教育研究前沿
Frontier of Education Research
第 8 卷◆第 2 期◆版本 1.0◆2025 年
文章类型：论文 | 刊号（ISSN）：2630-4686 /（中图刊号）：380GL020

地方应用型高校高层次人才引进和培养策略

马菱苓 龙婷*
四川文理学院
DOI:10.12238/er.v8i2.5824

摘 要：地方高校在地方高层次人才引育工作扮演了重要角色，是推进人才引进工作的主力军。目前地方应用型高校高层次人才引育工作存在引才困难、人才的培育体系不完善、人才稳定性差等问题。本文重点探讨了地方应用型高校高层次人才引进存在问题和高层次人才培养策略，以其为高层次人才队伍成长与发展提供组织保障和政策支持。
关键词：地方应用型高校；高层次人才；引进与培养策略
中图分类号：G64 **文献标识码：**A

Introduction and Training Strategies of High-level Talents in Local Application-oriented Universities

Lingling Ma, Ting Long*
Sichuan University of Arts and Sciences

Abstract: Local universities play a significant role in the recruitment and cultivation of high-level local talents, serving as the main force in promoting talent introduction efforts. Currently, local applied universities generally face challenges such as difficulty in attracting talents, an imperfect talent cultivation system, and poor talent stability. This paper focuses on discussing strategies for the recruitment and cultivation of high-level talents in local applied universities, aiming to provide organizational guarantees and policy support for the growth and development of high-level talent teams.
Keywords: Local applied universities; High-level talents; Recruitment and cultivation strategies

引言

“21 世纪什么最贵？人才！”习近平总书记指出“发展是第一要务，人才是第一资源，创新是第一动力。”2019 年，教育部等四部门印发了《深化新时代职业教育“双师型”教师队伍建设改革实施方案》，提出分年度、分批次、分专业遴选建设 360 个国家级职业教育教师教学创新团队[1 2]，对教师能力提出新挑战。随着地方应用型高校的发展，高校之间的竞争也越来越激烈，竞争的核心就是人才的竞争。高校高层次人才是指在某一学科领域取得较高成就的杰出人才，他们在大学或其他科研机构中承担重要的教学、科研、社会服务和管理任务，对所在学科发展具有重要影响。高校高层次人才引进是指在学校范围内通过各种手段招聘具有较高学术水平和丰富实践经验的优秀人才，以充实到学校教学、科研工作中，能提升高校教师队伍水平，提高学校科研实力，对促进学校学科建设和人才培养有着重要的催化作用[2]。地方应用型高校是我国高等教育体系的重要组成部分，其主要服务对象是区域经济社会发展，高层次人才在地方应用型高校的建设和发展中具有不可替代的作用。地方应用型高校是地方人才引进的主力军，想要在新时代背景下获得长足的发展，就必须不断提升自身高层次人才引进和培养策略，增强自身办学实力，提升办学水平，做好人才引育工作。而地方应用型高校在高层次人才引进和培养策略方面存在一定的问题，因此必须不断提高地方应用型高校对高层次人才引进和培养的重视程度，不断完善高层次人才引进和培养机制，提升地方应用型高校高层次人才引进和培养水平。

一、地方应用型高校高层次人才引进和培养现状和面临的主要问题

新时代对地方应用型高校提出了新要求。随着社会经济的不断发展，我国进入了全面建成小康社会、实现中华民族伟大复兴中国梦的关键时期，我国经济发展进入新常态。这就要求地方应用型高校转变办学理念，创新办学模式，提高服务经济社会发展能力。近年来，各地方应用型高校高度重视高层次人才引进和培养工作，采取了一系列积极有效的措施，但受种种因素影响，高层次人才引进和培养工作仍存在一些问题。

（一）高层次人才引进困难，人员稳定性较差

地方应用型高校的宗旨多是培养高素质的应用型、技术型人才，因此对教师的要求更加偏向于实践和应用[4]。大部分有实践能力和经验的人才都存在于工厂和企业中，而这一部分人才往往学历和职称达不到地方高校的引进要求。而博

Copyright © This work is licensed under a Commons Attibution-Non Commercial 4.0 International License.

