

高职院校人才引进工作的问题与创新策略*

孙士新¹, 李海燕², 张腾达³

(1.亳州职业技术学院 信息工程系, 安徽 亳州 236800; 2.亳州职业技术学院 基础教学部, 安徽 亳州 236800; 3.合肥燃气集团有限公司人力资源处, 安徽 合肥 230041)

【摘要】高职院校办学规模的扩大,对师资数量、质量、性价比都有了更系统的需求,引进作为人才获取的最快捷手段,在高职院校师资队伍建设中充当着重要角色。以高职院校人才引进工作面临的困境为基点,提出高职院校人才引进的理性举措。

【关键词】高职院校; 人才引进; 理性举措

【中图分类号】G718.5 **【文献标识码】**A **【文章编号】**1673-1891(2011)03-0095-04

师资队伍作为高职院校内涵建设的一项决定性指标,在高职院校建设、生存、发展过程中起着举足轻重的作用。高职院校由于其自身条件和所处环境的制约,人才引进工作面临着更严峻的挑战,多数高职院校都在不同程度地饱受着人才紧缺的考验。理清、盘点人才引进工作中存在的困境,认清人才引进过程中存在的障碍性因素,结合地域、自身优势,理性制定人才培养和人才引进策略,便成为高职院校组织人事部门的当务之急。

1 高职院校人才引进工作的困境

高职院校数量的增多和办学规模的扩大,使得高职教育已经占据了高等教育的半壁江山,成为高等教育的一种类型。而高职院校办学起点低、底子薄、区位偏僻等先天性不足,给高职院校的人才引进工作带来了许多困境。具体表现为:

1.1 区位局限性

高职院校一般由中专学校升格或合并而成,自身办学条件并不优越,有些高职院校是由于中专招生情况不佳而被升格。这些高职院校一般地处相对偏远的城市,地方经济发展相对滞后、教师待遇略低、交通相对闭塞、管理观念落后。高职院校的这些先天不足给人才引进工作带来了连锁性的障碍,与高校毕业生的大城市、好单位、现代化管理等理想大相径庭。因此,这些城市一般不被列入高校毕业生的理想去处,学院师资引进困难。

以皖北某职业技术学院为例,2010年招聘1名计算机网络安全专业的教师,报考者仅2人,根本不符合上级人事部门规定的职位与报考者的1:3的要求,后来经校方协调,才勉强允许该二人报考此职位。然而,在实际考试中仅1人参加考试,笔试成绩仅为31分,迫于用人压力,学院不得不一路绿灯让

该应聘者顺利进入了面试、录用阶段。遗憾的是,该应聘者最终还是选择了另外一所地域相对好的职业技术学院。

1.2 学院需求与地方政策的差异

高职院校的目标是培养应用型、技术型人才,教学中只需要教会学生怎么做,无需解释太多的为什么。该教学模式下,教师一般被要求具有相关的企业工作经历、具备娴熟的操作技能、熟悉相关的工作过程,而高职院校现有教师多为高校毕业生直接从教,接受的是学术型大学的教育模式,高职教育对他们来说也是个新事物。高职院校师资队伍中,迫切需要的是具有企业经历的工程技术人员、工程师、项目经理等类型人才,而这些人员学历相对偏低、理论知识相对薄弱。根据地方人才引进政策,事业单位进人逢进必考,进入高校一般应为研究生及以上学历,招考中笔试内容为公共知识、专业理论等。地方人才引进政策的这些规定,给技能型人才设立了门槛,把高职院校所急需的企业人员拒之门外。然而,在地方政策许可下,能够招聘到的教师多是学术型研究生,短期内很难迎合学院对双师教师的需求,招考根本解不了高职院校人才紧缺的燃眉之急。

由于地方教条化人才政策的制约,高层次人才引进更加困难,学院无法保证引进人才优厚的经济待遇、政治待遇,难以为人才的自我价值实现提供后勤保障,难以给高层次人才以自由、卓越发展的平台,人才引进成为提高地区用人档次的口号。

