

高职院校的人才引进措施

商卓

(天津海运职业学院 天津 300350)

[摘要]现代社会发展对技能型人才的需求越来越高,随着社会技能型人才缺口不断扩大,推动职业教育高质量发展将是未来中国教育发展的重要内容。高职院校承担着为社会培养高素质技能型人才的重任,提升高职院校教育质量,是实现职业教育高质量发展的根本要求。人才是高职院校教育质量提升的基础条件,加强高职院校人才引进,是当前高职院校发展的关键问题。然而,目前高职院校人才引进工作仍旧存在较大的不足,影响高职院校人才队伍建设质量。因此,本文通过分析高职院校人才引进中存在的问题,针对性地提出高职院校人才引进的有效措施,从而为高职院校人才建设提供有效参考。

[关键词]高职院校;人才引进;问题;措施

[DOI] 10.12252/j.issn.2096-6261.2021.07.1106

引言

2019年,国务院印发《国家职业教育改革实施方案》,明确了职业教育与普通教育地位同等。2021年,中办、国办印发《关于推动现代职业教育高质量发展的意见》。随着国家政策对职业教育的重视度不断提升,加快推进现代职业教育高质量发展成为各级各类职业院校的工作重点^[1]。高职院校一直以来都是职业教育的主力军,承担着培养高素质技能型人才的重任。在当前政策引导下,高职院校发展重心不断转向内涵建设,加快高水平人才队伍建设,成为院校内涵建设的重要着力点。人才引进是高职院校人才队伍建设的关键途径,如何做好人才引进工作,引进、留住高层次人才,提高高职院校教科研水平,是当前高职院校工作的重点和亟需解决的难题。

一、高职院校人才引进的重要性

高职院校深化内涵建设,依赖于高素质、高水平的人才队伍。人才引进是为高职院校人才队伍注入新鲜血液,提高队伍建设质量的重要渠道。相较于内部人才培养,人才引进能够快速实现高质量人才队伍建设目标。同时,随着社会需求变化,高职院校作为职业教育的重要主体,不断调整办学方向,增设了许多与新兴产业相适应的新专业学科。这进一步扩大了高职院校专业人才的建设需求。通过人才引进,可以有效解决当前高职院校面临的这种供需矛盾,快速满足其在新设专业方面对优质师资的需求,助力高职院校快速发展,同时对于提高高职院校专业人才培养质量也具有重要意义^[2]。因此,高职院校应当重视人才引进工作,不断提高学校人才队伍建设质量,满足高职院校实际发展需求。

二、高职院校人才引进工作中存在的问题

(一)管理者人才引进意识不强

“内培”、“外引”是高职院校人才队伍建设的主要渠道,当前,高职院校人才“内培”能力相对不足,“外引”则是学校高质量人才队伍建设的重要渠道。人才引进能够为高职院校带来新鲜血液,增强高职院校对企业入驻的吸引力,推动办学目标实现,带动当地经济发展。但是,当前部分高职院校管理者并没有真正重视人才引进工作,或者担心人才引进成本过高,增加学校经济负担,从而不重视人才

引进。这导致高职院校人才引进管理不佳,不能为人才引进工作提供良好的环境,影响了人才引进工作的顺利推进。同时,管理者人才引进意识不到位,也容易造成引进人才与实际需求不相符,人才引进方式不合理等问题,影响人才引进工作质量。

(二)人才引进政策缺乏特色

人才是高校实现高质量发展的根本支撑,人才强校战略下,各级各类院校人才竞争日趋激烈。然而,从目前高职院校人才引进政策制定方面来看,各院校存在明显的同质性问题,主要以购房补贴、科研启动经费等相关政策。高职院校并不能从自身的办学特色和目标人才的实际需求出发,制定特色的人才引进政策,从而导致高职院校人才引进政策对高质量人才的引进力不强^[3]。同时,大部分高职院校制定的人才引进政策通常是几年之内都不会更新,导致人才引进政策的连贯性不足,且缺乏时效性,制定的很多吸引人才的政策都存在较强的滞后性,大大降低吸引力,不能成为高职院校人才引进优势,从而影响了人才引进工作的顺利推进。

(三)人才引进不能有效对接实际需求

当前职业教育越来越受到重视,高质量人才在提高高职院校知名度,提升学校招生能力等方面发挥着重要作用。目前,部分高职院校在人才引进工作中,存在注重短期效益,急功近利的问题,对引进人才一味要求高学历、高学位,限制了一些优秀人才的进入。同时,在人才引进标准中,将科研能力和科研成果作为重要的考核标准,忽视其专业和研究方向,导致引进人才与学校发展的实际需求并不相符,反而不利于学校学科专业的发展,不能发挥人才引进的长效作用,还会增加学校人才引进成本,对学校发展造成一定的不利影响。

(四)人才流失情况严重

从实际上看,虽然国家开始重视大力发展职业教育,但是职业教育社会地位低于普通高等教育的现实情况仍旧是存在的。这也是高职院校人才引进的一个难题。但是,对于引进人才,高职院校自身的发展前景是留住人才的重要因素。学校发展与人才个人价值的实现息息相关,若高职院校软硬件条件不佳,也无法形成人才聚集效应,自然也就难以留住

