

中国新疆农业职业技术学院构建应用性 本科人才队伍建设研究

Research on Building a Team of Practical Undergraduate Talents in Xinjiang Agricultural Vocational Technical College in China

史超超

Chaochao Shi

新疆农业职业技术学院
中国·新疆 昌吉 831100
Xinjiang Agricultural Vocational Technical College,
Changji Prefecture, Xinjiang, 831100, China

【摘要】中国国家教育发展纲要指出：“发展职业教育是推动经济发展、促进就业、改善民生、解决‘三农’问题的重要途径，是缓解劳动力供求结构矛盾的关键环节，必须摆在更加突出的位置”，为中国“十三五”高职教育发展提供了良好的政策环境，高职教育迎来了前所未有的发展机遇。

【Abstract】China's development outline of national education pointed out: "the development of occupation education is an important way to promote economic development, promote employment, improve people's livelihood, and to solve the problems of agriculture, rural areas and farmers, is the key to ease the contradiction between labor supply and demand, it must be placed in a more prominent position", it provides a good policy environment for the development of China's "13th Five-Year" of higher vocational education. Higher vocational education has ushered in unprecedented opportunity for development.

【关键词】构建；应用性；本科人才；队伍建设

【Keywords】Construction; Practical; Undergraduate talents; Team construction

中国新疆农业职业技术学院地处偏远西部地区的新疆昌吉市，学院的发展目标是立足新疆、服务全国、面向世界，适应自治区经济社会发展需要，进一步深化产教融合，创新校企合作体制机制，聚合政府、学校、行业、企

业、科研院所的资源，构建现代职教体系，拓展国际教育交流合作，探索四年制应用技术性教育，全面提升学院的综合办学实力、核心竞争力和国际声誉。到2020年，把学院建成教育理念先进、体制机制领先、规模结构合理、软

短的时间内为中心工作提供想要的档案信息，保证中心工作地顺利开展。档案的管理工作中包括国家大事、单位小事，是信息集中之地，为了保证国家政策的制定或者是单位方案的建立，就需要管理人员时刻秉持为中心工作服务的态度与意识，及时收集有关的信息资料，通过对信息的管理与分析，为中心工作提供有效的信息。

4.2 创新档案管理方法

以往的档案管理是实力档案和纸质档案管理，但是随着科学技术的发展，这种档案管理方式已经不适用于当前的档案管理工作，阻碍了档案利用效率的提高。因此，当前我们需要改变档案管理方法，使档案管理向数字化管理转变，充分利用当前的网络技术和信息技术，建立数字档案管理、开发档案网站，采用先进的计算机软禁系统进行档案管理，从而提高档案管理效率和质量。

4.3 建立完善的档案管理制度

在档案管理的实际工作中，要想提高档案管理的水平，首先需要建立完善的档案管理制度，任何管理人员都

要按照管理制度进行工作。在档案管理制度的建立过程中，需要国家有关部门领导认识到档案管理的重要性，提高档案管理中的责任意识。在档案管理制度具体的制定过程中，需要从档案的收集、整理、分析以及保存和使用等环节进行制度制定，全面考虑档案管理工作的规范性、科学性和合理性，切实提高档案管理科学化水平。

5 结语

综上所述，随着时代的发展，中国各企业及事业单位的管理档案机制也由传统的纸质档案逐渐向科学化水平方向发展，档案管理的模式也随着科学技术的发展在不断的更新和完善，然而这其中任存仔需要解决的问题。本文就是在分析这些问题的基础之上，提出了有针对性的解决措施，以期提高档案管理科学化水平，从而加强事业单位档案管理的效率，促进事业单位朝着科学化的方向发展。

参考文献

[1] 宿昊. 提高档案管理科学化水平的途径探究[J]. 办公室业务, 2017, (07): 93.

人力资源管理 Human Resource Management

硬实力突出、内涵质量卓越、服务成效显著的开放创新型“国内一流、世界知名”的应用技术大学。

应用型本科的办学水平和功能发挥是需要通过高素质、专业化的人才队伍来体现和落实的。因此，切实加强我院教学型、科研型、专家型专业技术人员共同组成的人才队伍建设，对于推动我院办学内涵的进一步发展，提升教育教学水平，对于在国家和自治区把职业教育纳入经济社会发展和社会发展规划，健全多渠道投入机制，加大职业教育投入的机遇中处于不败地位具有重要的意义。

1 实施人才强校工程，打造高水平的教学团队

1.1 实施高端人才建设计划

培养教授、博士等高端人才，不断完善教学团队、教学名师、专业带头人评选机制，打造一支具有先进的教学理念、较高学术修养和学术水平，理论知识深厚、教学水平高、实践能力强，具有严谨治学、求真务实的科学精神，具有强烈的创新意识和团队精神，具有教书育人、为人师表和高尚师德的名师队伍。