1.3 人才引进与专业建设发展不相适应

高职院校性质特征决定其人才培养类型,培养类型决定了师资需求类型。高职院校以技术型人才培养为主导,以理工类专业群为主线,所需求的

收稿日期:2011-01-15

*基金项目:安徽省高等学校教学质量与教学改革工程研究项目“基于‘四个1/3’的人才培养模式的研究与实践”(项目编号:20101465)。

作者简介:孙士新(1980-)男,安徽亳州人,硕士,亳州职业技术学院讲师,研究方向:职业教育技术

教师类型也理应是理工类居多。在国家就业政策鼓励下,很多理科毕业生或置身创业,或入聘企业,下来的多是被企业淘汰掉的。同时,硕士、博士毕业生中文史类学生远远高于其就业岗位数,理工类毕业生低于就业岗位数,在应聘者中,通常会出现文科岗位报名火爆,理科岗位报名冷清的现象^[1]。

在此环境下,高职院校在招聘教师时,能够充分体验到人才供需的不均衡,也给人才引进工作带来了难度。表1为某职业技术学院2010年四个专业的招聘人数与应聘者人数对照表,其中文秘专业报考者与岗位数比例为20:1,而动漫设计与制作专业仅为0:1。

表1 学院各专业人才招聘报考情况表

专业	文秘	思想政治	动漫	网络安全
招聘人数	2	1	1	1
报考人数	40	16	0	2

1.4 人才引进政策与实际工作不配套

高职院校为了加大人才力度,制定了一些颇显优厚的人才引进政策,以此刺激人才的引入,而这些政策的欠调研性、欠科学性等优点使得在其实施过程中多以夭折而告终。人才引进政策的制定并非建立在本院师资力量、区域特征、人才规划的基础之上,缺乏对人才引进工作的充分调研,缺乏人才引进的预测性规划,制定人才引进政策的方法要么是网上拷贝,要么是闭门造车,要么是领导者感性认识^[2]。

人才引进政策的欠科学性、规划性、预测性等缺陷,给人才引进工作可操作性带来了不利影响。例如:某职业技术学院为了提高教师学历层次,2006年开出年薪不低于4万、赠送80平方米住房等条件进行人才引进,当年引进两名教育经济与管理专业硕士研究生,被引进人员承担管理系连锁经营与管理、营销心理学等专业课,把本来僧多粥少的管理系教师们变得没课。两年过去,该两名研究生并没有做出比现有教师突出的成绩,实际效果不佳,院内教师意见横起,最终年薪4万的待遇取消,人才引进政策取消。

欠合理性和欠可操作性的人才引进政策,不仅不能有效的促进人才引进,甚至会对人才引进产生负面影响。以实用性为代价而追求人才引进层次、以待遇为砝码而弥补人才政策的先天不足,并非明智之举。

1.5 人才规划缺少预见性

高职院校以服务地方经济为己任,为地方经济发展提供人才资源支持,开设专业应紧紧围绕地方

经济需求。因此,专业发展方向、开设专业数目、开设专业内容便存在着变数,对教师的需求更存在不可预测性。以某职业技术学院为例,2008年,该市境内被发现大量煤炭资源;2009年一家大型汽车厂落户该市开发区。外界环境的变化,需要该职业技术学院快速培养出采矿、井下管理、汽车等专业毕业生,同时也对相关专业的师资提出了需求。由于缺乏相关专业教师,申报专业无法进行,地方经济需求的专业难以短期内开设。

出现这种状况的原因就是该学院在人才规划方面缺乏预见性,煤炭储藏的发现是不可预测的,而汽车厂的落户却是可能预测的,若该学院在制定人才规划时,细研本市战略发展规划、通读政府的相应决策性文件、与市内相关部门及时沟通,对汽车相关专业师资的需求还是可以预见的。

2 高职院校人才引进策略

盘点困境、障碍、整合优势、消化不足,以人才引进工作中存在的困境为激发点,充分调研,结合本地域、学院人才工作实际,制定适时的人才引进策略。

2.1 制定预测性人才规划

在人才规划的制定过程中,应充分调研现有人才格局,分析、研究现有人才结构所存在的问题和优点,调研人才状况形成的原因,认真分析人才问题影响指数,具体充分考虑以下因素:

2.1.1 国家政策。按照2010~2020年《国家中长期教育改革和发展规划纲要》第六章“职业教育”和第七章“高等教育”之相关精神:“把职业教育纳入经济社会发展 and 产业发展规划,促使职业教育规模、专业设置与经济社会发展需求相适应”、“适应国家和区域经济社会发展需要,建立动态调整机制,不断优化高等教育结构。优化学科专业和层次、类型结构,重点扩大应用型、复合型、技能型人才培养规模”。预测性人才规划的制定,应紧密衔接国家的相关发展政策,充分考虑地方经济发展趋势、充分调研各专业群发展方向,制定短期、近期、长期的人才需求规划。