人才。此外,高职院校人才引进还面临着较大的人才虹吸效应的冲击。受地区经济发展水平的影响,对于一些经济发展水平较为落后地区的高职院校,在人才引进过程中面临的阻力更大。受本地区本科院校以及其他经济发展水平较高地区高职院校的人才引进竞争压力的影响,部分地区的高职院校对人才的吸引力不足,很难留住人才,人才流失情况较为严重,成为高职院校人才引进的一大痛点。

三、高职院校人才引进的有效措施

(一) 转变人才引进观念

高职院校落实人才引进工作,要求管理者必须要充分认识到人才建设对学校发展的重要性,建立科学有效的人才引进管理机制,为高层次人才进入打造畅通渠道。首先,创新人才引进机制,激发人才原动力。高职院校管理者应当立足自身实际,积极探索人才分类分层管理的有效途径,建立有利于充分发挥人才优势的使用机制。同时,制定《学校人才引进办法》等相关政策性文件,加强对人才引进工作的指导,制定明确的人才引进、管理、培养等各项管理制度,为人才引进做好保障^[4]。其次,搭建人才发展平台,提高人才竞争力。高职院校应当为人才引进提供畅通的发展渠道,通过搭建人才发展平台,制定科学人才培养计划与方案,加强与当地优质企业的合作,搭建人才发展的实践平台,使人才发展与学校发展相统一,使其具备持续的发展力,增强人才竞争力。

(二) 制定特色人才引进政策

人才具有流动性,其往往会根据个人的生活以及事业发展的需求,来选择流动方向。各地区高职院校在人才引进过程中,应当根据自身实际情况,制定特色的人才引进政策,从而加强对高水平人才的吸引力。例如,高职院校应当充分利用当前的政策红利,积极向地方政府争取人才引进配套措施,在提高人才引进待遇的同时,从购房补贴、子女入学、家属安置等各个方面,给予具有操作性和人才直接受益的政策性措施,为引进人才消除后顾之忧,同时也增强高职院校人才引进的吸引力。同时,高职院校应当采用“一人一策”的针对性引进模式,对于特殊人才、优质人才,在工作待遇、生活条件等各个方面,均提供个性化的支持政策。按照因才适配的原则,为人才提供更加具有人性化、针对性的管理手段,从而加强高职院校人才引进政策的吸引力,吸引更多优质人才的加入。

(三) 根据学校定位引进人才

高职院校以培养高素质技能型人才为主,研究型人才为辅。因此,高职院校在人才引进工作中,必须要立足自身实际办学特点和办学目标,根据自身专业学科建设的实际需求,准确定位引进人才,才能够确保引进人才与学校发展的相适应,带动高职院校实现高质量发展,向社会输送应用型、技能型人才。针对此,高职院校在人才引进中,应当合理制定人才引进计划,结合自身发展实际,根据学校定位

引进人才,制定合理的人才引进目标、标准、方向,转变以往以高学历、高学位科研人才引进标准,注重人才的实践能力,放宽对一些专业硕士人才的学历要求,充实教师队伍,激发人才的发展潜力。同时,重视从企业中引进具有行业背景和丰富行业经验的优质专业人才,建立应用型、实践型教师人才队伍。

(四) 关注引进人才的实际需求

关注并满足引进人才的实际需求,是留住人才的最有效手段。高职院校在人才引进中,要加强对引进人才需求的关注与剖析,并采取有效措施满足其需求,从而留住人才,促进人才发展,加强自身人才建设水平。对于高水平的人才来说,在物质需求满足后往往追求更高层次的精神需求满足。因此,单纯的高工作待遇只是满足其物质需求,工作环境、职业发展和个人价值的实现,才能满足其更高层次的精神追求。因此,高职院校在人才引进工作中,一是应重视营造良好的聚才工作环境,通过制定有利于人才职业发展的工作环境,建立公平、公正、公开、透明的学术环境,形成互帮互助、互相尊重的工作氛围,为其提供舒适舒心的工作环境,增强人才的归属感和责任感,降低人才流失。二是加强对内部人才的培养重视。通过鼓励人才接受继续教育,并为其国内国外学习深造提供必要的资金支持;聘请专家教授对本校人才进行工作指导等措施,为人才的发展提供丰富的渠道,促进其职业发展能力的提升。三是,建立畅通的晋升渠道,学校应当建立教学、管理逐级晋升渠道,助力人才实现个人价值。通过满足引进人才物质与精神各层面的需求,从而提高人才黏性,降低人才流失率。

结语

高职院校人才队伍建设是影响其高质量发展的关键因素。在推进职业教育高质量发展的进程中,高职院校必须要重视人才引进工作,积极转变人才引进观念,立足自身实际合理制定人才引进计划,采取有效措施吸引并留住人才,从而提高人才队伍建设质量,推动高职院校高质量发展,为社会培育更多优质技能型、应用型人才。

参考文献

- [1] 刘加勇. 高质量发展背景下高职院校师资队伍建设的途径[J]. 江苏经贸职业技术学院学报, 2020(06): 70-73.
- [2] 高云. 高职院校高层次人才引进工作探究——以“H职院”为例[J]. 中国多媒体与网络教学学报(中旬刊), 2020(10): 148-151.
- [3] 裴红灿. 新疆高职院校人才引进与管理工作研究[J]. 新疆职业大学学报, 2019, 27(03): 23-26.
- [4] 薛铨. 高职院校“高精尖缺”人才现状及存在的问题与困境[J]. 营销界, 2019(35): 242-243.

作者简介:

商卓(1988年1月-),女,满族,辽宁凌海人,硕士,助理研究员,研究方向:教育管理。