

民办职业高校高层次人才“引育留用” 创新机制研究

徐春海 吴丽华

南昌职业大学

摘要：职业本科可持续发展的核心在于持续吸引并培养高水平人才。为此，各大职业本科纷纷调整和优化人才引进政策，实施以人才为中心的发展战略，以确保高校能够稳固地吸引和汇聚顶尖人才。尽管在引进高端人才方面取得了一定成效，但也暴露出一些问题，如过度追求高学历、过度依赖外部引进等。此外，师资力量建设仍存在不足，师资队伍整体实力有待提升，职业本科在人才引进与培养方面的协作机制尚待完善。本文着重从完善人才引进政策体系和构建人才培养基地两个维度展开论述。首先，文章系统阐述了职业本科在人才引进、培养、使用和服务等方面的全面策略，提出了创新柔性用才模式，以更好地适应和满足人才的需求。其次，强调了营造优质服务环境的重要性，以吸引和留住人才。最后，通过创新体制机制、优化和完善相关政策，形成了一种以体制和文化为纽带的民办职业高校人才可持续发展模式，为民办职业高校的长期发展提供了坚实的人才保障。

关键词：高层次人才；引培用服；创新机制

【DOI】10.12252/j.issn.2096-6288.2024.09.153

引言

人才储备与现有师资水平是衡量一所民办职业高校综合实力的重要标尺。具备卓越教学能力的师资队伍，对于推动民办职业高校专业学科的高水平发展起着至关重要的作用。唯有构建层次分明、结构合理、素质过硬的高素质教师队伍，方能为社会培养并输送更多高端人才。目前，全国各地的民办职业高校正逐步完善人才引进政策，构建相应的人才培养机制，并积极推行英才教育战略，以期更有效地吸引和利用优秀人才资源。然而，在高层次人才队伍建设日益壮大的同时，亦暴露出一些问题。我国的高层次人才引进体系尚待完善，未能充分发挥相关政策的激励作用，导致民办职业高校人力资源的潜力未得到全面释放。过度追求高等教育国际化，过分依赖外部引进，可能在一定程度上削弱了本土教师的培养力度，同时各民办职业高校间的引才育才协作机制亦显不足，造成了师资队伍的内外失衡，不利于民办职业高校的长期稳定发展。由于缺乏有效的政策执行监管和反馈机制，当前的高层次人才评价体系尚不成熟，无法提供科学准确的评估结果。因此，在当前的高等教育中，如何协调高层次人才的引进与培养工作，使之与本土人才实现和谐发展，并最大化其工作效率，已成为亟待解决的重要课题。针对这一问题，民办职业高校需根据实际情况，不断优化和调整人才机构体系，实现体制与文化的深度融合，以培养出更多适应当前行业发展趋势的高端人才。

一、民办职业高校高层次人才“引育留用”创新机制的理论基础

（一）民办职业高校高层次人才定义与特点

民办职业高校高层次人才，指在民办职业高校中占据关键职务的专家学者，他们在教育、科研及社会服务等领域表现出色，且具备国际视野和卓越水平。这些人才普遍具备如下特质：他们在学术研究领域具备深厚的造诣和广泛的影响力，不仅在国内外的核心学术期刊上发表众多高质量的学术论文，还能成功主持关键科研项目，获得重要的科研成果和奖励。他们在教育教学方面也表现出色，能灵活运用先进的教育理念和方法，积极引导学生成长和发展，培养出大批优秀的学生。此外，民办职业高校高层次人才具有强烈的创新意识和实践能力，能紧跟学科前沿，不断探索新的研究领域和方向，推动学科的交叉融合和创新发展。他们还能将理论知识转化为实践成果，为社会经济发展做出实质性的贡献。同时，他们通常具备国际化的视野和跨文化交流能力，能积极参与国际学术交流与合作，与世界一流的学者和研究机构建立广泛的联系和合作关系，从而提升学校的国际声誉和影响力。民办职业高校高层次人才是高等教育机构的宝贵财富，他们的存在对于提升学校的教学质量、科研水平和社会服务能力具有重要意义。