2.1.2 省市发展规划。高职院校一般属于地方性高校。根据教高[2006]16号文件《关于全面提高高等职业教育教学质量的若干意见》之精神:“针对区域经济发展的要求,灵活调整和设置专业,是高等职业教育的一个重要特色”文件。高职院校要顺应地方经济发展,服务地方经济,环绕地方经济结构需求来设置专业,高职院校在制定人才规划时应充分的沟通地方相关部门,了解本区域近期发展规划,

研究由地方发展的变化而引起地方对专业结构需求的转变趋势。

2.1.3 各专业群发展方向。经济的发展、社会的变迁,使得各个专业的保鲜期变短。在制定师资需求计划时,应对各专业群发展趋势和现有专业群中每个专业的可能生存期进行评估,对于生存期短的专业引进师资时可以采用短期招聘、聘请兼职等形式;对于专业群可能发展到的方向、可能申办的专业,学院组织人事部门应及早的做好人才储备,及早做好人才新结构的构建和调整,并分年度进行重新考量、调整,不断优化专业结构。

2.2 按需设岗,柔性引进

依据学校既定的人才需求规划和专业岗位群发展趋势,按照长、中、短期等形式设置就业岗位,各个岗位设置都应建立在详尽调研之上,做到“不虚设一岗、不浪费一人”。

根据高职院校“双师”素质要求的特殊性,引进师资更偏向于技术精湛、企业实践丰富的工程技术人员,针对引进人才中学历低的困境,学校可以采用短期聘任、兼职聘任、兼课、实习指导等形式使用人才;可以通过降低门槛、动态管理、动态考核指标等层面引进人才。例如:某职业技术学院对动漫设计教师的应聘条件做如下规定:硕士研究生学历,或者具有大学本科学历且有五年动漫行业经历,或具有大学专科学历、具有五年以上动漫行业经历、独立或带领团队完成三项以上大型项目。

2.3 广开渠道,彰显自身特色

E时代的出现,为招聘信息的发布和传送提供了便利,为人才引进提供更便捷的平台。学院可以通过网络、电视、报纸、电话、广播等多种方式发布招聘广告;可以通过网络获取各地区的人才供需见面会信息,甚至参加人才供需见面会;可以通过网络向国内外开设相关专业的学校发送招聘公告、与相关专业所在学院系部取得联系等,表明招聘需求。

在多方发布招聘信息的同时,努力精细化自身引进人才、稳定人才政策,研究自身人才引进优势,从政策上、理念上、战略优势上吸引人才。力争在应聘者广泛关注的学校目标和发展前景,学校的形象和声誉,学校的工资福利待遇,学校中发展的机会,学校的地域优势与工作条件等方面实现自我提升^[9]。实现学校的发展目标与人才职业理想一致、学校发展前景与人才自身职业规划接轨,转变人才入职理念,感化、转移人才职业理想,尽量使应聘者了解高职院校作为一种类型教育、短期内不允许升本,强调“双师”素质给教师带来的机遇,吸引应聘

者把职业理想转化、融入到学院教学、发展理念之中。优化应聘者对学校形象的感性认识、对学校形象的资源获取、对学校声誉的良性影响指数。提高待遇,尽量把待遇水准与应聘者希望值持平,使得入职者在学校收入不低于在企业的收入;凸显在学校工作的政治待遇,使应聘者在学校不但可以享受丰厚的经济待遇,还能享受到如事业单位编制等政治待遇,尊重入职者的实现自我价值、发展空间、职业规划、发展趋向等自我谋划。创造、优化、整合软件资源,盘点硬件资源,彰显优势、弥补不足、改善困境,以吸引更多的应聘者。

2.4 完善人才引进考察机制,确保质量

在资格审查、笔试、面试、心理测试、工作模拟测试等各个环节,制定科学、细化的量化指标,力争考核能够真实反映出应聘者的学业水平、职业素养、工作能力、创新能力等,考察应聘者能力与就业岗位各指标的符合度。

