

G 教改透视

# 引才难、留人难,西部高校如何突围

□ 高岭

**编者按** 今年年初,中共中央、国务院印发了《关于全面加强新时代教师队伍建设改革的意见》,对新时代教师队伍建设作出了顶层设计,也成为高等教育加强人才队伍建设的指南和依据。在全面建成小康社会的进程中,西部高校的发展与西部地区的发展紧密相关,更与持续做好人才工作紧密相关。今天,刊发此文,希望对西部高校写好人才队伍建设这篇“大文章”有所助益。

育才造士,为国之本。高等教育发展水平是一个国家发展水平和发展潜力的重要标志。当前,随着“双一流”建设的深入推进,各地高校对引进高层次人才极度重视,人才竞争异常激烈,不断演绎着一场又一场的“人才争夺战”。与东部等经济发达地区相比,西部高校由于受到自然地理环境、区域经济发展状况、学术环境、引才待遇等因素的影响,人才吸引力不具优势。为了在人才竞争中立于不败之地,应对东部发达地区对人才资源的集聚“虹吸效应”,西部高校也纷纷出台、调整引才政策、提供优惠待遇,导致各类人才的年薪、待遇标准节节

攀升,进一步加剧了区域内人才的无序化流动。当前,西部高校在引才、稳才、育才、用才等方面普遍面临着引进人才竞争白热化、留住人才任务艰巨化、培育人才途径单一化和使用人才评价功利化等愈来愈严峻的现实问题。问题是时代的呼声。西部高校推进“双一流”建设,实现高等教育内涵式发展,核心主体是人才,根本途径是释放人才活力,本质要求是促进人才的全面发展。在具体工作实践中,西部高校要从自身实际出发,灵活运用好“新”“德”“激”“改”“容”“服”这“六个字”,写好西部高校人才队伍建设的“大文章”。

## 立足“新”字,转变人才工作理念

致天下之治者在人才。谁赢得人才,谁就拥有未来。西部高校不要牢固树立“人才是第一战略资源”的理念,深刻认识广聚人才的极端重要性。要进一步加强人才工作创新体系建设,深化人才工作创新理念改革,建立以人才为主体、以人才需求为导向、激发人才最大限度发挥潜能的创新体系,使人才在工作岗位上能够看到希望、

感觉舒适、能够融入、找到尊严、早出成绩。高校要加大柔性引进,不求所有,但求所用,缓解中西部高校人才窘境。例如,山西大学引进北京大学周小计教授挂聘该校党委常委、副校长;西安工程大学聘请国内外4位知名专家、学者担任该校二级学院外聘院长等,进一步强化高端人才柔性引进,发挥人才示范和引领的积极作用。

## 注重“德”字,强化人才品德信仰引领

近日,西安交大西迁老教授们多年来扎根西部,传承西迁精神,为西部发展、国家建设奉献智慧和力量的故事引起大家关注。

所谓的“西迁精神”,就是秉持和坚守中国知识分子“胸怀大局,无私奉献,弘扬传统,艰苦创业”的家国情怀,弘扬科学精神,守牢学术操守,避免急功近利,遵循科学研究的规律,脚踏实地,潜心开展专业工作。高校要善于用理想信念引导人才。当前,的确在一定程度上存在着国家情怀缺

失、追逐眼前自身利益而轻视家国责任担当的现象,相关部门要进一步加强高校人才理想信念教育,弘扬人文情怀,激发家国情怀,引导树立理想信念。

另一方面,还需要完善价值导向激励机制,严把高校人才选聘入口关,对引进人才实行思想政治素质和业务能力双重考察,避免过分片面追求待遇、注重利益;同时,要进一步加强价值引领,注重道德感召,完善人才评价体系,构建以育才、以德育德的工作体系。

G 思政新课堂

# 思政课:以“大家”风范引领大家思想

□ 韩雪青

“实起来”“活起来”“强起来”的思政课堂课堂教学效果是什么样?“名家领读经典”北京市高校思政教育研究会组织编写,自2016年9月启动开课以来,该课程探索出一条较为成熟的运行模式,立意高,组织精、落实强,收效好,深受学生欢迎。这门课程究竟好在哪儿,有什么好处?

