的核心动力, 也是提升高职院校教育实效的重要路径。随着“一带一路”的发展深入, 我国的综合实力有了极大的提升, 国际地位显著。与此同时, 在国家实力不断提升的背景下, 与各个国家间的竞争也逐渐加剧, 竞争主要体现为人才、科技、军事等方面。其中人才作为保障一切生产力的核心, 国家逐渐关注和重视高素质人才的培养。为适应这一变化, 高职院校必须加强高层次人才队伍建设, 从师资水平建设开展, 确保高校的核心竞争力。本文就针对这一主题进行分析, 以供参考。

一、高职院校高层次人才队伍建设意义

1. 有助于实现学科间交融发展

具体来说, 关注和加强高层次人才队伍的建设, 能够实现教学信息、技能以及方法思想的融合交流, 在此过程中, 交流融合能够形成创新, 迸发出新思想、新观念、新技术, 然后将创新的内容能够辐射并渗透到高职院校的各个学科中。在此背景下, 学科的学术基点能够显著提升, 并且高层次人才也能够在此过程中实现提升自身教育水平, 深化教育能力, 不但会对自身发展进步产生积极的作用, 并且还可以显著提升教育教学实效。因此, 在高职院校的发展中, 应当关注高层次人才队伍的建设, 这样能够促使教师来源呈现出多元化特征, 并且在此过程中实现博采众长以及知识交叉、融合与创新, 产生的积极影响显著。

2. 有助于优化高职院校学科建设

综合实际的教育教学会发现, 高职院校作为培养高素

质技术型人才的主阵地, 其产生的教育影响重大。关注和加强高职院校高层次人才的建设, 能够为教师提升自我水平和素养提供机遇和平台, 并且能够立足科学前沿开展与国际接轨的教学研究活动, 由此能够凸显高职院校的核心竞争力。与此同时, 在此队伍的建设中还能够实现引进优质学科带头人的目标, 以此为基础能够孕育出一个好的学科, 同时也能够建设一批有实力的学科, 相应的学术能力也会由此提升。在此建设下, 能够促使高职院校进入良性循环, 在此基础上创造品牌效应, 实现推进建设“优秀高职院校”的发展进程, 对提升高职院校的发展实效有着积极的作用。

3. 有助于促进人才建设发展

具体来说, 高层次人才队伍建设中能够实现人才引进渠道的拓展, 既能够实现引进新鲜血液和优秀人才的目标, 并且还能够通过人才带动效用实现高校整体师资水平的提升, 产生的积极影响显著。并且在此过程中, 能够对现有的人才以及引进的人才进行整合, 发挥带动效用的同时促进学术的良性竞争, 使得高职院校的教师都能够积极参与到其中, 在相互竞争较量中营造浓郁的学术氛围^[1]。这些变化无论是对高校教师还是对高职院校自身发展, 都会产生非常积极的作用。因此在实际的高层次人才队伍建设中, 应当对这些问题进行分析规范, 发挥其具体的效用, 由此助推高职院校更好的发展进步。

二、当前高职院校高层次人才队伍建设中存在的问题

1. 概念界定不清晰

综合实际会发现, 国外并没有“高层次人才”这一概

* 项目名称: 本文系山东省人力资源社会保障课题《高职院校高层次人才队伍建设研究》, 课题编号: 2022YBKT-54。

念,而在国内对这一概念的讨论较多,但是不同的学者对其认识也是不同的,因此在实际的队伍建设中会存在概念界定不清晰的现象。其中部分人认为高层次人才是指受到长时间专业、系统教育的人才,并且此部分人才具有相应的创新意识能力等;还有部分观点中认为高层次人才是高校中的骨干以及后备力量。受到概念界定不清晰的影响,导致在实际的队伍建设中会产生标准不统一或者实践中出现各种不良现象,致使此项建设工作难以发挥和体现具体的效用,对后续各项工作的开展和进行也会产生一定的限制作用^[2]。

2. 引进培养不协调

综合实际的高层次人才引进会发现,受到地域、高校管理人员以及多种因素的影响,在高层次的引进中会产生各种问题,引进培养出现不协调现象,也会阻碍高层次人才队伍的建设实效。具体来说,部分高校在引进人才时没有立足全面、持续视角,导致人才引进中出现盲目现象。而且在引进过程中出现重学术、轻道德等现象。除此以外,在引进过程中出现各种不协调现象,还会导致在现有或者引进教师的培养中出现不科学现象,导致高职院校发展中产生人才流失现象。这些问题的产生都会阻碍高职院校的发展进步。

