

# 应用技术大学目标下人才强校的战略路径 ——以福建工程学院为例

柯瑞清

(福建工程学院, 福建 福州 350118)

**摘要:** 基于应用技术大学建设的大背景,分析建设应用技术大学目标对人才工作提出的新要求,提出进一步实施人才强校战略的路径及具体措施,即:更新观念,牢固树立科学的人才观;体制创新,可以探索建立有利于人才队伍建设的新机制;突出重点,建设高水平的教学科研团队队伍。

**关键词:** 应用技术大学; 人才理念; 路径措施

中图分类号: C96

文献标志码: A

文章编号: 1672-4348(2014)05-0478-05

**The strategic route to strengthening applied technical universities by talent enhancement:  
Exemplified by Fujian University of Technology**

Ke Ruiqing

(Fujian University of Technology, Fuzhou 350118, China)

**Abstract:** The new demands for talent enhancement work in the macro-background of fostering applied technical universities are analysed. The routes to implement the strategy for strengthening the universities by enhancing talented faculty as well as the concrete approaches are advanced. The routes and approaches include updating the personnel conception to hammer a scientific vision of talent; developing personnel system and mechanisms favourable for constructing talent team; highlighting the construction of high caliber faculty.

**Keywords:** applied technical university; talent conception; route and approach

## 一、研究背景

应用技术大学的兴起是现代职业教育发展一个历史性的标志。应用技术大学(university of applied sciences),不是一个大学名称,而是继普通大学后一种新的大学类型,是产业转型升级和产业技术进步的产物;<sup>①</sup>是欧洲等发达国家和地区在知识经济社会和高等教育大众化背景下的共同选择和普遍趋势。应用技术大学这一高等学校类型的提出,厘清了我国进入大大众化教育以来新

建本科院校现状,指导本科教育分类管理和借鉴欧洲五国职业教育体系建设的经验,是这一转变的时代背景和历史重任<sup>[1]</sup>。

国务院印发的《关于加快发展现代职业教育的决定》明确指出,“采取试点推动、示范引领等方式要引导一批普通本科高校向应用技术型高校转型”。这表明建设应用技术型大学的政策已上升到国家层面,也为新建本科院校的转型提升指明了方向<sup>[2]</sup>。

福建工程学院是福建省确定的首批应用技术

①参见教育部发展规划司:《关于〈现代职业教育体系建设规划〉编制工作和地方本科高校转型发展问题的汇报》,2013.12。

收稿日期: 2014-07-31

作者简介: 柯瑞清(1968-),男(汉),福建仙游人,副研究员,研究方向:人力资源管理。

大学试点高校,同时也是应用技术大学(学院)联盟成员。学校紧紧抓住加快转变经济发展方式的时机,顺应我国高等教育分类发展趋势,深化提升12年来坚守的应用型办学定位,并在2013年11月校第二次党代会明确提出:建设“国内一流、以工为主、特色鲜明的应用技术大学”的奋斗目标。

人才问题,始终是高等学校改革与发展的核心问题,是学校发展的前提和保证。新形势下,高校既面临着千载难逢的发展机遇,也面临着前所未有的严峻挑战,实现高校持续、健康、协调、快速发展,关键就是实施人才强校战略,千方百计地培养、吸引、用好人才,努力建设一支高素质的人才队伍<sup>[1]</sup>。如何进一步实施人才强校战略,实现学校转型发展,这是需要认真研究和深入思考的问题。

## 二、人才强校战略实施的经验

福建工程学院第一次人才工作会议是在2007年12月底召开的,会议把人才工作作为重点建设的“四大工程”之一。7年来,学校坚持人才强校战略,采取切实有效举措,人才队伍逐步壮大,结构日趋合理,素质逐步提高,能力不断增强,整体水平明显提高,促进了学校综合实力和办学水平的提升,为下一阶段的转型提升打下了坚实的基础,积累了宝贵的经验。

### (一)顶层设计,科学谋划

“顶层设计”是系统工程学的一个基本概念,它要求统筹考虑项目各层次和各要素,在高层次上寻求问题的解决。顶层设计也是总体规划和战略目标的具体化。学校党委在谋划学校事业发展总目标和总方向的同时,始终把人才强校战略放在学校改革与发展的核心位置,全面落实人才队伍建设规划和学科建设规划,对各学科各专业的人才需求提出明确的目标,对领军人才引进、学科带头人和学术带头人培育、专业负责人队伍、科研团队和教学团队建设、青年拔尖人才队伍建设等等都有明确的规划。实践证明,只有注重顶层设计,规划先行,规划引领,才能方向明确,工作落实。