## 开启主渠道与主阵地协同育人的崭新模式

高校思想政治教育,要发挥思想政治理论课教学和日常思想政治教育各自优势,实现主渠道与主阵地协同育人,这是新时期高校思想政治教育创新的内容和模式之一,是思想政治理论课教学改革的切入点之一。“名家领读经典”北京市高校思政教育的开创和运行,成功将这一理念落到实处。

2017年秋季学期的“名家领读经典”北京市高校思政教育共分为4个环节。第一环节,各片区(每一个片区统筹六所高校)统一安排连续八周每周一次的理论学习,

以讲座的方式进行,各参加高校带领学生到指定地点集体听课;第二、三、四环节均由各参加高校自主安排,包括如下内容:由班主任带领学生进行连续四次课程研习,帮助学生理解消化理论学习内容;组织社会实践环节,确保理论与实践的融会贯通;组织学生撰写学习心得和组织学生公开答辩,以巩固学习效果,使学习内容真正入脑入心。这四个环节要真正落到实处,既有各高校间的配合,也有高校内部的协调,马克思主义学院、学生处、教务处以及相关教师,协同配合,全程参与。教学方案内容涵盖参加上课学生的选拔、安全出行、纪律保证、考核管理、社会实践等环节,确保了这些,一门别开生面的思政课程学习拉开帷幕。

这一门思政课的工作内容分为两大类,一类是思政课教师的工作内容,一类是日常思想政治教育的工作内容。课程安排两名班主任,思政课骨干担任班主任,解决学生理论学习过程中的难点和疑点,予以课后指导,倡导理论



光明图片\视觉中国

鱼不激不跃,人不激不奋。人才激励是用好人才的动力源,放手使用人才必须健全人才激励机制。激励与考核是调动人才工作积极性与主动性的“指挥棒”与“加速器”,二者相辅相成,相得益彰。西部高校要建立灵活的人才激励机制,让作出贡献的人才有成就感、获得感。要强化分配激励机制,

## 强化“激”字,健全人才考核激励机制

制,让科技人员和创新人才得到合理回报,通过科技创新创造价值,实现财富和事业双丰收。美国哈佛大学教授威廉·詹姆士研究发现,在缺乏有效科学激励的情况下,人的潜能只能发挥出20%~

30%,科学有效的激励机制能够让员工把另外70%~80%的潜能也发挥出来。做好新时代西部高校人才工作,重点是各高校要结合实际,制定和完善一套行之有效的人才考核激励机制。

## 敢用“改”字,深化人才体制机制改革

中办、国办印发了相关文件,为建立科学的人才分类评价机制,树立正确用人导向,改革人才评价的内容和方式,制定科学的、

多维度的人才评价标准,打破人才只能上不能下的旧格局,为建立人才有进有退、能进能出、能高能低的新机制奠基。

## 善于“容”字,创造人才发展良好氛围

同时,这也要求高校积极创造条件,服务实体经济,加强军民融合,推动成果转化,打造各类事业发展平台,用好人才、用活人才,使各类人才有用武之地。实践中,就是要充分发挥政

府主导、企业搭台、高校参与的积极作用,有效整合产业链各要素,解决技术创新、产品创新和业态创新瓶颈问题,推动产业转型升级,赋能地方经济,创造人才发展良好氛围。

## 做好“服”字,提高人才服务水平

高校博士授权资格数量,鼓励西部高校培养更多的适合区域经济社会发展需要,并且能留住、干得好的高层次人才。同时,也要不断整合各类社会力量,大力为西部地区各类人才创造良好环境、打造岗位发展平台,从而助力西部高校乃至西部地区经济社会发展。(作者系西安工程大学校长)