1.2 加大高层次人才引进力度。

为进一步加强高层次人才引进工作，深入实施“人才强校”战略，提升师资队伍整体水平，促进学院内涵建设和可持续发展，结合学院实际，继续面向社会公开招聘教授、博士等高层次人才充实教师队伍，并修订了高层次人才引进办法。

1.2.1 高层次人才引进原则

科学规划、按需引进。坚持人才引进与学校发展目标相一致。引进人才要有利于教学和科研水平的提高，有利于师资队伍优化和整体水平的提升，有利于促进专业建设。保证重点、统筹兼顾。优先引进重点专业建设需要的高层次人才，同时统筹考虑充实其他专业建设和新专业建设等急需的教学科研骨干。竞争择优，确保质量。坚持公平竞争，择优引进，加强对拟引进人才的学术水平、教学科研成果、发展潜力、职业道德等方面的考核考察，确保引进人才质量。方式灵活，合约管理。对急需的特殊优秀人才，可以采取一人一策、一事一议、灵活多样的方式引进，提高引进效率；与引进人才签订聘用协议，实施目标考核和动态管理。

1.2.2 高层次人才引进范围

教授：指学院专业急需，取得教授职称，年龄原则上男性不超过50周岁、女性不超过45周岁的优秀人才，曾经主持过省部级及其以上科研课题。引进的教授主持有国家级课题和成果的按学术带头人对待。

专业骨干：指学院专业急需，取得副教授职称和博士学位，年龄原则上不超过45周岁，主持省部级以上课题和成果，或在本行业有重大发明创造、主持自治区级以上技术攻关课题的优秀人才。

博士：指满足学院专业需要，取得博士学位，年龄原则上不超过35周岁的优秀青年人才。分为两个层次。

第一层次。取得博士学位，年龄原则上不超过35周岁，学院特色专业或新建专业急需引进，有标志性研究

成果并且获得地厅级以上奖励的人才。第二层次。取得博士学位，年龄原则上不超过35周岁，并由教学部门根据需要申请引进的人才。

1.2.3 高层次引进人才待遇

教授：提供100m²住房一套，在学院工作满8年后房屋产权归个人所有；或给予安家费补助30万元；享受每月1000元高层次人才补贴（3年）；学院提供不低于5万元的科研启动经费；按学院专业带头人管理办法可享受专业带头人专项资助经费。

专业骨干：给予安家费补助20万元。引进人才超过45周岁给予安家费补助10万元；享受每月800元高层次人才补贴（3年）；学院提供不低于3万元的科研启动经费；按学院骨干教师管理办法可享受骨干教师专项资助经费。

博士：第一层次：给予安家费补助15万元。享受每月800元高层次人才补贴（2年）。学院提供不低于3万元的科研启动经费。按学院骨干教师管理办法可享受骨干教师专项资助经费。第二层次：给予安家费补助10万元。享受每月800元高层次人才补贴（2年）。学院提供不低于3万元的科研启动经费。按学院骨干教师管理办法可享受骨干教师专项资助经费。

引进博士超过35周岁给予安家费补助5万元。

1.2.4 高层次人才引进程序

由分院根据本专业建设实际情况，上报年度进人需求，经学院审批后面向社会公布年度招聘计划，学校考核组对应聘者进行资格审查、考核及面试，最终确定引进人员，并办理相关入职手续。其他相关事宜按照国家和自治区事业编制人员招聘的相关规定执行。

1.2.5 引进高层次人才的管理与考核

引进的高层次人才须与学院签订《新疆农业职业技术学院引进高层次人才协议书》，在校服务期为8年。在服务期内，学校原则上不予批准引进的高层次人才提出的辞职、调动等申请，若个人坚持要求离开或擅自离开，学校将按有关规定与协议办理。

学院按照协议书中提出的工作任务对引进的高层次人才实施目标管理。引进高层次人才的考核按照学校教职工考核管理相关规定执行。

1.3 加强内部高层次人才培养力度

加大高层次人才培养力度，进一步加强和完善高层次人才培养管理，缩小学院自己培养高层次人才与引进人才之间的待遇差距，消除教师中出现的“外来的和尚好念经”的负面影响，以避免现有高层次人才的流失。

1.3.1 教授、博士待遇

教授享受专业带头人待遇；有自治区级以上科研课题立项的，学院提供不低于5万元的科研启动经费；提供工作室一间，配发笔记本电脑和打印机各一台。博士享受骨干教师待遇；增加攻读博士学位教师离开教学岗位期间补贴时间，补贴时间由统一的一年修改为：攻读自然科学类博士学位20个月，攻读社会科学类博士学位18个月。

