

高职院校高层次人才队伍建设

王琦媛 罗瑜

(重庆航天职业技术学院学院 重庆江北 400021)

[摘要]现阶段,随着我国不断深入实施的教育改革,使高等职业教育也得到一定的进步,促使我国大部分高职院校都将内涵建设作为发展的重心,以及将提高人才培养质量作为核心的工作任务。为确保实现高职院校深化内涵的建设,以及达到高职院校跨越式发展的目的,高职院校必须极其重视高层次人才队伍的建设。然而,在实际的高层次人才队伍建设中却存在大量的问题,会影响高层次人才队伍建设的效果。基于此,高职院校需要根据实际发展情况,建设高层次人才队伍,才能够使自身的办学水平得到提升。

[关键词]建设;发展;高层次;高职院校;人才队伍

[DOI] 10.12252/j.issn.2096-6288.2021.06.1595

近几年,随着我国不断快速发展的社会经济,不仅使经济发展模式发生转变,也对产业结构进行调整,进而对高等职业教育人才资源提出较大的需求。在高职院校发展过程中高层次人才队伍建设属于极其复杂的工程,主要是高层次人才队伍建设主要包含高层次人才引进、培养、使用与管理的过程,在高职院校发展过程中具有极其重要的作用。因为我国大部分高职院校都从追求规模发展转变为重视内涵建设,所以高职院校需要极其重视高层次人才队伍的建设,确保通过对高层次人才队伍进行建设,进而实现高职院校跨越式发展的目的。

一、高职院校高层次人才队伍建设存在的问题

(一)高层次人才引进不够合理

高职院校在对高层次人才进行引进时,会因没有建立与学校发展战略相配套的师资队伍建设的规划,根本无法对学校层次、学科发展与人才培养目标的要求进行满足,甚至还会发生盲目引进的情况,进而导致高职院校的高层次人才队伍学科分布不够合理,会对学校学科结构的改善与学科梯队建设造成极其严重的影响^[1]。其次,如果高职院校没有根据学科发展实际情况,对人才进行引进,不仅会使人才所研究的流域与学校学科发展基础发生偏差,也导致人才的才华无法得到施展,促使高职院校发生浪费与流失人才资源的问题。

(二)高层次人才培养机制不够健全

虽然我国大部分高职院校都越来越重视高层次人才的引进,但是却完全忽视建设高层次人才的培养机制,导致高层次人才的培养与学科梯队建设严重缺少规划,甚至会发生重引进轻培养的情况。在选拔引进高层次人才的过程中,仅仅只是根据人才过去的成绩反映其的成果或者成就,使高职院校在将高层次人才引进校园之后,需要为人才提供一个再教育、再培养的过程,才能够确保在学校学科发展与专业建设中对高层次人才的核心作用进行充分发挥^[2]。因为我国大部分高职院校都不够重视已有专业带头人与青年骨干教师的培养,即使对其进行培养,也是重理论轻实践,严重缺少针对性,无法与学校学科发展及专业建设的要求相符,进而对高职院校的人才梯队形成造成极其严重的影响。

二、高职院校高层次人才队伍建设的策略

(一)对高层次人才队伍建设进行科学的规划

在高职院校的发展过程中,高层次人才队伍建设属于一项极其复杂的工作内容,必须对高层次人才队伍建设进行科学合理的规划。由于通过建设高层次人才队伍,不仅可以使高职院校教育教学水平、科研创新能力与社会服务能力得到大幅提升,也可以对高职院校的核心竞争力进行强化^[3]。因此,在对高层次人才队伍建设规划进行制定时,必须根据高等职业教育的特点,以及结合高职院校的发展目标,深入的分析人才的数

量、结构、能力特征与学科分布等,才能够确保高层次人才队伍建设具有较高的科学性与可行性。

(二)利用多渠道对高层次人才进行引进

目前随着我国不断快速发展的高等职业教育,使高职院校都处于规模扩张向内涵建设转变的关键阶段,为确保高职院校可以进行顺利的转型,以及对内涵建设的快速提升进行完成,高职院校必须极其重视高层次人才队伍的建设。因此,高职院校在对人才进行引进的过程中,需要对以下两个原则进行遵循。一方面,在引进对象方面,需要对“有所为,有所不为”的原则进行坚持。高职院校必须根据自身的定位,通过对学科建设与专业发展需求进行统筹,具有计划的对专业带头人进行引进^[4]。另一方面,在引进方式上,需要对“刚柔并济”的原则进行坚持。高职院校需要对开放的人力资源观念进行树立,并对人才引进机制进行创新,进而达到开创引进人才新途径的目的。

结束语:

综上所述,虽然我国大部分高职院校都明确了解建设高层次人才队伍的重要性,并也根据自身的实际情况对相应的高层次人才建设方案进行构建,但是仍然因多方面因素的影响,使高职院校高层次人才队伍建设效果不够理想,甚至会制约高职院校的发展。因为人力资源不仅仅属于高职院校的“立校之本”,也与办学水平、学校的核心竞争力具有紧密联系,所以高职院校在建设高层次人才队伍时,不仅需要高层次人才队伍建设进行科学的规划,也需要利用多渠道对高层次人才进行引进,才能够确保达到高层次人才队伍建设的目的,从而大力推动我国高职院校的改革,促使我国高等职业教育进行更加稳定的发展。

参考文献:

- [1] 孟庆东,论高职院校高层次人才队伍建设[J].教育与职业,2020(2):59-63.
- [2] 周平,从人力资源视角谈高职院校高层次人才队伍建设[J].教育教学论坛,2018(41):247-249.
- [3] 熊礼杭,新时代高职院校高层次人才队伍建设研究——以永州职业技术学院为例[J].南方农机,2019,v.50;No.335(19):193-193.
- [4] 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).

作者简介:

王琦媛(1989-),女,重庆人,重庆航天职业技术学院讲师,研究方向:人力资源管理;

罗瑜,女,重庆渝北区,重庆航天职业技术学院,助理工程师。