

# 创新“引育管服”机制 赋能高水平师资队伍

建设

徽商职业学院

教育大计，教师为本。打造一支师德高尚、技艺精湛、充满活力的高素质“双师型”教师队伍，是推动现代职业教育高质量发展的关键所在。徽商职业学院深刻认识到，师资队伍建设是学校发展的第一要务和核心引擎。面对高层次人才引进难、教师实践能力提升慢、队伍结构优化缓等普遍性难题，徽商职业学院没有固守成规，而是以问题为导向，以创新求突破，自2022年起，开启了一场以“引育管服”四维协同为核心的师资队伍建设的系统性改革。

## 一、综合概述

徽商职业学院作为一所致力于服务区域经济发展的省属高职院校，在建设地方技能型高水平大学的进程中，曾深刻感受到师资队伍总量不足、结构不优、高层次人才匮乏、实践教学能力偏弱等问题的制约。为破解这一发展瓶颈，学院自2022年起，系统谋划并全面推进以“创新引才、精准育才、科学管才、用心服才”为核心的师资队伍建设的综合改革。

学院从顶层设计入手，构建了一个涵盖引、育、管、服全链条的闭环工作体系。在“引才”上，活用政策、主动出击，实现了从“被动等才”到“主动招才”的转变；在“育才”上，实施精准的“三升”工程，为教师量身定制成长路径；在“管才”上，强化制度建设和师德师风，树立鲜明业绩导向；在“服才”上，着力解决人才关切，营造近悦远来的良好生态。

通过数年持续努力，学院师资队伍建设取得显著成效。教

师教科研能力显著增强，2023年以来，学院获批省级质量工程项目106个，入选国家“十四五”规划教材4部、省级教材4部；2025年获省级高等职业教育优秀教材奖特等奖1项、一等奖1项、二等奖1项。师资水平的整体跃升，有力支撑了学院办学实力的快速进步，近两年，学院在全国1613所高职院校中排名约400位，上升300余位；在全省78所高职院校中排名约20位，上升20余位。学院办学实力实现大幅度提升，现代物流管理专业获批安徽省“双高计划”高水平专业群，办学声誉和社会影响力显著扩大。学院的改革发展成效受到媒体关注，安徽电视台、合肥电视台等多次报道学院办学特色与成果。同时，学院在省国资委党委年度综合考核中连续获评“优秀”等次，党建引领下的人才工作新模式得到了上级部门的充分肯定。

## **二、总体情况**

面对师资队伍建设这一系统工程，徽商职业学院深刻认识到，必须打破常规、多措并举，以体制机制创新为突破口，才能从根本上破解难题，为学院高质量发展提供坚实的人才保障和智力支撑。

### **（一）破解引才难题，构建多元化、精准化的“大引才”格局**

学院过去受地域、平台等条件限制，高层次人才引进困难，专任教师数量长期无法满足办学规模扩张的需求。为扭转这一局面，学院从思路、政策和渠道三个维度进行创新。

1. 强化顶层设计，变“被动等待”为“主动出击”。学院坚持党管人才原则，将人才工作明确为“一把手”工程。党委书记和院长亲自抓谋划、抓协调、抓落实，定期召开人才工作领导小组会议，研究解决引才工作中的关键问题。这种高位推动

确保了人才工作在学院全局中的优先地位，形成了党委统一领导、组织人事部门牵头抓总、职能部门和教学院部协同配合的“大引才”工作合力。

2. 用足用好政策资源，盘活编制“蓄水池”。编制资源是事业单位引才的基础。学院敏锐把握并充分利用安徽省编制“周转池”制度红利，积极与省委编办沟通协调。2023年，学院成功获批周转池编制76个，为引进教师提供了重要的编制保障。在此基础上，学院连续2年使用周转池编制用于公开招聘及高层次人才引进，有效缓解了师资总量不足的状况。

3. 实施精准化、差异化引才策略，提升引才“性价比”。学院意识到，在资源有限的情况下，必须精准聚焦自身需求。为此，学院先后制定了《徽商职业学院高层次人才引进与管理办法》和《徽商职业学院紧缺人才引进与管理办法（试行）》，对引进的高层次人才和紧缺人才分别给予最高120万元和30万元的奖励，这一举措显著增强了学院对优秀人才的吸引力。2023年以来，学院共引进硕士以上学位教师45名，高层次和紧缺人才11名，人才引进的质与量均实现历史性突破。

4. 拓展引智渠道，汇聚行业“大师资”。为解决教师队伍实践经验不足的问题，学院大力推行“产业教授”和“行业导师”制度。一方面，积极从江汽集团等省属企业选聘具有丰富实践经验的技术能手和管理精英担任行业导师，2024年聘请总数达到78人。另一方面，积极申报和选聘省级产业教授，省级产业教授人数从2023年的3人迅速增长至2025年的20人。这些来自产业一线的专家将最新技术、标准和案例带入课堂和实践教学，极大地丰富了学院的师资结构，强化了人才培养的产业适应性。