士应届毕业生可能学历满足人才引进的要求，但研究方向过于理论，达不到高校和当地政府所需要的应用要求。此外，全国各地区各高校的“抢人”政策层出不穷，特别是高层次人才[5]。大多数地方型高校都处于地级市，高层次人才难引进、易流失，尤其中西部人才严重流失。新引进的高层次人才同时存在“水土不服”现象，短期内产出科研成果很难一蹴而就，学科差异性导致科研成果产出效率不同，造成部分新进教师的科研动力不稳和晋升压力[5]。此外，部分高校对博士引进前后实施的政策差距较大，这导致某些博士老师有严重的失落感，也易造成人才流失。

（二）忽视对高层次人才的管理和培养

某些高校花了大量的人力物力财力将高层次人才引进后，却忽视了对他们的管理和培养。首先，缺乏对高层次人才的系统培训，而且培养方式单一。由于历史原因和经费限制，教师培训内容主要是教学理论知识，很少有专业技术实践知识的培训，缺乏地方应用型高校特色。同时，培养形式单一，基本以课堂教学形式为主，缺乏政企合作，导致了地方应用型高校高层次人才培养质量不高。此外，一些地方型高校虽然在办学规模和办学条件方面取得了重大突破，但是由于科研经费短缺，科研基础薄弱，平台较差，一些基本的实验条件和实验设备都很难满足，导致引进的高层次人才很难“大施拳脚”。另外，某些地方高校教学任务重，行政事务多，导致高层次人才科研进度缓慢。

（三）缺乏有效的人才评价与激励机制

目前，为了加大人才引进力度，各个地方政府和高校提出了各种人才引进政策（安家费、科研启动资金等），有些高校的人才引进费高达两三百万。而在实际工作发现，某些高校的人才引进费有一大部分很难兑现，而且考核要求难度太大，职称晋升也大大增加。部分高校对高层次人才的待遇较低，对科研团队建设、平台建设等方面投入不足，导致高层次人才对高校科研创新的积极性不高。缺乏有效的人才评价体系和激励机制，有的高校引进了很多博士，但是博士的培养、晋升、发展等工作基本在“老人”身上，新进人员很难“上位”，青年教师培养、发展等工作几乎全部依赖老同志，这种人才引进模式使得青年教师得不到良好的发展机会。

二、地方应用型高校高层次人才引进和培养的策略

针对上述问题，地方应用型高校应采取以下措施提升自身高层次人才引进政策的针对性。

（一）政策引导和优惠政策

为了吸引高层次人才入驻和防止高层次人才的流失，地方政府应该加大对地方应用型高校的支持力度，建立并完善相应的优惠政策。目前很多城市采取安家费、提供人才公寓、安排配偶工作等措施来扩大吸引人才的优势。此外，地方应用型高校要为高层次人才发挥作用的平台搭建提供支持。首先，要为高层次人才提供一定的物质奖励，让其感受到自身价值得到了充分体现；其次，要为高层次人才提供必要的政治和工作条件，让其有足够的发展空间；再次，要为高层次人才提供良好的科研平台和工作环境，为其提供科研经费、实验场地等必要支持；最后，要为高层次人才提供必要的生活保障。通过搭建这些平台和条件，让高层次人才充分发挥自身价值，同时也能促进地方应用型高校其他教师更加积极地参与到地方应用型高校的建设和发展中。如四川文理学院，作为四川省达州市唯一一所本科院校，更应该加大对高层次人才的待遇和激励力度，建立科学合理的薪酬制度和改善学术氛围，向高层次人才提供良好的研究和学术环境以及资源支持。

（二）完善导师制度和精英人才培养计划

高校引进的高层次人才有一大部分是博士应届毕业生，这一部分老师大多缺乏教学经验和动手实践能力。因此，学校可以采取“老带少”的方式，让有经验的老教师作为导师，带领新教师熟悉工作，解决问题。此外，地方应用型高校应加大对教师培训的力度，开展专业技能、教学和评估能力的提升培训，完改进教学质量与管理水平，同时建立健全精英人才培养计划。除了每一年的新入职教师培训，学校还应该根据专业不同有针对性地完善新教师的培训计划。一要更新培训形式，注重理论与实践相结合。通过模拟教学、案例分析、实验室操作等方式，让新教师在实际操作中学习和掌握必要的技能。二要建立有效的激励机制。通过设立教学和科研奖励，激励新教师积极参与教学改革和科研创新。三要强化学术交流与合作。鼓励新教师参与国内外学术交流，拓宽视野，吸收先进的教学理念和科研方法。同时，加强与企业、行业的合作，让新教师了解行业需求，将理论与实践更好地结合起来，提高教学的针对性和实用性。