家也容易为大学生熟识,精湛的理论辨析,透彻的问题分析,集学者的优雅睿智于一身,更容易走进学生的心里去。

“名家领读经典”的课堂上,讲课的教师是那些学生心中的学术大家,又熟悉又陌生,熟悉的是学者的思想,不熟悉的是学者的最新思想以及学者对最新热点的深刻解读。于是,在这个课堂上,学生吃到了“大餐”,看清了事物的本质及背后的究竟,怎能不让学生抓紧课堂上分秒时间向学术大家求救心中的不解,怎能不实现知识传授和价值引领双重功能,理论是可以说服人的,理论只要透彻就能让学生更走心。

“名家领读经典”课已经有了初步的尝试并有了相对成熟的运行模式,给参与其中的大学生和教师都带来了广泛的益处,今后的发展前景喜人。希望这一精品课程的运行模式能够惠及更多人,包括大学生,也包括思政课教师,而且思政课教师的培养更更迫切,如何让更多的思政课教师愿意加入其中、能够加入其中,深受其益,应该成为这门课程今后设计和开展的考量内容之一。

## 实现知识传授和价值引领双重功能的有益尝试

思想政治理论课有着自己特殊的功用,既要传授知识,更要实现价值引领,这是高校思想政治教育的难点所在。“名家领读经典”北京市高校思政教育研究会这个难题。

当前,信息资源获取极为方便,网络已成为大学生获取信息的主要渠道之一,网络信息新鲜度高,关注度热、影响力远,已成为大学生思想政治教育无法避开的环境之一。网络上的言论更容易引起学生的关注,而网络上的学术大

家也更容易为大学生熟识,精湛的理论辨析,透彻的问题分析,集学者的优雅睿智于一身,更容易走进学生的心里去。

“名家领读经典”的课堂上,讲课的教师是那些学生心中的学术大家,又熟悉又陌生,熟悉的是学者的思想,不熟悉的是学者的最新思想以及学者对最新热点的深刻解读。于是,在这个课堂上,学生吃到了“大餐”,看清了事物的本质及背后的究竟,怎能不让学生抓紧课堂上分秒时间向学术大家求救心中的不解,怎能不实现知识传授和价值引领双重功能,理论是可以说服人的,理论只要透彻就能让学生更走心。

“名家领读经典”课已经有了初步的尝试并有了相对成熟的运行模式,给参与其中的大学生和教师都带来了广泛的益处,今后的发展前景喜人。希望这一精品课程的运行模式能够惠及更多人,包括大学生,也包括思政课教师,而且思政课教师的培养更更迫切,如何让更多的思政课教师愿意加入其中、能够加入其中,深受其益,应该成为这门课程今后设计和开展的考量内容之一。

(本文系北京高校中国特色社会主义理论研究中心[北京外国语大学]阶段性成果。作者系北京外国语大学马克思主义学院教师)

G 知与行

身处新时代、履行新使命,广大高职院校的干部教师要主动对标做好一个现代“职教人”,为推动新时期高职教育高水平发展和提升教育教学质量发挥才智、作出贡献。

## 做改革创新的拓荒者

改革创新是当今时代精神的重要体现。在高职创新发展的热土上,做改革创新的拓荒者,理应成为新时代“职教人”的精神特质。

要创造新精神,不断创造和丰富人才培养、教育教学改革的新精神、新理念和新方法。尤其在“培养什么人”的问题上,要把立德树人与高职人才培养的目标和规格充分结合起来,弘扬劳模精神和工匠精神,赋予新时代知识型、技能型、创新型劳动者和高素质技术技能人才培养的新精神、新结构和新内涵;在适应愈加个性化的教育需求方面,要树立“扬个性、促成长”的人才培养新思想、新思维,创造更加多元化的教育教学资源,针对不同特点学习群体、不同专业来推动分层分类的个性化人才培养改革,不断丰富多元化的高职人才培养实践范式。

