高职院校高水平专家引进策略研究

李艳秋

辽宁现代服务职业技术学院

DOI:10.32629/mef.v3i5.914

[摘要] 高职院校作为我国高等教育的重要组成部分,高水平专家组成的师资力量决定了教育质量的强弱。因此加强对高水平专家的引进,能够推动高职院校教育更上一层楼。本文结合当前高水平专家在高职院校的聘请现状分析,指出了在引进过程中存在的问题所在,并针对性地提出了相应的解决之策。

[关键词] 高职院校;引进策略;专家引进

Research on the Introduction Strategy of High-level Experts in Higher Vocational Colleges

Yanqiu Li

Liaoning Vocational Technical College of Modern Service

[Abstract] As an important part of China's higher education, teachers strength composed of high-level experts determine the quality of education. Therefore, strengthening the introduction of high-level experts can promote higher vocational education. Combined with the analysis of the current status of the recruitment of high-level experts in higher vocational colleges, this article points out the problems in the introduction process, and puts forward corresponding solutions.

[Key words] higher vocational colleges; introduction strategy; expert introduction

高职院校作为高等教育为社会培育专业技能型人才的重要组成部分,高质量的教学水平是学生成为高素质人才的重要客观条件。师者,传道授业解惑也,高职院校的师资团队需要在专业领域有突出学术成就的专家组成,他们身上所具备的扎实的理论功底,丰富的知识经验,高远的认识格局,能够很好地起到事半功倍的教学效果,提升学校的综合实力,推动学校更加健康的发展。

1 高职院校高水平专家引进现状分析

当前,高职院校快速发展,已经成为职业技术人才输出的摇篮。而高水平专家一直以来都是高职院校青睐和欢迎的师资力量的补充来源。不同的高职院校对高水平专家的衡量标准各不一样,但是经过归纳分析离不开这三个硬指标,一是在学历上必须有一定的门槛,最低学历基本上都是硕士生。二是在专业领域中必须有所建树,衡量的标准可

以是在学术期刊上的论文数量,可以是科研成果造成的行业影响力,也可以是权威机构评定的职称。三是在年龄上能够适应高职教授的岗位要求,学校在提供丰富的福利待遇的同时也提出了对应的职能要求,在吸引专家的同时也能让专家更好地展现自己的价值。对于当前高职院校吸引高水平专家的策略,基本上已经形成了市场化的供需关系,拥有正规的雇佣合同。相比较而言,中西部地区的高职院校由于经济水平、教学环境、薪资待遇要比东部沿海地区的相对落后,因此其吸引力也相对弱一些,这样间接导致了中西部地区的高职教育水平要落后于东部地区。

2 高职院校引进高水平专家存在的问题分析

2.1 专家引进缺乏科学合理的规划

我国高职院校的专家聘请流程大致如下,即学院领导向高校人事部门提交具体专业的人才引进计划,人事部门经

过调研、协商、调整、规划之后,统一在学校官网发布人事招聘信息,然后再经过多种途径,比如招聘会、猎头推荐,熟人介绍等广而告之。通常情况下高职院校在进行重点学科建设的过程中,在关于以硕士、博士为对象的认识需求评估而制定人才引进计划的时候,往往存在目光短视的问题,具体表现在以下几个方面:一是不结合学校长远发展的战略愿景之需求,不经过结合学校教学客观实际的调研分析,不从学校整体进行师资力量的合理规划,也很少考虑学科之间教育资源的平衡利用,不分专业,不分学科,存在一味追求专家数量和规模来彰显学校的教学实力和影响力的盲目引进之现象,以此来彰显学校的师资力量和办学实力,却导致了学校教育资源有限,却专家人数过多的问题。另一方面,学校自身的师资结构没有形成合理有序的梯队发展模式,导致相关专家领域内的专家的学术主攻方向与专业学

科的发展初衷背道而驰,另外也没有完善的团队管理制度,容易导致人才引进来之后又荒废的情况。

2.2专家能力和素养评估不够全面科学

高职院校在引进高水平专家的时候要与自身的教学实际情况,专业科研方向和学科发展需要相结合,对于专家的聘请的标准不仅只从职称、学历这些具体可见的内容进行考察考量,还要做好全面评估工作。因此高职院校应该成立以人事管理部门、学科教务部门、项目科研部门和学院共同组建的人才引进小组,对专家开展基于专业能力的教学水平,科研水平的考核,基于师风师德的个人素养,口碑作风的考核,基于思想品德行的政治素养,人格情操的考核,通过精细化的评估制度来挖掘,招纳符合学校发展理念的专家。但是实际情况是一些高职院校对于专家这类高层次人才的标准,更多地是从硕士、博士文凭、教授职称、核心论文数量作为参考标准,对其专业能力与教学能力之结合,团队领导能力与科研能力之结合往往考察的不够深入,因此非常容易错失一些有真才实学的学者专家。