（二）创新机制的理论框架

民办职业高校需要构建开放包容的引才环境。这意味着民办职业高校应打破传统观念，建立多元化的人才

评价体系,吸引不同领域和背景的高层次人才加入。民办职业高校还需提供有竞争力的薪酬福利和职业发展空间,确保人才能够得到合理的回报和成长机会。民办职业高校要完善人才培养体系。通过设立博士后流动站、研究生联合培养计划等方式,加强与国际知名民办职业高校和研究机构的合作交流,为高层次人才提供系统的学术训练和实践经验。还应鼓励人才参与国际学术会议,拓宽学术视野,提升研究水平。民办职业高校要建立健全留才机制。除了提供优厚的待遇和良好的工作条件外,关注人才的个人发展需求,提供个性化的职业规划和辅导服务。建立人才荣誉制度、设立人才公寓等方式,营造尊重人才、关爱人才的校园文化氛围。创新用人机制。通过实行岗位聘任制、绩效考核制等方式,激发高层次人才的创新活力和工作热情。鼓励人才跨学科、跨领域开展研究工作,促进学科交叉融合和创新发展。构建职业本科高层次人才“引育留用”创新机制的理论模型需要综合考虑引才、培养、留才和用人等多个方面的因素。通过完善相关政策和措施,民办职业高校可以为高层次人才提供一个充满机遇和挑战的发展平台,推动高等教育事业不断向前发展。

二、民办职业高校高层次人才“引育用服”创新机制的路径

(一) 完善“引进”制度,做好人才的合理发展规划

近年来,国家与民办职业高校均将“人才”视为推动发展的核心要素,并相继制定了“人才政策”,旨在高效引进和保留“高层次”人才。为确保民办职业高校高水平人才的稳健与可持续发展,必须进行顶层设计,紧密结合学校、学科及专业的具体需求,制定一套具有前瞻性和战略性的人才发展规划。在此基础上,构建引入与培养人才的协同机制。对于成熟且稳定的专业,应着重于人才培养与提升;而对于新设专业,则应将重点放在引入具备较强实践能力的专业人才上。在此过程中,应避免过度追求“高学历”,而应基于学校的实际情况与发展需求,坚持“以人为本”的原则。为实现这一目标,需采取多种途径和方法吸引更多人才。例如,成立专门的招聘机构,完善招聘流程,明确急需人才的选拔标准,并通过校园网络提升学校知名度,从而拓宽吸引高层次人才的渠道。同时,应制定灵活的人才引进政策,转变传统的引进观念,消除人才流动的障碍,实现人力资源的优化配置与充分利用,营造有利于人才发展的良好环

境。此外,通过构建专家工作站、技术创新协同平台等高层次技术交流平台,加强与企业和研究团队的协作,推动技术转移与应用。同时,也应重视发掘和培养本土人才。为在短期内集聚高水平人力资源,应积极发掘和培育当地优秀人才。通过聘请专家、开展合作项目、举办讲座等方式,吸引本土专家参与学校的教育研究工作,为学校发展贡献智慧和力量。这不仅有助于提高当地人力资源的使用效率,还能促进人力资源的有效流动。

(二) 构建“育才”一体化机制全面提升民办职业高校教师队伍的素质

近年来,我国的高等学府紧抓机遇,积极引进了一批优秀的专业技术人员,显著提升了教师队伍的整体素质。然而,过度依赖外来人才的引进,在某种程度上忽视了本地人才的培养,这对民办职业高校的长远发展构成了潜在威胁。因此,必须构建一个“引进与培养”相结合的协同机制,确保外来人才与本地人才的同步进步,从而促进我国民办职业高校高层次人才的稳健发展。在实施这一制度时,民办职业高校需从战略和全局的角度出发,将“引才”与“育人”紧密结合。针对人才引进、教育培训、选拔任用、考核评价等方面,需要制定具体且有针对性的政策与体系,确保外来人才能够快速融入学校工作,同时为本地人才提供成长的空间。这既有利于完善我国企业的人力资源管理体系,也有助于企业内各种类型人才的可持续发展。为了充分发挥引进人才的引领作用,需要建立一支能够迅速成长的研究团队,以激发年轻教师的教学研究活力。同时,要构建一个合理的专业团队,紧密结合年轻教师的需求,推动他们的成长,进而提升整个团队的质量。在此基础上,邀请工业企业的专家对学校学科进行培训,引导课程设置,改进教育设施和教师培训计划。此外,民办职业高校应通过各种形式的教育、学习、交流等活动,拓宽学生的视野,提高他们的综合素质。例如,联合其他民办职业高校举办高级人才研讨会、思政课教师专题培训班、术科教师培训班等,将最新的科技和经营理念融入人才队伍,引领学院不断发展。只有这样,才能构建一个充满活力、开放包容的人才生态,为民办职业高校的长期发展奠定坚实基础。

(三) 创新“用才”灵活方式,引导引才人员融入学校,共同发展

优化研究环境对于高层次人才的成长与发展具有至关重要的作用。它不仅为人才提供了实现自我价值的舞台,还能最大限度地发挥他们的职业能力,进而推动学校相关学科的进步。首先,构建一个科学研究平台是至