要开拓新领域,立足当前我国经济转向高质量发展的新阶段,勇于站在新经济、新业态的潮头,主动适应新一轮科技革命和产业变革趋势,适时开辟新的专业人才培养领域,进行专业设置的结构化改革,激发人才培养新的活力;不断增强高职院校的人才培养功能,培养出经济高质量发展所需要的高水平技术技能人才,比如对接“大众创业、万众创新”战略,广泛开展跨专业协同的创新创业人才培养;对接“一带一路”倡议,在立足国(境)外就业的人力资源开发上迈开坚实的步伐。

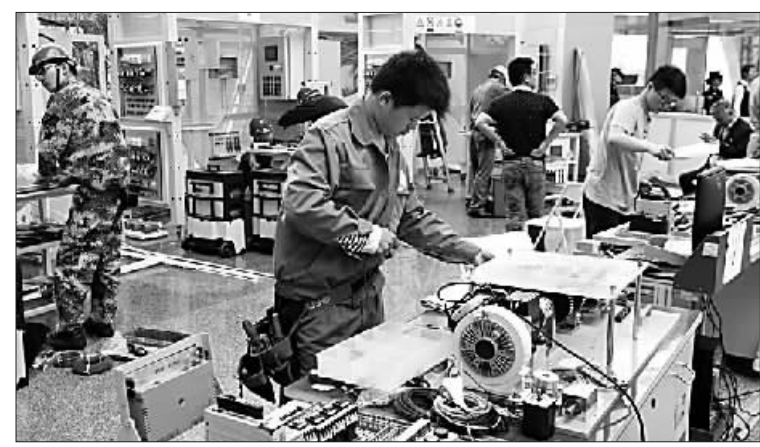
要探索新载体,当前省级统筹的优质校建设计划和未来可期的国家高水平院校建设计划,为推动高职教育高水平发展提供了强大的支持。院校实践者要依托于此,本着需求和问题导向,针对不同区域的产业与政策优势,规划和设计推动本土化实践创新的适切载体,激发基层创新活力。比如创新创业人才培养改革的载体,重点从健全企业参与人才培养的制度、机制与模式,从系统探索“工匠精神”培养的内容与途径,从而向新兴技术领域的产学研互动培养等方面开展改革探索。

## 做资源协同的耕耘者

高水平高职院校的建设过程,说到底是通过资源建设、资源整合和资源应用,提升各类资源累积程度和资源品质的过程。作为高职教育的实践者,要紧扣产教融合、校企合作的实践主线,耕耘好各类资源。

要加强协同,善于主动与外界打交道,熟悉不同行业的运行规律,注重常态化的行业企业实践,进而成为一名与行业企业沟通顺畅的专业人士甚至行业专家;积极参与行业协会组织,推动行业协会深度参与校企合作,充分发挥行业协会的资源协同作用;探索资源协同的机制建设,如校内实训基地生产化与校外实训基地教学化的功能与机制,“兼职兼薪”“双岗双薪”等灵活的校企人才互聘互用、互融互通管理机制,从而兼顾各方利益,协同各方力量,真正把可以利用的资源引进教育教学中。

要加强整合,针对区域产业的发展特点和不同产业领域的资源使用特点,或作为主体牵头,或高度参与,搭建起有实体组织依托的产教融合实体平台,如与行业龙头企业或区域优势企业合作,建立混合所有制、职教集团等资源整合实质性重组、高度共享的高端平台;参与建设政府主导、行业参与的区域性或行业性公共实训基地,满足学生实训与职工培训、师资培养与技能竞赛、技能培训与技能鉴定等需要;面向广大中小企业集聚的产业集群,组建能够跨不同优势资源进行资源整合的联盟组织,促进专业集群与产业



光明图片\视觉中国

新时代

职教人

的三个

王振洪