

“区校协同”视域下高职院校高层次人才 引进政策机制的优化研究

廉依婷

(无锡科技职业学院,江苏 无锡 214028)

摘要:高层次人才引进对于高职院校的高质量发展起着至关重要的作用。但受固有观念、外部竞争、自身局限性等因素影响,高职院校人才引进现状不容乐观。以“区校协同”为研究视角,从优化机制的角度,综合运用文献分析、调研访谈、案例研究等方法研究分析高职院校高层次人才引进政策机制,提出政策引领,优化引才环境,提升政策匹配度;关注高职院校需求,做好政策传递、转化与执行;扎根区域实际,系统优化高职院校自身引才机制;建立多方合作的动态评价与反馈整改机制;理念先行,科技赋能,创新人才共享机制等建议。

关键词:高层次人才引进;政策机制;区校协同;高职院校

中图分类号:G710 **文献标识码:**A **文章编号:**1004-9290(2021)0031-0022-06

一、引言

随着全面建设社会主义现代化国家新征程的起步,作为与社会经济发展联系最为密切的教育形式,高质量、内涵式发展注定成为我国高职教育的必由之路。《国家职业教育改革实施方案》《职业教育提质培优行动计划(2020—2023年)》等文件对完善高层次应用型人才培养体系提出了更高更具体的要求,这也需要相应的高层次高水平师资队伍作为支撑。

“高层次人才”是一个相对概念,领域与层级不同,对其定义也会有较大差别。^[1]目前,高职院校对高层次人才的界定主要集中于副高级以上职

称人才、博士研究生、技能大师这几个层面。

高职院校高层次人才引进是提升高职院校教学水平、科研水平、服务能力、综合办学质量的重要切入点,也是其获得人才最为快捷的一种方式,因此,是师资队伍建设的重点。“区校协同”是指通过地方政府、学校、行业企业等社会力量共同努力,充分整合区域资源优势,协同发展,相互促进。高职教育的类型特征决定了高职院校的办学目标通常是从区域产业集群特点及经济社会发展战略出发,为其提供人力资源、科技、文化、社区等方面的服务^[2]。因此,高职院校对于高层次人才的专业需求一般也与区域人才需求相匹配。而区域

收稿日期:2021-09-03

基金项目:江苏省职业教育学会2021—2022年度职业教育研究课题“‘区校协同’视域下高职院校高层次人才队伍建设的机制研究”(项目编号:XHYBLX2021066,主持人:廉依婷);2021年无锡市哲学社会科学招标课题“‘政校协同’提升无锡地区高职院校高层次人才引进政策的有效性研究”(项目编号:C03006,主持人:廉依婷)

作者简介:廉依婷(1984—),女,助理研究员,硕士研究生,主要研究方向为高职教育管理、教育政策。

产业集群效应又会带来区域专业人才聚集效应,这就能吸引更多专业对口的高层次人才。这些高层次人才依托高职院校参与教育教学,开展科技研究,服务区域产业与经济发展,能够形成区校协同的良性循环。

为此,文章力图在“区校协同”视域下探索高职院校(文中高职院校皆指公办高职院校)高层次人才引进政策机制的优化方式。通过对高职院校高层次人才引进现状与问题的调查,多维度展开研究,以期使高职院校通过高层次人才的有效引进,优化人才结构,进而推动自身高质量可持续发展,并辐射促进区域人才、经济、产业的协同优化演进。

二、高职院校高层次人才引进政策机制的问题分析

本研究以近年来部分高职院校质量年报、学校网站与政府主管部门发布的信息数据及政策文件为主要信息来源,结合对无锡、苏州两地多所高职院校、市区两级相关政府部门的走访调研,开展分析研究。

(一)高层次人才引进现状及阻力

近年来,随着我国职业教育改革发展的不断深化,高职院校对高层次人才的重视度也日渐增强,纷纷在引进和培育等方面加大投入。但就有效引进而言,多数院校却都面临困顿,其原因来自多个方面。

1. 固有的传统观念影响

近年来,国家持续倡导职业教育作为一种类型教育与普通高等教育具有同等重要的地位,但就社会环境而言,对高职教育的偏见依然存在,其中不乏一些高层次人才。他们认为高职院校层次相对较低,去高职院校就业属于屈才和人才浪费。

2. 外部的人才竞争影响

高层次人才通常都具备较高的学历以及较强的科研与实践能力,因此,他们也成为众多本科院校、企业以及科研院所竞相争夺的对象。而受人事政策、财政实力等因素影响,高职院校所能提供的招引待遇、发展平台一般不如本科院校、企业等优厚。因此给高职院校高层次人才引进带来不小的阻力,特别是一些紧缺专业、热门专业更是人才难求。

3. 院校自身的局限性影响

首先,部分高职院校在高层次人才引进理念上方向有偏。随着高职教育的迅猛发展,校际竞争也愈发激烈,而高层次人才数量不仅是显示师资实力的一项重要指标,也是各项评比建设的硬性指标。因此,一些院校在实践操作中只以数量作为衡量高层次人才引进工作的标准,引进前对人才考察不全面,对人才引进与院校发展缺乏全局性规划,导致后续的人才使用出现人才作用发挥不如预期,或不符合学校专业需求与发展需要等诸多状况。

其次,在高层次人才发展平台建设方面相对薄弱。一方面,对高职院校而言,科研一直是短板。许多高职院校实验实训设备相对落后,组建的研究团队整体实力相对较弱。同时,受学校层次影响,申报高级别课题、项目的机会也相对较少。另一方面,院校对高层次人才引进后的培养服务往往由于缺乏相应的政策支撑而显得较为薄弱,人才专长与技能得不到及时充分补给^[1],成长与发展空间受到限制。

