

中职学校人才使用评价体系探索

●江美连



[摘要] 由于传统理念和工作方法的影响,我国中职学校的人才使用评价体系在科学性、有效性和积极性方面有所欠缺,不利于中职学校人才作用的充分发挥。为了重新焕发人才评价体系的生机与活力,我国相关部门陆续出台和颁布了各项文件。在这样的背景下,中职院校的人才使用评价体系也面临着重要的调整。基于此,本文对中职学校人才使用评价体系的构建进行了探索,以期可以对我国中职学校乃至其他学校人才使用评价体系的优化和完善起到一定的促进作用。

[关键词] 中职学校;人才使用;评价体系

在中职学校等院校或企业单位的人才培养和管理工作当中,人才的引进、人才的培养、人才的使用、人才的评价以及激励等都是重要工作环节,其中人才评价更是不可替代,其不仅在一定程度上代表着人才引进、评价以及使用工作等方面的水平和质量,还可以为企业或单位后续的人才管理工作提供一定的指引和依据。中职学校是人才相对较为集中的地方,在过去的人才评价体系中往往以“五唯”作为其主要的评价标准,该评价标准在一定程度上为中职学校的人才使用评价体系提供了帮助,但是随着时代的进步和社会经济的发展,其消极作用也逐渐凸显出来。因此,早在2018年我国有关部门就颁布了《关于分类推进人才评价机制改革的指导意见》,并在后续颁布和出台了一系列相关的文件。而中职学校等院校或科研单位作为人才相对较为集中的地方,成为深入贯彻落实相关政策的“试点”。在当前的背景下,中职院校要积极开展人才使用评价体系的改革和优化措施,真正实现“以人才为中心”,这不仅是当前我国政策及相关文件的工作要求,同时也是中职学校培养高层次人才、提高办学质量的重要手段。

构建全新中职学校人才使用评价体系的重要作用与影响

构建全新的中职学校人才使用评价体系已经成为中职院校的重要改革内容。在这样的背景下,要想深入贯彻落实这一政策,完善中职学校人才使用评价体系,必须充分认识到其重要作用与影响。新政策的实施和落实在很大程度上打破了中职学校很长时间以来的人才使用评价体系,对于学校中一些不良现象的改善有着积极的促进作用。

传统中职学校的人才使用评价体系的项目内容主要包括荣誉称号、所担任的职务、所获奖项、资格证书、所评职称、论文发表情况等。在传统人才使用评价体系的影响下,这一评价体系存在的问题与隐患,如过度追求功利性、重量轻质、重结果轻过程等。而在当前的人才使用评价体系中,论文、职称、学历、奖项等不再作为评价人才的唯一标准,而是将重点放到了代表性成果的质量、贡献及影响或者是人才的学术水平、创新能力以及发展潜力等方面,不仅为每位人才都提供了上升或发展的路径,有效激发了人才上进的积极性和主动性,同时还为中职学校人才使用效率和水平的提升奠定了坚实的基础,提升了其办学质量。

通常来说,论文、职称、学历和奖项等都属于人才所获得的成果和业绩的重要载体或直接表现,也是中职学校自身核心竞争力和办学质量的重要支撑。但随着全新人才使用评价体系的出现和应用,也出现了一些问题有待解决,例如没有了论文、项目、奖项、帽子等作为评价指标,会导致学校内人才培养和发展缺乏目标引领和发展方向,最终对学校的人才管理工作带来严重冲击,导致很多中职学校都面临着“如何评”“评什么”等人才使用评价工作难点和困惑,导致人才使用评价体系的构建和完善进度较慢。因此,中职学校要认识到人才使用评价体系改革的必要性,并相信经过一段时间的探索和实践以后,学校内部人才使用评价体系必然会焕发新的生机与活力,在人才培育和学校发展方面发挥真正的作用,为国家和社会培养出更多的人才。

中职学校人才使用评价体系的实践与探索

在传统人才使用评价体系改革背景下,全国范围内的中

职学校、各大高校纷纷响应，积极开展人才使用评价体系的构建和完善，取得了一定的成果。结合前人研究成果以及工作经验，提出了以下几点中职学校构建人才使用评价体系的建议与对策，具体内容如下。

