

# 河南高职院校科技人才队伍建设问题与对策研究

王玮

(河南交通职业技术学院 河南 郑州 450000)

**[摘要]** 随着我国科技创新战略的提出,河南省将创新驱动发展作为首要任务,认识到培育和吸引优质科技人才的重要作用,加大力度进行科技人才队伍建设工作。高职院校作为科技人才的聚集地区,还需要完善科技人才管理办法,创新科技人才管理机制,积极推动科技人才投入科研创新实践。本文分析河南省高职院校科技人才队伍建设的问题以及优化改进的政策措施。

**[关键词]** 河南; 高职; 科技人才; 队伍建设

**[DOI]** 10.12252/j.issn.2096-6288.2021.04.1134

河南省在高度重视科技人才队伍建设的过程中还要走市场化的道路,进一步按照以人为本的理念进行科技人才管理,出台更加优厚的科技人才队伍的扶持政策,增强科技人才的归属感和使命感。本文认为近年来河南省科技人才教育取得突出成就,还要从高职院校需要出加强人才建设。

## 一、河南高校科技人才队伍建设的问题

### (一) 行政干预较为严重

河南省教育厅对高职院校科技人才队伍建设高度重视,推出了《河南高校科技创新人才支持计划》,依托科技人才充分提高了河南高职院校科技创新能力,发挥了科技人才在教育教学中的积极作用,为河南省科技发展建设做出较大贡献。但是,当前管理体制下河南高职院校科技人才培养的激励机制与评价主要依靠行政机关推动,未能充分的调动高职院校科技人才的创新动力,行政干预过强制约了一些前瞻性科技项目创新,不利于更充分的培养科技创新人才。随着我国高职教育的深化改革,高职教育资源配置市场化,传统的以行政力量主导的人才建设模式不利于科技创新资源管理,需要进一步打破相对僵化的人才评价模式,为科技人才发展提供市场化的发展道路,推动科技人才培养机制的深化改革,解决科技人才培养现实问题。

### (二) 教师创新能力不强

高职院校为河南经济发展提供了大量优质的专业技术人员,同时也暴露出教育教学中的一些问题。目前高职院校处在连续扩招阶段,随着高职院校的不断扩招,高职办学条件得到了有效改革,但是教育资源配置不均衡,高职院校的办学条件良莠不齐,存在科技创新与教育教学工作严重分离的情况,教学与科研未能取得同步发展。高职院校具有科技创新意识和实践能力的人才不足,不注重研究行业的技术发展趋势,不能融入前沿性的理论内容。新一代的高职教师还要具有较强的创新意识和能力,具备在线进行科研实践的专业素养。如果缺乏科技创新意识,不能把握时代发展趋势,很可能造成创新人才培养创新不足和人才建设滞后的问题。

### (三) 人才外流情况严重

随着我国科技建设得到高度重视,各省市普遍的重要吸引科技人才落户,各地方政府均出台了较为优厚的科技人才吸引政策,沿海发达地区对科技人才的需求较高,而且更易于吸引中部省份人才流动到发达地区工作。另一方面,我国东部沿海地区更加重视科技人才的引进工作,对各种类型科技创新型科技人才外流的现象仍较为严重,高职院校科技人才的待遇相对不高,导致河南省高职院校科技人才外流。高职院校未能给科技人才提供良好自主发展空间,高职院校科技人才的晋升机制还有待完善,存在较为激烈的人才内部竞争情况,致使一些科技人才选择到条件更优厚的发达地区。

## 二、河南高校科技人才队伍建设的措施

### (一) 优化人才培养机制

为了提高科技人才培养的有效性,构建优质的高水平科研队伍,全面提高高职院校的科研实力,还要高度重视科技人才的培养,根据高职院校教育教学与科研工作的需要出台科技人才的培养计划,根据科技人才的岗位与特长提供优质的培训教育机会,建立中长期和短期培训计划。结合科技人才的发展方向、自主选择完善科技人才的发展规划,充分让科技人才感受到使命感和归属感。在积极培育科技人才的同时,还要重视科技工作团队建设,各高职院校应当结合本校的专业学科特色组

织科研工作团队,将科技人才团结起来,形成优质高效的科研团队,加大对科研团队的资金扶持力度,从而促进科研团队产出高质量的科研创新研究成果。

### (二) 完善人才激励机制

为了提高科技人才从事科研创新积极性,引导科技人才积极投入到教学与科研工作的一线,河南省教育厅还要优化科研教育人才的考核办法,合理设置考核目标,创新科技人才的考评管理方式,基于科技人才绩效考评进行奖励,探索科学的薪酬激励机制,建立以岗位和业绩为主导的分配机制。重视加大奖励的幅度,对科技创新中有突出贡献的人才或者团队给予重奖,最大限度吸引并留住科技人才。还要完善科研评估机制,建立科学合理的科研项目的评价机制,保证科技人才在职务升迁和职称评定方面更加客观公正,给予科技人才必要的晋升空间。

### (三) 搭建科技服务平台

为了促进高科技人才的相互交流,形成良好的科技人才的互动合作机制,推动高职科技项目的快速发展建设,还要在政府的主导下建立河南省科技人才的交流互动机制。首先,基于高职院校科技园、孵化器、创新创业中心等平台开展科技研发活动,加大对高职院校科技项目的扶持力度。其次,尤其重视科技人才在省内充分流动,积极组织承办各类型的全国性或国际性的学术研讨活动,通过各类科技协会,从而为培养高端人才与复合型的科技人才提供充分帮助。第三,建立科技信息共享机制,促进高职院校与河南高校科技人才形成紧密合作的机制,实现科技人才的相互补充,从而促进科技项目的快速发展,提高科技服务整体质量水平。

### (四) 加强软环境的建设

为了提高科技人才吸引力,河南省高职院校还要加强人才发展的软环境建设,重视优化政策环境,积极完善科技人才引进、培养与管理的顶层设计。首先,完善科技人才的引进机制,加大科技人才的引进力度,形成对引进科技人才的保障制度,积极提高科技人才引进的区域竞争优势。其次,鼓励高职院校对紧缺科技人才或高水平科技人才出台特殊政策,突破科技人才引进的行政管理方面限制,进一步按照市场化的原则引进科技人才,提高科技人才建设的灵活性。第三,探索科技人才培训培育工作新模式,加强校园组织文化建设,大力吸引和留住人才,从而更好地发挥人力资本的优势,以便于达到创造人才价值,提高科技人才建设质量目标。

## 结论

在国家实施创新驱动发展的环境下,科技人才队伍建设已经成为衡量高职院校实力的基本标准。河南省高职院校还要从国家政策导向出发,发挥政府的引导作用,提高高职院校科技人才管理的灵活性,创新人力资源配置管理的方法,依托科技人才促进河南省的快速发展。

## 参考文献

- [1] 韩涓, 韩爱平. 科技型人才培养的问题及对策研究[J]. 民营科技, 2018(7): 155.
- [2] 刘程程, 宋德玲, 郭玥琦. 吉林省大学毕业生外流及其对策研究[J]. 科技经济市场, 2018(7): 141-143.
- [3] 詹晖. 吉林省科技人才流动影响因素及作用机制研究[D]. 长春: 东北师范大学, 2017.

基金项目: 2021年度河南省高等学校重点科研项目“河南高职院校科技人才队伍建设问题与对策研究”(21B880005)