

新建地方本科院校人才队伍建设 问题与思考

——以新乡学院为例

□ 何 勇

习近平总书记 2016 年在网络安全和信息化工作座谈会上讲到,人才是第一资源。古往今来,人才都是富国之本、兴邦大计。对于地方本科院校而言,人才队伍建设是事关办学兴衰的基础条件之一。新建地方本科院校由于本科办学历史短、办学基础薄弱、办学定位落实不到位等问题,尤其是人才队伍建设不科学、不合理等方面的问题,已成为影响其快速发展的掣肘。为突破这些障碍,近年来,转型发展已经成为新建地方本科院校的整体趋势。

新乡学院作为新建地方本科院校,为全力支持推进新乡国家自主创新示范区人才管理改革试验区建设,根据市委市政府要求,按照《国家中长期人才发展规划纲要(2010~2020年)》,制定了《新乡学院“十三五”人才队伍建设规划》,突出坚持党管人才原则,以高层次人才、高技能人才为重点统筹推进各类人才队伍建设,努力促进学校转型发展和新乡市国家自主创新示范区人才管理改革试验区建设。本文从新乡学院在人才工作中的亮点、存在问题和下一步工作思路进行陈述。

一、发展现状

1.明确思路做好人才发展规划,培养未来人才。2017年学校的人才

工作会议上,对全校系统推进、落实好人才队伍建设的各项任务作了全面部署,并制定了《新乡学院“十三五”人才队伍建设规划》,明确了人才工作思路,人才工作主要是按照“重点培养、引进提升、优化结构、服务发展”的思路,以人才培养工程与计划为基础,以人事分配制度改革为动力,以师德师风教育为保障,以优化成长环境为手段,依托国家和省市等各级各类人才工作平台,大力实施“四工程、四计划”,不断提高人才队伍建设水平。

2.加强分类考核评价激励机制体系建设,用好现有人才。学校为促进教学科研单位进一步提升教学、科研和学科建设水平,保证人才培养质量,管理部门进一步强化服务意识,提高管理水平和工作效率,即将出台《新乡学院目标考核办法和校内绩效分配办法》,以充分调动现

有各类人才的积极性和创造性,增强办学活力,提高教育教学质量和科学研究水平。

3.构建事业发展平台,引培高层次人才。先后出台了《新乡学院高层次人才引进与管理办法》《新乡学院“双师双能型”教师队伍建设方案》《新乡学院在职人员攻读博士(硕士)学位管理办法》,提高高层次人才安家补贴、科研启动费、博士津贴,采取各项工作举措,营造良好的环境和氛围。同时严格考核管理,提升人才能力。

4.建立“绿色通道”,引进急需人才。在市政府和上级相关部门的大力支持下,建立人才引进的“绿色通道”,按“不为所有,但为所用”的方针,招贤纳士。柔性引进学校急需的专业(学科)带头人。目前,该校柔性引进张改平院士团队、刘震云等国内知名专家、高端领军人才 30 余



人,师资队伍不断壮大,结构不断优化。

5. 引培学界名师,造就领军人才。学校以“四工程、四计划”为抓手,推进学校“5433 人才师资队伍建设工程”,即引进一批院士、国内知名专家等高端领军人才 50 人,博士研究生教师数量增加到 400 人,科技创新团队 30 个,培养教学名师、讲坛新秀、创新学者、管理标兵等 300 人。到 2020 年年末,使专任教师达到 1500 人左右,生师比达到 16:1 左右,为学校建设国内高水平应用型大学提供强大的人才师资保障。