(一)以学校发展目标为基础，确定人才分类和岗位任务

在有关部门2018年出台《关于分类推进人才评价机制改革的指导意见》《国家中长期人才发展规划纲要(2010—2020)》等文件和政策以后，全国各地纷纷响应，陆续出台和颁发了相应的计划或文件，为当地各大院校人才使用评价体系的改革指引了方向。例如，云南地区2018年出台了《云南省统筹推进一流大学和一流学科建设行动计划》这一文件，并在其中明确了“支持昆明理工大学创建世界一流大学”的发展目标，并对其人才分类提供了指引，如分为杰出人才、领军人才、拔尖人才、卓越人才以及优秀人才等五大类。

中职院校要在当地相关文件和政策的要求下，结合院校未来的发展目标和规划制定校内的人才发展规划，并且将实现学校发展的重点项目或主要任务进行分解，合理分配到各级的人才岗位当中去，最终将校内的人才队伍打造成实现学校发展目标和计划的“突击队”，以一流的人才队伍支撑学校的进一步发展。此外，中职院校还可以根据学校发展目标和任务需求来设置各级人才岗位，构建出科学合理的人才岗位梯队。例如，昆明理工大学根据五大人才分类构建出了“高层次人才岗位数量占专任教师总数的1/3”“杰出人才、领军人才和拔尖人才岗位数量占高层次人才总数的1/3”的“33人才岗位梯队”，为其学校发展目标的实现提供了坚实的人才支撑。

(二)以任务为导向、以聘任协议为依据，确定各级各类人才的评价标准

在我国出台的《国家中长期人才发展规划纲要(2010—2020)》中明确提出：“要构建出以品德、能力及业绩为导向，以岗位职责要求为前提的人才评价机制”。这一要求在很大程度上体现出了岗位职责这一要素在人才评价标准中的重要性，因此这也就要求中职院校必须从自身发展目标和任务出发，制定出各级、各类岗位以及各类人才的具体岗位要求。

根据《国家中长期人才发展规划纲要(2010—2020)》的相关内容可知，在中职院校等学校中，人才评价标准要从岗位职责、业绩贡献以及师德师风和学术行为三方面进行构建，其中岗位职责是人才评价的“底线”标准，业绩贡献是人才评价的“高线”标准，师德师风和学术行为则是人才评价的“红线”标准。因此，中职学校要基于岗位聘用协议，将“底线”“高线”以及“红线”进行有机地整合，进而构建出科学、合理的人才评价体系标准。第一，要做实“底

线”。中职学校要结合人才的学科背景、岗位层次等基本因素，将上课、科学研究、课程建设、自身发展等作为人才聘期内的基本任务和主要工作。第二，要放活“高线”。中职学校要为校内人才发展提供一定的时间和空间，如给予校内人才在学术研究、成果贡献以及能力发展等方面一定的自主选择权。第三，则是要严格“红线”标准。中职学校要积极响应并严格执行国家出台的《教师行为规范》《高校教师职业行为十项准则》等相关的政策或文件要求，对于师德失范或学术不端等触犯“红线”的行为必须严格、严肃处理。

(三)构建新的评价体系，设定科学的评价结果运用机制

在人才使用评价体系中一般包括评价主体、评价周期以及评价过程等相关内容。中职学校在构建人才使用评价体系的过程中，必须从自身的实际情况出发，制定出科学、公平、适宜的人才使用评价体系。当前，社会上的人才竞争愈发激烈，很多中职学校在引进人才的过程中往往更加注重程序性评价，重视人才现有的业绩情况或项目申报情况，在一定程度上忽视了人才发展潜力以及发展路径等方面的内容。因此，为了确保人才评价体系的科学性和公正性，为人才发展提供一个良好的环境和平台，就需要中职学校构建出合理的人才使用评价体系，为了确保人才可以专心研究必要时甚至可以采取延长考核或免于考核的措施。