### (二)人才优先、服务发展

高校的竞争归根到底是人才的竞争。人才兴则事业兴,人才强则学校强。坚定不移地把人才作为学校发展的第一要素,把人才队伍建设尤其

是师资队伍建设摆在学校工作的首要位置,有力推动了人才工作的顺利进行。2007年至今,人才工作取得了显著的成绩:高级职称由256人增加到423人,占专任教师的35.28%,正高级职称由37人增加到103人。具有博士学位的专任教师由2007年的35人增加到现在的253人(其中在读82人)。有3个省级科技创新团队,5个省级教学团队。高层次人才增长比例较大,人才储备有潜力可挖。

### (三)高端引领、引育结合

根据新建本科院校现状,学校始终把师资队伍作为人才工作的重中之重,坚持“两条腿”走路,加大人才引进力度,集聚学校事业发展急需的领军人才和学科带头人,同时积极培养现有的师资力量,为全面推动各项事业科学发展跨越发展提供有力的人才支撑。2007年至今共引进“闽江学者”特聘教授和讲座教授共9名,“苍霞杰出学者”4名,“苍霞青年学者”1名;教授17人、副教授18人、博士103人;通过建设省级教师教学发展示范中心,启动师资队伍提升计划,加强后备学术骨干培养。选派赴境内外高校访学研修的教师134人,其中赴境外高校访学研修58人;通过青年教师培养“双导师”计划、教师“双证书”计划、教师参与产学研合作项目计划和教师到企事业单位基层一线定期培训计划,提高青年教师业务水平和实践动手能力;通过搭建科技创新平台,组建高水平的学科团队和教学团队。

### (四)营造环境、形成合力

学校努力营造爱才、惜才、重才、用才的良好环境。努力做到经费优先保证、政策优先落实,2012年投入1500万元,2013年投入1700万元用于师资队伍建设;努力解决人才工作和生活中的困难和问题;努力改进工作作风,提高工作效率,提供精细服务、限时服务、承诺服务,为高层次人才开辟“绿色通道”;激励人才爱校爱岗、敬业奉献,形成优秀人才安居乐业和谐稳定的优良环境。

## 三、应用技术大学目标对人才强校战略提出的新要求

### (一)“国内一流”的办学目标

适应“国内一流”的应用技术大学作为既定的办学目标的需要,牢固树立以创新高等工程教

育为核心的一流应用技术大学办学理念,集中搭建若干先进的技术研发和创新平台,力争在高端装备、信息网络、关键材料等个别领域拥有一流的研究成果。为此,要求我们必须以更加开放的视野着眼于学校发展定位和学科布局、学科的长远发展,加快引进应用型专业和专业群建设急需的高层次学科专业领军人才和教学骨干;要求我们必须以更加开放的路径实施好“苍霞学者”等校内人才计划遴选,实施好“走出去”“请进来”“攀高枝”计划,以发挥高层次人才对学校转型发展的引领、带动和辐射作用;要求我们必须深化运行机制改革,统筹好校内科研、教学、管理、教辅等岗位的人才建设工作,让学术基础扎实、科研成果突出的人才脱颖而出,带动人才队伍整体水平的提高。

### (二)“以工为主”的办学定位

适应“以工为主”的应用技术大学作为明确的办学定位的需要,坚持以学科建设为龙头,强化工学学科优势和重点学科建设,适应区域产业结构调整以及社会对高等工程技术应用型人才的需求,努力形成以工为主、工管结合、工文渗透、工管文理经法艺等多学科协调发展的学科布局。为此,要求我们在高层次人才的培养、引进、使用上坚持以工学人才为主体的同时,必须兼顾多学科的人才需要;要求我们更加注重教师资格、标准及选拔程序的创新,注重培养和引进具备企业经历与学术经历的双重素养的人才,不仅要求教师要有学术教育背景、科研能力和教育学学习经历,而且要具有与专业相关的企业实践经历。

### (三)“特色鲜明”的办学追求

适应“特色鲜明”的应用技术大学作为不懈的办学追求,坚持“大土木、大机电”为主体的学科特色,着力培养能综合运用现代科学理论和技术手段、具有高度社会责任感的高素质应用型、复合型人才;彰显立足福建的服务社会特色,充分体现学校与行业、产业联系密切的办学特点,把解决共性技术或关键核心技术作为科学研究与社会服务特色支撑。为此,要求我们必须按照“不求所有,但求所用”的理念,以校企合作为主要渠道,积极从企业行业、高校和科研院所聘用专业素质高、实践经验丰富、教学能力强的高级工程技术人员、管理人员作为兼职教师,构建灵活多样的弹性用人机制,努力打造一支专兼聘结合的双师素质