6. 加大培训锻炼力度,提升人才政治素质。一是充分挖掘校内外教学资源,促进人才政治素质培养。2017 年 3 月份,该校下发了《关于组建新乡学院党校讲师团的通知》,分别从校内、校外两个渠道选聘一批政治立场坚定、高素质的专家学者,组成新乡学院党校讲师团,定期对学校人才队伍开展政治教育培训。目前,该校的讲师团教师库共有 40 名成员,其中校内 20 名,校外 20 名。二是充分利用教育培训平台,促进人才培训渠道拓展。不断拓展干部教育培训渠道,将人才送出去。参加省委组织部、省高校工委、市委组织部开展的各类培训班,接受理论和实践系统培训,提升干部理论和实践水平。为拓展人才视野,学校还不断组织各类人才到国内外一流大学访学、交流,2017 年上半年共安排 46 人学习、进修。三是充分优化教育培训内容,促进人才队伍内涵建设。从强化党的理论教育、党性教育、党章党规党纪教育等几个方面,促进人才队伍内涵建设。四是充分拓展培训形式,提高人才参训积极性。在人才培训方式上,该校目前正在探索采取分层分类培训,将全校

人才分成多个批次、多个培训班,争取达到较好的培训效果。2017 年上半年,积极推荐人选参加省委组织部安排的天津大学挂职锻炼,下半年积极推荐人选参加省博士服务团。随着人才队伍建设力度的不断加强,目前该校有专任教师 1033 人,具有高级职称的教师 420 人,具有博士、硕士学位教师 938 人,“双师双能型”教师占专任教师比例近 60%。拥有全国优秀教师、享受国务院政府特殊津贴专家、河南省优秀教师、河南省学术技术带头人、河南省中青年骨干教师等 48 人。

二、存在问题

1. 队伍建设方面。人才队伍建设、管理的激励与约束机制尚未有效建立,存在高层次人才总量不足、教师队伍整体水平有待提高等问题。队伍建设中的高地优势还没有形成,人才的集聚效应与作用需要进一步发挥,需要从制度设计、工作平台、服务环境、战略定位等方面进一步加大力度,为人才队伍建设工作创造条件。

2. 改革创新方面。国家人才体制机制改革、经济社会发展、高等教育改革、高校发展竞争都对人才队伍建设提出了新要求,还需进一步探索。人才引进的开放意识、人才培养与使用过程中的引领意识、人才队伍发展中的立体化培养意识等方面均需要进一步提升,为学校的转型发展创造良好的条件。

三、工作思路

1. 引培并举,建设高层次人才队伍。把加快、加强对高层次拔尖人才的引进和培养,作为教师队伍建设的重中之重,依托国家、地方各项人才计划和政策,落实高层次人才师资队伍建设目标责任制,设立专

项经费,实施政策扶持,多措并举汇聚领军人才和带头人才。

2. 有序配置,加强高层次科研创新团队建设。根据学校学科与专业建设目标,按学科建设主线有序配置师资队伍资源,形成学科专业结构合理的教学科研团队。围绕国家和省级重点学科建设,引进和培养一批高水平学科带头人和优秀中青年学术骨干,组成结构合理的科研团队。

3. 加强培训,提高高层次人才科研能力。突出“产教融合、紧密对接,双师双能、双向互进”原则,力争在五年内建设一支数量充足、结构合理、专职为主、专兼结合的实践教师队伍,提高中青年教师教学水平、科研创新和社会服务能力,培养一批优秀的教坛新秀、教学名师、创新学者和硕士生导师、学术带头人。

4. 健全机制,营造有利于高层次人才发展的良好氛围。一是建立考核机制,实施目标考核责任制,引导各类人才潜心教学科研,培养一批优秀中青年名师和学术带头人。二是推进职称评审改革,突出进行分类评审,营造尊师重教、尊重人才的良好氛围。三是推进人事分配制度改革。四是推进管理人才实行职员晋升制改革,为学校实现整体发展目标打下坚实的师资队伍基础。

习近平总书记曾讲到,人才资源是第一资源,也是创新活动中最为活跃、最为积极的因素。要把科技创新搞上去,就必须建设一支规模宏大、结构合理、素质优良的创新人才队伍。作为地方新建本科院校应重点在人才培养、引进、使用等机制上加大探索力度,为促进转型发展和服务地方经济社会发展承担应尽的义务。(作者单位:新乡学院。)■

编辑 史新建