## **（二）破解育才难题，构建全覆盖、分层次的“精准化”培育体系**

引进人才是基础，培育好现有人才、激发其内生动力才是长远之计。学院针对教师的不同发展阶段和需求，实施了以“学历提升、能力提升、职称提升”为核心的“三升”工程。

1. 大力支持学历提升，优化队伍学缘结构。学院修订了教职工进修培训管理办法，明确对攻读博士学位的教师给予最高10万元的学费资助，极大地激励了教职工提升学历层次的积极性。2023年以来，学院共有2名教职工考取博士研究生，通过招聘或人才引进方式引进博士研究生教师3人，教师队伍的学历结构得到显著优化。

2. 强化实践能力培养，补齐“双师”素质短板。为破解教师实践经验不足的难题，学院多管齐下。首先，完善“双师型”教师认定与管理办法，鼓励教师获取专业技能资格证书，2023年以来，学院新增省级“双师型”教师30人，校级“双师双能型”教师4人。其次，大胆探索教师挂职锻炼新路径，2024年首次选派2名中层干部赴长三角高校挂职，并推荐5名教师赴省教育厅、肥西经开区管委会、安徽省博物院等单位挂职，有效拓宽了教师的视野和提升了实践能力。再次，紧扣弘扬教育家精神、职业教育改革、高质量发展等前沿主题，持续开展全员集中培训，学院先后组织全体教职工参加开展暑期集中培训2期、寒假集中培训1期。

3. 畅通职业发展通道，激发职称晋升动力。学院高度重视教师的职业发展，努力为教师职称晋升创造有利条件。通过优化岗位设置，2024年学院正高级专业技术岗位由11个增加至17个，副高级岗位由43个增加至65个，为教师晋升拓展了空

间。在学院的积极支持和教师自身努力下，2023年以来，共有4人受聘教授，18人受聘副教授，1人受聘高级实验师，13人受聘讲师，教师队伍的职称结构得到明显改善。

### **（三）破解管理难题，构建重师德、强激励的“科学化”治理生态**

科学的管理是确保师资队伍健康、有序发展的保障。学院致力于通过制度建设，营造公平公正、奋发向上的工作氛围。

1. 健全制度体系，实现规范管理。近年来，学院围绕人才引进、培养、评价、激励等关键环节，制定或修订了20余项人事管理制度，包括绩效工资改革、师德考核、年度考核、校外兼职管理等，形成了较为完备的师资工作制度体系，使各项管理工作有章可循。

2. 深化绩效改革，突出业绩导向。学院组织实施《徽商职业学院绩效工资改革方案（试行）》，打破“大锅饭”，将绩效分配与教师的教学工作量、教学质量、教科研成果、社会服务贡献等紧密挂钩，全面激发教师投身教育教学改革和科研创新的内生动力。

3. 筑牢师德师风防线，坚守育人初心。学院始终将师德师风作为评价教师的第一标准。修订《徽商职业学院教师师德考核实施办法》，严格执行“一票否决”制。在人才引进、职称评审、评优奖励等环节，全面加强政治审查和师德考察。2024年，学院在对一名博士引进入围人员进行考察时，发现其提供虚假材料，坚决执行“一票否决”，取消了其考察资格，彰显了学院维护师德师风严肃性的坚定决心。

### **（四）破解服务难题，营造有温度、有归属的“人性化”发展环境**

学院深知“留住人心”才能“留住人才”，因此格外注重提升人才服务的温度和质感。

1. 强化配套服务，解决后顾之忧。在出台的高层次和紧缺人才引进办法中，学院聚焦住房、薪酬待遇、配偶安置等人才最关切的问题，提出具体的服务保障措施，着力将服务延伸到“最后一公里”，让人才能够安心、安身、安业。

2. 选树先进典型，营造尊师重教氛围。2024年，学院1名教师获得“安徽省优秀教师”称号；2005年，学院制定了《徽商职业学院优秀教师、优秀教育工作者和教育工作先进集体评选办法》，并开展优秀教师、优秀教育工作者等评选活动。学院利用官方网站、公众号等媒体平台，大力宣传优秀人才的先进事迹，通过讲好徽院人才故事，增强了教师的职业荣誉感和归属感，营造了人人渴望成才、人人努力成才、人人皆可成才、人人尽展其才的良好环境。

徽商职业学院通过系统性的“引育管服”机制创新，有效破解了师资队伍建设中的一系列难题，打造了一支结构更优、素质更高、活力更强的师资队伍，为学院实现跨越式发展提供了核心动能。这一实践表明，只要坚持问题导向，勇于改革创新，高职院校完全能够在激烈的竞争中构建起自身的人才优势，为区域经济社会发展培养出更多高素质技术技能人才。