补贴标准为：当年教师岗位平均课时津贴的70%。通过

此项改革,目前全院共有24名教师在职攻读博士学位,有3名教师已毕业,2017年内预计有11名教师取得博士学位。极大的提升了学院教师的整体学历水平和科研能力。既是教授,又是专业带头人、博士,享受专业带头人待遇时,按照1.5的系数执行;既是教授,又是专业带头人,享受专业带头人待遇时,按照1.3的系数执行。

1.3.2 学院设立专业带头人、骨干教师及培养对象专项资助经费

经费资助标准为:专业带头人5万元/年·人、骨干教师3万元/年·人。

资金使用范围:70%用于培训项目执行产生的各项业务费用,以及调研、培训和会议交流等活动。30%用于培养绩效个人奖励,培养期间按年度预发80%,根据培养绩效考核结果补齐或扣减奖励金额。

按照培养项目方案,被培养人应制定详细的专项资金使用方案,严格执行资金使用计划。被培养对象在培养期内由于业务原因脱离教学岗位,不在教学岗位期间不享受培养绩效奖励。获得自治区相关部门认定的专业带头人、骨干教师,在聘期内享受本办法规定的资助待遇。专业带头人、骨干教师及培养对象退休、辞职或调离学院,应将购置的办公设备交回学院。

1.3.3 实施青年教师能力提升计划

选派骨干教师定期到相关科研院所、大型企业访问进修,开阔视野,增长阅历;支持青年教师到企业生产一线挂职锻炼,直接参与企业的生产、经营和管理,积累实际工作经验,提高实践教学能力,提高“双师”素质。

2 多渠道、全方位、不间断开展公开招聘工作

2.1 扩大招聘渠道及招聘地域范围

通过参加新疆维吾尔自治区人力资源与社会保障厅组织的新疆招聘团,前往内地各高校进行宣传和毕业生招聘。增加内地高校就业工作人员及毕业生对我院的印象,为西部偏远地区高校的招聘工作增加一定知晓度。

2.2 全年滚动式不间断招聘

在年初核定全年招聘岗位及人数后,及时在自治区人社厅及学院官方网站上发布招聘公告,并及时完成各个环节的招聘工作并办理录用手续。在一轮招聘工作结束后,及时发布第二轮、第三轮招聘公告,采取滚动式的招聘模式,极大地增加了学院的考生知晓度。保证了公开招聘时的报名人数及考生质量,自2016年首次开展公开招聘工作以来,已完成51名教师的招录工作,预计2017年下半年招

录15人。通过前往内地高校招聘及在自治区人社厅官方网站进行招聘,极大的增加了学院的关注度,亲自前来及致电咨询求职的毕业生人数大大增加。

3 采取自聘方式保证高素质教师队伍发展

学院目前在面向社会公开招聘教师、高层次人才方面都会受到编制数、岗位数的制约。目前学院编制外聘用的教师已达51人,如何解决这部分教师的职称和待遇问题,避免成熟师资的流失已经成为一个制约学院师资队伍发展的瓶颈。

1) 通过面向社会公开招聘教师、行业企业专家来充实学院的教师和科研队伍,打破身份界限。

将不符合自治区规定的学历、资历要求的企业一线的能工巧匠按照聘任制的方式引入学院,完善学院的学徒制教学模式,提升学生的动手能力。

2) 完善聘用教师提升学历、培训进修等管理机制,确保学院自聘教师在学历提升、培训进修等方面与在编人员一致,能够在学院的支持下逐渐提升学历及教学水平,成名成家,完成其个人职业生涯规划。

3) 继续探索收入分配的激励机制,实现按岗定酬、按任务定酬、按工作业绩定酬,完善向教学一线、向关键岗位倾斜的机制和制度。保证学院自聘教师与在编人员收入待遇一致,同岗同酬,缩小自聘教师与在编人员的身份差异感,已降低人员流失率,并保证自聘教师的教学效果及科研主动性。

通过面向社会公开招聘教师、高层次人才、行业企业专家来充实学院的教师和科研队伍,完成“一个专业培养一名技术专家”的目标任务,提升学院的教育教学水平和专业建设能力;完善高层次人才管理、教师提升学历、教师培训进修等管理机制,确保学院高层次人才管理办法、专业带头人、骨干教师管理办法落到实处。继续探索收入分配的激励机制,实现按岗定酬、按任务定酬、按工作业绩定酬,完善向教学一线、向关键岗位倾斜的机制和制度。不断提升、充实学院现有人才队伍,使之逐渐符合应用型本科办学的要求。

参考文献

[1] 孙德芬.以学科建设为核心以人才汇聚为根本——记苏州大学引进高层次人才工作[J].神州学人,2009,11:1.

[2] 王旭锋.高校人才队伍建设中的问题与对策研究[J].山东大学硕士论文,2010,09:30.

[3] 古青.应用型本科院校师资队伍建设的思考[J].南京工程学院学报(社科版),2005(3):54.