3. 评价机制不健全

评价机制的健全性、完善性是保障高层次人才队伍建设实效的关键部分,产生的影响重大,因此注重和加强此环节的建设完善是很有必要的^[3]。但是综合实际的建设会发现,部分高校的人才评价机制出现不完善现象,并且评价中出现单一、片面现象,导致教师在学术中的研究积极性降低。例如在实际的评价中,部分学校出现过分关注科研成果数量而忽视质量的现象,导致教师出现重业绩忽略教学成果的现象。同时部分院校过分关注教师个人的考评,这就导致教师在实际的科研中忽略团队协作,这也会导致高层次人才队伍建设出现较多问题。

4. 薪酬方案不合理

作为保障高层次人才队伍建设中的关键部分,薪酬方案制定产生的影响重大。结合实际的方案制定会发现,受到多方面因素的影响,在实际的人才队伍建设会出现有“针对性”的薪酬方案,如针对学术性人才或者学科带头人的薪酬会高于一般教师。但是受到评价机制不完善的影响,此部分薪酬方案并没有产生预期的效果,而且在此背景下,一般教师也会出现不良心理,无形中加重了教师资源的流失^[4]。

三、高职院校高层次人才队伍建设中问题成因

1. 院校发展缺乏定位

综合分析会发现,在进行高层次人才队伍的建设中,由于院校发展中缺乏对自身定位的分析和明确,对为什么建设高层次人才队伍?建设高层次人才的目标?如何建设高层次人才队伍?存在认识局限或者模糊的现象,导致在实际的建设中出现一系列问题,无法发挥和体现具体的建设效用^[5]。因此在实际的建设中,高校应当立足自身的教育目标以及学校定位等进行高层次人才队伍建设核心以及具体目标的确定,由此才可以确保此项建设工作高效、规范进行,发挥其具体的建设效用。

2. 缺少科学合理规划

具体来说,受到发展定位不清晰的影响,导致在实际的人才引进或者培养过程中出现缺乏科学合理规划的现象,造成建设过程中出现盲目现象。在这样的问题影响下,不但会造成高校的资金以及教师等资源出现浪费现象,并且还会造成现有教师培育和培训受阻,对学校发展会产生反作用。并且在实际的建设以及教育管理中缺乏合理评价的支持,还会造成教师评价出现片面或者单一现象,这也是造成高校人才引进和培养出现脱节现象的主要原因之一^[6]。因此在实际的建设中,需要注重和加强评估工作深入,发挥其具体效用。

3. 评价机制研究表面

具体来说,评价机制既能够实现人才引进实效强化,并且在此基础上还能够促使现有教师培养效用深化,产生的积极影响显著。但是在实际的评价中,由于评价机制以及研究存在表面现象,导致在实际的建设中出现较多的问题,不但影响引进质量,并且还会造成培养实效低下,反而对高层次人才队伍的建设产生较为负面的影响^[7]。

四、高职院校高层次人才队伍建设对策

1. 开展深入综合研究

为实现高层次人才队伍高效的建设目标,学校应当立足自身发展特征以及未来的战略发展方向开展深入的综合研究,确保此项建设工作的实效^[8]。首先,在建设应当综合人才学、教育经济学、人力资源管理以及行为心理学等理论进行分析,以此为基础构建理论基础,能够为后续工作开展奠定基础。其次,在高层次人才的评价中应立足科学、全面视角进行,如可以借用AHP模糊综合评价进行建设引进。最后,为实现高效的建设目标,需要在构建体系化的总体薪酬体系中进行研究,保障绩效激励长效性,并且对高层次人才的职位匹配问题进行优化,为后续建设工

作开展奠定基础。

2. 科学制定建设规划

总的来说,高层次人才队伍的建设对高校发展有着积极的作用,产生的影响重大,为保障这一建设工作的效用得以发挥,在实际的建设中需要科学制定建设规划,为后续建设工作的开展进行提供助益。在此过程中,高校应当立足自身发展特征,对具体的建设定位、目标等进行细化明确,同时要关注学校自身的教学科研、学科专业建设、人才培养以及服务地方等多方面的实际情况分析,这样才能够确保建设的可行性。其次,在制定相应的引进计划时需要对学校的具体需求进行分析,确保引进的人才能够符合学校的具体需要,在保证与现有学术团队互补以及加强的基础上实现持续性。最后,高校应当立足自身以及高层次人才的建设标准关注尊重人才环境的建设,在此过程中关注评价体系的建设完善,以确保后续各项考核、培养工作能够顺利、高效进行^[9]。