2.4.1 资格审查。资格审查是检验报考者是否符合岗位规定的报考资格,一般包括学历、专业、年龄、性别、工作背景等方面。学历和专业是报考的先决条件,一些报考者的专业虽然与招聘专业相近,但实际研究方向与学校所需大相径庭。年龄和性别在招聘中至关重要,年龄太大了,在以后工作中发展潜力受限制;在有些学校希望应聘者能够全身心的投入工作,女性一般工作后会考虑结婚、生育,这些可能会成为资格审查的难题,学校不希望录用女性,而不让其报考又有悖“男女平等”。

2.4.2 笔试。笔试内容是岗位所需要的专业知识和技能、一般的知识和技能。选拔教师,需要在以下三个方面进行考察:学科专业知识和技能、教育专业知识和技能、综合知识和技能^[10]。笔试考察的是应聘者对知识的掌握程度和知识的运用能力,是入聘的第一关,笔试内容、形式的设置都应合理、有度。

2.4.3 面试。为了使面试更公平、统一,在评分标准、岗位职责、岗位说明等方面对面试组成员进行培训;选择合理的面试时间和地点,确保面试对每位应聘者都不具有倾向性;采用小组面试、取平均分,以实现面试成绩的稳定性。

2.5 以人为本,创造温暖人心的软环境

学校整合、创造条件,为入聘者满足自己职业生生涯的自我实现提供后勤保障,营造有利于自身职业目标的实现工作环境,解决教职工生活、学习、工作中遇到的问题,建立良好的学校与教师之间的沟通渠道,强化引进和稳定人才的软件基础。学校应

积极采取措施如报销学费、发放学位津贴、解决配偶工作、解决子女入学、解决住房、帮助申报科研项目、通过老教师传帮带新教师等形式解决入聘人才的后顾之忧,辅助人才自我价值实现,彰显高校用人体制的“以人为本、人才至上”之理念,彰显大学用人之魄力^[4]。

2.6 绩效考核, 适配激励性政策

细化、量化、完善考核机制,丰富考核参数和考核细则,通过校内调研、校外学习等方式制定合理的考核体制,规范考核制度,坚决贯彻实施考核步骤。强化考核与待遇的衔接度,绩效管理,实行严格、理性、人性化的考核与激励制度,制定具有挑战性的激励政策,使得教师们做到“能者上,庸者下”,实施动态的考核、管理、激励措施。

注释及参考文献:

- [1]易耀平,罗亮梅,董玲,等.地方高校人才引进工作的问题与对策[J].教育学术月刊,2010(12):46-47.
- [2]范如永.地方高校人才引进工作的问题与对策[J].焦作大学学报,2007(2):44-46.
- [3]黄薇.教育管理[M].北京:中国人民大学出版社,2008.
- [4]邓宝翔.高校人才引进工作新特点及策略[J].中国成人教育,2011(4):46-48.

The Problems and Innovation Tactics of Bringing in Talented People in Vocational College

SUN Shi-xin¹, LI Hai-yan², ZHANG Teng-da³

- (1.The Information Engineering Department of Bozhou Vocational and Technical College, Bozhou, Anhui 236800;
- 2.The Basic Teaching Department of Bozhou Vocational and Technical College, Bozhou, Anhui 236800;
- 3.Human Resources Department of Hefei Gas Firm, Hefei, Anhui 230041)

Abstract: The expansion of vocational college has a systematic need of qualified teachers' quantity, quality and cost performance. Bringing in is the fastest way to gain competent people. It plays the most important part of qualified teachers building in vocational college. It bases on the difficulty that bringing in talented people faces in vocational college and puts forward the rational ways of bring in talented people in vocational college.

Key words: Vocational college; Bring in talented people; Rational ways

(上接94页)

- [2]时喜敏.网络时代工会如何更好地开展工作[J].中国职工教育,2009(12):58-59.
- [3]伍祥乐.加强工会信息化建设是提升工会工作水平的重要举措[J].工运研究,2008(3):31-32.

Strengthen the Construction of Information Network and Improve the work Efficiency of Labour Unions

LV Da-quan

(Labour Union of North Sichuan Medical College, Nanchong, Sichuan 637007)

Abstract: The paper based on the analysis of current situation in construction of informationize network of labour unions, and put up with such suggestions that the labour unions should make the most of advanced network resources and strengthen the construction of network station and information management platform and network communication platform, so it will improve the work efficiency of labour unions.

Key words: Labour unions; Network; Informationize