关重要的。这样的平台应成为高水平专业技术人员展示才华的阵地,促进不同学科间的学术交流与合作,实现知识共享。在此基础上,应积极探索校企结合的新型产学研合作模式,为科技创新平台的构建奠定坚实基础。在此过程中,必须避免短视行为,从长远角度出发,确保研究平台的实际效用。民办职业高校应紧密结合区域产业集聚发展的需要,以社会需求为导向,在政府引导下,建立产学研良性互动的协作机制。这不仅能充分发挥高层次人才的优势,提升企业科技实力,还能有效整合社会资源,加强民办职业高校与地方的合作,实现产学研深度融合,推动产业集群技术创新。其次,要关注对外来人员的引导与辐射作用,促进本地民办职业高校研究与外来人员的融合。这就要求明确培养重点,以引进的学者为核心,带动本地科研人员开展科研工作,加快学校发展步伐。在这一过程中,必须坚持“高素质”与“高水平”双主体的科研队伍建设理念。同时,要平衡好引进与培育的关系,关注不同层次的优秀人才,实施“优才优育”策略,确保人才质量与数量的双重提升。

(四)营造“爱才”的良好环境,全方位地为高层次人才服务

为了确保高水平人才的引进、培养和留任,必须建立一套完善的保障机制。首要任务是构建全面的人才引进和培养体系,这涵盖了提供科研环境、合理组建科研团队、搭建科研平台以及制定发展计划等关键要素,确保各类人才拥有充足的发展空间和资源支持。同时,各部门需加强协作,制定健全的引进、培养、管理和后续跟进的体制机制,特别是财政保障方面,为人才的全面发展提供坚实的后盾。此外,建立民办职业高校高水平人才培养评价体系至关重要。需要对聘用人员的研究成绩、教育效果等进行定期评估,追踪重大人才计划的实施情况及成效,确保各类人才能够如期完成聘任任务。在评价高层次教师的教育与研究工作时,应充分考虑学科特点、层次和建设目标,做出科学、合理的评价。在薪酬和奖励方面,要坚持管理与激励相结合,构建公正、统一的薪酬体系。在制定业绩考核制度时,可借鉴社会企业的经验,如实施年薪制,将研究和技术成果与业绩考核挂钩,体现人才的市场价值。这不仅有助于激发更多民办职业高校师资投入科研和技术服务的热情,还能促进民办职业高校科研人员的聚集,提升整体科研和技术服务水平。在此基础上,还提出了构建“走出去”的“绿色”制度,以及完善“三个代表”的“四个代表”,

旨在切实解决“五个代表”问题。通过解决人才配偶就业、子女教育、医疗保健等实际困难,提供便捷的生活保障,使他们能够在大学安心工作,全身心投入科研与教育事业。

结语

课题旨在从四个维度对我国民办职业高校的“人才吸引、培养、使用和服务”机制进行深入且系统的研究。首先,需要完善我国的“人才吸引与培育”体系,通过科学合理地配置人才资源,灵活吸纳各类优秀人才,并为他们提供有利于成长和发展的环境。其次,构建全面的“人才培养”机制,内外兼顾,以提升教师队伍的整体素质。第三,实施灵活的“人才利用”策略,推动不同学校间的合作,实现互利共赢。最后,营造优质的“人才服务”环境,为高层次人才提供全方位、细致周到的服务。通过这些措施,期望能够进一步完善和优化我国高等教育机构高层次人力资源管理体系,为我国高等教育事业的持续健康发展提供有力支撑。

参考文献

- [1] 陆媛,王伟. 高校高层次人才引育机制的探索与构建[J]. 黑龙江高教研究, 2016(02):149-151.
 - [2] 徐剑波,陆莲坤,付瑶瑶. 论创新高校高层次人才“引”“培”“用”机制[J]. 高教探索, 2013(02): 39-42.
 - [3] 王志玲. 京津冀协同发展背景下河北高校高层次人才队伍建设研究[D]. 河北科技大学, 2019.
 - [4] 王洪军,赵利军,苟军平,纪魏. 浅析地方高校高层次人才工作的问题及对策[J]. 中国轻工教育, 2014(06): 46-48.
 - [5] 王永春,接励. 高校引进高层次人才的生存现状[J]. 中国人才, 2017(6): 21-23.
 - [6] 关于坚持正确导向促进高校高层次人才合理有序流动的通知[EB/OL]. 2017-01-25.
 - [7] 郭柏林,鲁世林. “双一流”背景下高校人才引进政策特点、问题与对策——基于六所部属师范院校的分析[J]. 研究生教育研究, 2019.(5): 76-82.
- 基金项目: 2022年度江西省高校人文社会科学基金项目: 新职业教育法背景下民办职业本科高校人才“引育留用”的机理、机制与路径研究(项目编号: GL22132); 2022年度江西省高校党建研究项目: 深化民办职业本科高校人才“引育留用”机制研究(项目编号: 22DJYB065)。