3. 完善评价考核机制

结合上述观点的分析能够发现,高层次人才队伍建设中存在的诸多问题与考核评价机制建设不完善有关,因此在实际的建设优化中必须要关注和加强此环节的控制,规避以往建设中存在的不足。具体来说,在此环节中需要先关注相应考核评价体系的建立,在此过程中需要保障相应的体系符合具体的需要,确保其科学性、完善性、可行性,并且在此过程中要着重关注将主观判断指标转换为量化评价指标,这样能够规避主观因素产生的限制和影响。并且在考核过程中需要保障公平公正公开原则,确保整个考核过程的透明度,由此也能够确保评价的有效性^[10]。另外,在评价中需要关注岗位的差异性,依据岗位的具体属性进行针对性评价,这样能够保障评估结果的合理性、客观性。总的来说,评价考核机制在整个高层次人才队伍的建设中有着非常重要的作用,产生的影响重大而深远,因此在实际的建设优化中必须要关注此环节的强化,继而为此项建设工作的开展进行提供相应的助益。

4. 科学平衡薪酬制度

作为整个高层次人才建设中的重要部分,薪酬制度的科学性是保障建设实效的核心,因此在实际的建设中,除却上述的优化控制外,在实际的建设中需要保障薪酬制度的科学性。简单来说,在实际的和管理中需要立足评价机制进行薪酬制度的平衡,可以依据按劳取酬、以岗定薪、绩效优先等原则实现薪酬制度的科学性、平衡性,并且在此过程中还可以通过淘汰与创造力开发,实现人才积极性

调动,并可以实现绩效评价,由此强化建设实效。同时高校可以结合实际规划建设一套合理的考核、激励和退出机制,在此过程中可以履行学科带头人、学科方向带头人聘用合同,由此能够实现人员的合理流动。并且在学科带头人的建设中,还可以通过不断改善和提高其工作环境、生活条件以及综合配套环境,解决好住房、就医、子女入学等后顾之忧,由此能够显著人才队伍建设实效^[11]。

结语

综上所述,高职院校高层次人才队伍建设对学校以及整个教育行业的发展进步有着积极的作用,产生的影响重大而深远。因此在实际的建设中,需要我们关注和了解其中存在的问题,立足科学、系统以及全面视角进行优化,由此才能够实现高职院校高层次人才队伍高效建设,产生的现实意义显著。

参考文献

- [1]卢丽华.高职院校辅导员人才队伍建设的问题与路径[J].人才资源开发,2022(15):57-59.
- [2]林珍.就业发展视野下高职院校人才队伍培养工作的思考[J].就业与保障,2022(07):118-120.
- [3]梁玉凤,李叶欣.“双高计划”下高职院校环境保护专业人才队伍建设路径研究[J].环境工程,2022,40(05):330-331.
- [4]霍倩倩.以“双高”计划为引领,加强高职院校档案管理人才队伍专业化建设[J].杨凌职业技术学院学报,2022,21(01):70-72.
- [5]黄涛.“双高计划”下高职院校高层次人才引进工作的实践研究[J].黑龙江教师发展学院学报,2022,41(02):54-56.
- [6]王从霞.民办高职院校人才引进面临的困境及策略研究[J].财富时代,2021(12):193-194.
- [7]惠朝阳,贾应炜.高职院校人才队伍建设及评价的实践与思考——以陕西工业职业技术学院为例[J].延安职业技术学院学报,2021,35(05):1-4.
- [8]李芳.“双高计划”背景下民办高职院校行政秘书人才队伍建设——以漳州科技职业学院为例[J].人才资源开发,2021(18):74-76.
- [9]祁建斌.大数据时代高职院校人才队伍建设与管理方法探析[J].就业与保障,2021(12):146-147.
- [10]李志春.高职院校人才队伍建设的研究与实践[J].内蒙古煤炭经济,2020(20):211-212.
- [11]徐福林,张书凤.高职院校思想政治教育要讲好中国故事[J].广西教育,2020(39):76-78+117.