2.3专家引进之后的配套措施存在承诺与落实不对等的问题

一些高职院校为了吸引高水平专家,存在盲目拔高福利待遇,当把专家招募进来之后,却存在当初的承诺与实际的发放标准不一致的情况,比如降低待遇标准,将津贴延迟发放,实验室等硬件教育条件和师资团队等软性教育配套与预期规划的存在差别等等,让专家不能全身心地投入到工作之中。除此之外,学校对这些专家在校教学和带队科研的任务要求均比较宽松,一些专家为此常常身兼多职,甚至存在常年在企业任职、学校挂职的情况,这对专家和学校双方均起不到良好的有效的指导作用。

3 引进高水平专家的策略分析

3.1要制定与学校发展相符合的人才引进政策

工欲善其事,必先利其器,高职院校要想招纳符合自身专业学科建设目标的专家,应该先构建一套完善的高层次人才招聘、评估、考核、合作的制度,让他们能够既来之则安之,将个人投身教学事业的信念与学校的教育发展愿景相融合,用合理的政策稳定专家的事业心,用良好的事业激励措施来推动专家的上进心,用充满正能量的校园文化,学校发展理念来引发专家的情感共鸣。对于招聘条件要本着实事求是的原则客观合理的制定,要本着诚信务实的态度及时地落实。

3.2要做好专家引进团队的管理建设

高职院校组建一支由多部门联合抽调的师资管理人员组成的专家引进团队,对工作的开展具有事半功倍的效果。为此,高职院校要加强该团队人员的培训教育,让其积极学习,接受,掌握先进的人力资源相关理念,并结合自身平时的工作多总结归纳,提炼出行之有效的管理方法。人事管理团队要为专家提供招募前的咨询服务,考评过程中的程序流程帮扶服务,工作之后的相关政策跟进落实服务,为专家排忧解难,才能够让专家对学校更有归属感,增加忠诚度。

3.3做好对专家型师资人才的引导工作

学校对专业领域中的专家招募,要本着具体问题具体分析的原则,根据不同专业对专家学者相关能力的侧重点之不同进行灵活化、个性化的引进,避免一味按照制度来选择,容易出现“一刀切”的情况。人才引进之后,如何对专家进行进一步的培养和使用,是关系专家能够更好地发挥自己才能的重要策略之一,因为专家寄希望于通过在学校

教学,科研能够取得事业的进一步辉煌成就,如果停滞不前,那么容易出现抑制其事业发展,导致个人成就无法实现,个人成就无法取得而导致人才流失。为此,高职院校要合理地调用资源对其进行柔性管理,比如对其教学和科研需要提供一定的扶持,通过校企合作来为其安排社会实践的机会,开展专业理论与行业实际相结合的科学研究等等。

4 结束语

高水平专家的引进作为高职院校师资力量壮大的长期坚持的工作,需要教育部门进行正确的引导,招聘市场进行针对性的人才供应服务,学校自己构建符合实际的管理机制,总结经验教训,创新聘请方法,来促进高职教育又好又快的发展。

[基金项目]

辽宁省教育科学“十三五”规划课题《高等职业院校高水平专家引进与培养策略研究——以LF职院为例》研究成果(课题编号JG18EB173)。

[参考文献]

[1]滕达,李雪.高职院校高层次人才引进工作的困境及策略分析[J].科技资讯,2018,016(014):113-114.

[2]邵琪璐,傅小波.高职院校引进和培育具备“工匠精神”的高技能领军人才的策略研究[J].无锡职业技术学院学报,2018,17(05):18-21.

[3]陈妍彦.加强和改进“新常态”下高职院校高层次人才引进工作[J].福州党校学报,2017(06):50-53.

[4]张昊远.高职院校科技人才引进的现实困境与制度保障[J].兰州教育学院学报,2019,35(03):112-114.

作者简介:

李艳秋(1982--),女,汉族,黑龙江佳木斯人,副教授,硕士研究生,研究方向:职业教育、高等教育。