教学团队;要求我们必须加强对在职教师的培养,与企业合作建立稳定的“双师型”教师校外实习、培训基地,通过顶岗工作,挂职锻炼等方式,提高实践教学能力;要求教师加强应用型科研工作,鼓励和支持教师积极投入企业生产科研活动,通过实践培育创新成果,促使学校为企业提供智力支持和科研平台。

## 四、进一步实施人才强校战略的路径选择与具体措施

一流大学的发展史充分表明,人才是办学质量最重要的资源,是一流大学地位赖以建立、保持、巩固的根基<sup>[3]</sup>。进一步实施人才强校战略,是创建“国内一流、以工为主、特色鲜明的应用技术大学”的应用技术大学的希望所在、职责所在、使命所在。

### (一)更新观念,牢固树立科学的人才观

观念更新是先导,是做好任何一项工作的思想基础,对做好人才工作至关重要。观念更新的前提是解放思想,只有进一步解放思想,才能摒除影响人才队伍建设陈旧性体制机制的藩篱,才能避免“只见物不见人”的倾向,克服对优秀人才求全责备要求苛刻的不正确的观点和看法,才能真正树立起科学的人才观,即:树立“人才资源是第一资源”的观念,人才开发是学校事业发展的第一推动力量,是影响学校事业发展的关键因素;树立“人人皆可成才、人人皆尽其才”的观念,把品德、知识、能力和业绩作为衡量人才的主要标准,不拘一格选才、育才、用才,让每个有志成才的人都有发展空间,让每个为学校和社会做贡献的人赢得尊重。

### (二)体制创新,探索建立有利于人才队伍建设的新机制

十八大报告中提出了“加快人才发展体制机制改革和政策创新”。实际上人才队伍建设的诸多问题,归根到底取决于人才队伍建设的机制问题。进一步实施人才强校战略,加快推进应用技术大学建设,必须遵循应用技术大学建设的规律和人力资源开发规律,建立起充满生机和活力的人才工作机制。

1. 完善岗位设置与聘用工作机制。合理配置人力资源,强化机构编制管理,进一步完善专业技术职务评聘实施办法,实行分类管理、分类考评,

对学术型人才侧重考评纵向项目、论文质量以及海外研修背景,对应用型人才侧重考评横向项目、发明专利、新产品研发及成果推广。逐步实现由身份管理向岗位管理过渡,打破专业技术职务终身制。

2. 完善人才引进工作机制。逐步形成由学校党委统一领导,学校人才工作领导小组统筹安排,院(系)部党政一把手、学科和专业负责人共同协作的三级引进人才工作机制。启动人才工作目标责任制,各院系(部)签订“高层次人才队伍建设目标任务书”,并设置专项奖励经费表彰在人才引进工作中取得突出成绩的集体和个人。实施人才工作重大决策专家咨询制度,校教授委员会、学术委员会参与人才引进的论证、评审工作。

3. 完善人才培养使用机制。注重学科梯队和教学科研团队组建,引导教学科研人员潜心钻研,保持学术独立性,避免高层次人才因为不必要的行政兼职而分散精力,努力取得高水平教学科研成果。

4. 完善人才考核评价机制。强化聘期考核与中期考核,建立各类人才评价考核指标体系,适当延长高层次人才评价周期,逐步实现由过程管理向目标与过程控制管理相结合的转变。

5. 完善人才激励机制。完善绩效工资改革,逐步提高教职工收入水平,建立重实绩、重贡献的分配激励机制,合理拉开收入差距;探索高层次特殊人才薪酬机制,逐步加大二次分配的力度,给予院系(部)更多的自主权。

### (三)突出重点,建设高水平的教学科研团队队伍建设

1. 实施高层次人才延揽计划。根据学科发展和学科梯队建设要求,依托国家、省部优秀人才引进措施,瞄准高层次拔尖人才,拓宽选才渠道,力争引进国内知名大学、知名研究机构的教授及资深研究员作为优秀学科带头人,大力引进一批基础研究功底扎实、创新能力较强的优秀学术带头人,五年内,福建省“百千万人才”达到10人,“闽江学者”特聘教授达到10人。积极引进行业企业具有丰富实践经验且符合高校任教要求的高端人才,争取每年引进十至二十人。大力引进国(境)外知名大学或研究机构、“985工程”大学以及中科院系统毕业的博士或博士后研究人员,力争每年引进10名国(境)外优秀博士,40名国内优秀