因此，中职学校可以构建出年度评价、中期考核以及聘期考核三者有机结合的人才评价体系，主要流程为“个人自评——学院教授委员会展开评议——学院提出初步考核建议——学校职能部门组织同行专家组进行评价——提交学校确定考核评价结果”。此外，中职学校还需要制定出评价结果、薪酬制度、合同续聘三者有机结合的评价结果运用机制，这不仅可以充分调动校内人才工作的主观能动性和创造性，还可以对人才使用评价体系起到一定的丰富和填补作用。例如，昆明理工大学基于评价结果运用构建出了“多劳多得、优劳优酬”的分配激励机制、高层次人才年薪制或项目工资制、人才专项绩效、突出贡献奖等多样化分配形式，实现了评价结果运用和人才薪资、福利体系的有机结合。

(四)注重师资力量提升，助推人才使用评价体系构建

目前，中职院校内最突出的人才问题就是“双师型”人才数量偏低，缺少理论知识扎实且教学经验丰富的教师，因此这就需要加强师资队伍的提升。一方面，中职院校需要提高招聘门槛，并提高福利待遇，面向社会招聘一批既具备扎实理论知识又具备一定教学实践经验的教师，也可以考虑退休教师返聘等方式。另一方面，中职院校还需要加强现有教师的提升培训。针对理论知识扎实但缺少教学实践经验的教师，可以鼓励其积极参与公开课或听课，学习

优秀教师的教学经验；针对教学实践经验丰富但缺少扎实理论知识的教师，学校可以鼓励其参与继续教育、教科研讲座、企业实践等，不断丰富这部分教师的理论知识及实践经验。

此外，还要注重中职院校教师职工技能以及业务能力的提升。例如，中职院校可以组织开展座谈会、教研会、公开课、观摩课、互动参与式研讨会、经验交流会、讲座等一系列活动，对平时教研中发现的问题及教师教学中存在的热点、难点等问题及时地展开研究，为校内教师提升自身技能和能力提供平台；再如，学校还可以开展“职工技能大赛”“业务能力竞技”等多项活动，必要时也可将职工技能和业务能力与校内绩效考核挂钩，切实激发教师自我提升的内在动力；通过开展科研课题实施培训会、研讨会，培养教师的自我提升意识；聘请省、市专家对课题研究做专题讲座，让省、市骨干教师上“典型引路课”；组织教师外出培训学习，吸取成功经验，提升广大教师的理论水平和业务能力，使整个教师队伍的专业能力得到明显提高。

Q 结束语

中职学校构建全新人才使用评价体系不仅是我国发展政策的要求，同时也是当前培养高素质人才的现实需要。由于发展时间相对较短且缺乏明确的指引，当前很多中职学校等院校在构建全新人才使用评价体系中都不同程度地存在一定的困扰和阻碍。因此，中职学校必须正确解读政策要求，真正抓住良好发展机遇，不断借鉴先进改革经验，迅速

建立符合中职学校实际发展情况的人才分类体系，建立以创新价值、业绩和贡献为核心的评价标准和评价体系，注重评价结果的合理运用，切实发挥全新技术使用评价体系的作用。

参考文献

- [1]徐菁晶.提质培优背景下中国特色职业能力评价体系构建[J].江苏高职教育,2022,22(02):77-84.
- [2]李明阳,谢乐琪.中职学校与应用型本科学校人才培养有效衔接探讨[J].烟台职业学院学报,2022,17(02):42-45.
- [3]童俊,罗雪梅.高校教师教学能力评价研究综述[J].湖北第二师范学院学报,2023,40(03):75-79.
- [4]孙峰.“双一流”建设背景下我国高校教学科研人才多维度评价体系构建探析:以华南理工大学为例[J].科技管理研究,2022,42(14):79-84.
- [5]张珠,邵菊欣.激励机制下高校教师教学评价体系设计[J].教育教学论坛,2023(47):57-60.

基金项目:

广西教育科学“十四五”规划 2022 年度教育评价改革专项重点课题项目,项目名称:破“五唯”背景下中职学校人才评价体系探索与实践——以广西物资学校为例,项目编号:2022ZJY621。

作者简介:

江美连(1981—),女,汉族,广西玉林人,本科,讲师、馆员,广西物资学校,研究方向:人才队伍建设、档案管理。