（三）建立合理有效的人才建设体系

2017 年 1 月，教育部办公厅发布了《关于坚持正确导向促进高校高层次人才合理有序流动的通知》，特别强调，高校应该根据自身的办学定位、发展目标，制定契合实际的人才发展规划[4]。地方应用型高校需要根据自身实际情况制定科学合理的高层次人才引进和培养方案，并且要加强对高层次人才引进和培养的考核评价，同时，建立健全高层次人才评价体系，并在此基础上不断完善高层次人才评价指标体系，根据指标体系对高层次人才的工作表现进行客观、全面、系统的评价[6]。在对高层次人才进行评价时，地方应用型高校可以采取定性评价与定量评价相结合的方式，同时还要注重对高层次人才进行长期跟踪调查，及时发现人才工作中存在的问题并进行解决。地方应用型高校可以根据自身实际情

Copyright © This work is licensed under a Commons Attibution-Non Commercial 4.0 International License.

况制定不同的考核方案，既要对高层次人才工作完成情况进行全面考核，也要注重对高层次人才工作表现的考核，同时还需要对高层次人才的工作成果进行科学、客观、全面的考核评价。

（四）完善人才引进的后续管理和培养

地方应用型高校高层次人才引进和培育工作中出现了“重引进，轻培养”的问题，造成了很多高层次人才进校后没有实现自我价值，归属感也不强。因此，完善人才引进的后续管路和培养具有重要意义。地方应用型高校要为高层次人才发挥作用的平台搭建提供支持，从多个方面提高高层次人才的积极性和创造性，使得高层次人才能够发挥出最大的作用。首先，要为高层次人才提供一定的物质奖励，让其感受到自身价值得到了充分体现；其次，要为高层次人才提供必要的政治和工作条件，让其有足够的发展空间；再次，要为高层次人才提供良好的科研平台和工作环境，为其提供科研经费、实验场地等必要支持；最后，要为高层次人才提供必要的生活保障。通过搭建这些平台和条件，可以让高层次人才充分发挥自身价值，同时也能促进地方应用型高校其他教师更加积极地参与到地方应用型高校的建设和发展中。

在地方应用型高校发展过程中，必须要积极引导高层次人才进行自主创业创新，提高高层次人才自主创业创新能力，充分发挥高层次人才的价值。高层次人才在进行自主创业创新时，需要对自身的专业技能、实践能力以及创新能力进行提升，能够充分发挥自身的价值。所以地方应用型高校必须加强对高层次人才的培养力度，不断完善相关管理机制，为高层次人才的自主创业创新提供良好的平台。地方应用型高校可以为高层次人才提供相关培训、科研项目以及项目经费等方面的支持，通过对高层次人才进行专业培训以及科研项目培养等方式，不断提高高层次人才的专业技能和实践能力。与其他综合型大学相比，地方应用型高校更加注重实践和应用，所以应该加强高层次人才与当地企业的紧密联系，例如，鼓励与企业联合申报项目等，提高老师的实践创新能力。其次，由于地方应用型高校平台和资源的限制，可采取“引进来，走出去”的模式，鼓励老师们出去交流学习，也大力欢迎各位专家和学术带头人莅临高校开展讲座，指导工作，有利于提高新进教师的科研水平，实现资源共享。

[参考文献]

[1]杨春林.应用型地方本科高校的高层次人才引进策略探究[J].2021.

[2]李少军.中职学校“双师型”教师队伍建设的思考[J].科学咨询,2009(2):1.

[3]黄永焱,夏玲涛.职业教育教师教学创新团队建设的特征,策略与路径—基于场域理论的视角[J].中国职业技术教育,2022(2):5.

[4]王亚丽.“双一流”建设背景下民办高校高层次人才引进与培养策略研究[J].科技视界,2020.

[5]马杰,桂和荣,孙林华,等.地方应用型高校人才引进与培养的瓶颈与对策[J].科技视界,2020(12):2.

[6]林健民.加强应用型本科院校师资队伍建设[J].发展研究,2018(4):95-96.

作者简介：

马菱苓，女，（1994.03-）汉族，四川乐山，硕士助教，文化创意产业、文旅产业

龙婷，女（1996.12-）汉族，四川渠县，博士，副教授，研究方向为化学工程与技术

基金项目：

四川文理学院科研启动基金资助“巴蜀文旅走廊建设背景下，‘巴文化’文旅品牌建设与营销策略研究”（2022QD015）

Copyright © This work is licensed under a Commons Attibution-Non Commercial 4.0 International License.