博士。

2. 推进青年教师成长计划。积极鼓励和支持青年教师到国内外高水平或有学科特色的大学、研究机构攻读博士学位,积极争取国家或省部公派教师到国外攻读博士学位,力争五年内具有博士学位的40岁以下青年教师比例达到80%。依托各类出国(境)访学研修项目,构建多层次多渠道的培养模式,支持中青年骨干教师到国(境)外知名应用科技大学、科研机构访学进修或开展科研合作,每年选送三十至五十人。

3. 落实专业实践能力提升计划。根据应用技术大学建设的目标要求,强化教师的工程思想、工程素养与工程能力,大力培养具有“双师”职务的教师,利用校企合作、校地合作,每年选派二十至三十名青年教师到相关企业或设计院所锻炼。探索“3+1”专业实践能力提升模式,原则上要求不具有行业企业背景的新进教师,三年内应到相关企业或设计院所工作满一年。

4. 实行“苍霞学者”奖励计划。遴选和造就具有较大影响的学科、学术带头人和一批具有创新能力、发展潜力的学术骨干人才。五年内,选拔苍霞杰出学者20人、苍霞学者特聘(讲座)教授30人、苍霞青年学者(含青年拔尖人才)40人,享受“苍霞学者”人才津贴。

5. 推动教学科研团队建设计划。遴选和建设一批以教授、副教授和优秀青年教师为主体的教学梯队,培育高水平教学团队,争取建成15个以上省级教学团体。以高层次领军人才为核心,形成各学科力量相互配合、优势互补的学科体系,争取建成15个以上省级科研团队,推进产学研一体化,提高科技成果竞争力。制定相关配套政策,设立专项基金,支持教学、科研团队建设,每年投入资金200万元。

6. 启动技术创新人才建设计划。加强与企业博士后工作站、企业技术中心、工程技术研究中心等研究开发机构的合作,构建高层次技术创新平台。通过产学研合作,以项目合作、共建企业技术中心或研究开发机构等形式为载体,鼓励教师积极参与企业技术创新活动,全面推进技术创新人才队伍建设。完成技术创新项目、取得相应科技成果和对科技成果进行转化的,在职称评聘、业绩奖励、工作量认定等方面给予倾斜。

7. 完善教师教育教学激励计划。围绕应用技

术大学的办学目标,落实以生为本和应用技术人才培养的要求,强化教学的核心地位,把教学工作作为教师考核的首要内容,健全教师教学考核制度,鼓励教师积极投入教育教学改革,完善人才培养模式,构建合理的课程体系,改革教学方法和评价体系,提高人才培养质量。每年投入不少于500万元,支持和鼓励教师开展教育教学研究、专业建设、课程建设和教材建设等工作。

#### (四) 强化保障,确保人才强校战略的顺利实施

1. 机构保障。成立人才工作办公室,加强对高层次顶尖人才的引进渠道和政策研究,组织协调各有关部门全身心服务他们;扩大院系(部)用人自主权,逐步形成全校上下广泛参与的人才工作新局面。

2. 平台保障。为高层次人才提供良好的平台和工作条件,努力实现每个院系(部)都有相对集中的办公和实验场所,每位教授有独立的办公室,其他教师办公条件逐步改善。

3. 投入保障。加大对人才工作的投入力度,每年投入不少于3 000万元作为人才建设专项

资金。

4. 服务保障。强化服务意识,对特殊人才予以特殊照顾,实行“一人一策”、特事特办。购置大学城公共租赁房、租赁商品房、用好现有的人才周转房,力争启动校区内高层次人才公寓建设,多方争取努力改善优秀人才住房条件。努力解决引进人员的配偶安置、孩子入学等困难。加大宣传,营造出鼓励人才干事业、支持人才干成事业、帮助人才干好事业的舆论氛围。

建设“国内一流、以工为主、特色鲜明的应用技术大学”的目标任重而道远,人才工作的成效直接关系到实现这一目标的进程和全局,人才问题已成为推动学校转型发展的核心问题。我们需要坚守并提升办学的成功经验,深刻领会学校发展的战略目标愿景,深刻领会应用技术大学对人才强校战略的新要求,牢固树立科学人才观,以观念更新为先导、创新机制为动力、开放引智为途径、精细服务为手段,加大投入为保障,采取更加有力的举措,扎扎实实地推进人才队伍建设。

#### 参考文献:

- [1] 周济. 以人为本,人才强校[J]. 中国高等教育,2004(5):3-5.
- [2] 刘德深. 论应用技术大学的内涵与本科职业教育[J]. 继续教育研究,2013(10):119-121.
- [3] 孙马,姚晓霞. 关于实施人才强校战略的思考[J]. 西北农林科技大学学报:社会科学版,2005(1):111-115.

(责任编辑:许秀清)