再次,高职院校在高层次人才引进中受体制局限性影响较大。在我国当前社会体制模式之下,高职院校事业编制的稳定性是吸引高层次人才的一个重要因素,但是,体制内较为烦琐的审批流程、编制控制等却从另一方面制约了人才引进的灵活性与高效性。优秀的高层次人才属于稀缺资源,但比起企业招聘的灵活自主,高职院校在人才引进过程中受体制框架的制约,层层审批,效率较低,而在这个过程中一些优秀人才也往往容易改弦易辙,另谋高就。

(二)引进政策机制存在的主要不足

高职院校高层次人才引进中很多“堵点”问题和“卡脖子”问题都与政策机制的不完善有关。

1. 政策服务层次与高职院校匹配度不高

高层次人才引进与地方政策有着密切的关系。近年来,随着我国对高层次人才重视度的提高,各省、市、区围绕高层次人才开发引进过程、发展平台、工作生活环境与激励奖助等方面出台了许多的政策。

然而综合来看,地方高层次人才政策与高职院校的匹配度不高。以蝉联“全国最佳引才城市”

称号的江苏无锡为例,在江苏省《关于加强高层次创新人才队伍建设的意见》《关于聚力创新深化改革打造具有国际竞争力人才发展环境的意见》等政策引领下,无锡市委、市政府相继出台了《关于实施“太湖人才计划”打造现代产业发展新高地的意见》《关于实施“太湖人才计划”升级版2.0,打造国内一流具有国际影响力人才发展高地的若干意见》;并针对教育方面的高层次人才专门出台了《“太湖人才计划”教育高层次人才引育实施办法》;同时,区一级也根据市相关人才计划出台相应区级人才政策,例如,无锡新吴区出台了《关于实施“飞凤人才计划”的意见》。可以说,无锡的人才政策与人才生态在全国范围内来看还是较为优越的。但从这些政策对人才的分类认定考察,相关待遇及配套服务政策主要倾向于诸如两院院士之类的顶尖人才、长江学者特聘教授之类的领军人才,以及诸如国家“高等学校教学名师奖”获得者这样的骨干型人才。然而,高职院校受自身层次限制,即便是省级甚至国家级示范院校往往也很难吸引到可享受政策倾斜的高级别人才。反观本科院校,高层次人才的级别相对更高,再加上政府优势政策吸引,则能带动其人才引进实现良性循环发展。与此同时,对比中小学,地方政府往往也会有针对性地出台相关细化政策。例如,无锡市新吴区2017年出台的《教育人才“3351计划”》,就是主要结合中小学对于高层次人才需求实际所制定的扶持、奖补政策。

我国绝大多数地区的高职院校往往处于政策适用面的交界带,政策匹配度不高、针对性不强,而可适用的大都是受众面较广的普适性政策,对增强院校高层次人才引进的竞争优势助益寥寥。

2. 政策的传递、转化与执行不易

首先,地方政府对人才政策的传递一般采用文件传达的方式,且相关宣传推介活动也多局限于“内部系统”^[4]及行业企业。特别是一些在文件中没有明确体现的政策机制,由于高职院校相对独立的属性,在政府政策宣讲解读活动中容易被忽略遗漏,从而在后续高层次人才招引实践中容易出现政策传递的缺失。

其次,高职院校在政策的有效转化方面存在不足。一方面,高职院校受自身事业单位体制局

限,在相关政策转化中容易裹足不前。公办高职院校用人自主权不足,受编制、岗位控制等条件限制,在高层次人才引进中,被束手束脚。例如,事业单位招引政策从计划制定到具体实施都受到诸多框架限制,无论是招聘还是调入都有严格的要求,高职院校青睐的实践型高技能人才往往与政策要求不符,变相收紧了人才的选拔面。另一方面,不少高职院校的高层次人才引进政策与本科院校趋同,缺乏自身类型特色,没有结合自身实际与政策导向,与时俱进地将相关政策有效转化。调研中发现,抽样的10余所高职院校高层次人才引进文件的政策目标同质化现象严重,更鲜有将近年来国家有关高层次人才队伍建设方面较为新颖的表述在文件中明确体现。

再次,部分政策执行起来较为复杂、落实更难。例如,高职院校在高层次人才引进程序上受人事管理制度影响,从人才报名、资格审核到考察面试、政审体检再到公示备案,整个过程往往需要两三个月的时间。较长的时间成本对人才引进的成效会产生消极影响。此外,有的政策宏观性较强,有的政策则涉及分属不同政府部门管辖的公共资源,给具体落实与执行带来麻烦。例如,在解决高层次人才配偶就业、子女入学等问题方面,虽有宏观政策指导,但在实际操作中牵涉的部门众多,又缺乏统一的细化规制,再加上人才层次等方面的问题,落实起来难以达到预期。

3. 高职院校自身引进机制不完善

首先,许多高职院校在高层次人才引进机制建设中忽视了紧抓区位优势与高职特色的重要性。不少学校没有结合区域经济特质与区域产业优势制定高层次人才引进规划,没有对照高职学生特点、学校专业特色、高职类型特征设置引进条件,生搬本科院校高层次人才引进机制,或是硬套政府人才政策文件,引进机制缺乏创新性。

其次,不少高职院校缺乏系统性与前瞻性的引进规划机制。或是纯粹为了完成引进任务,只重数量,盲目引进;或是存在短视行为,只注重高层次人才在科研成果等方面带来的短期回报。而对于人才综合素质、稳定性、发展潜力以及对学校可持续发展的支撑性、学科专业平衡性等因素却未建立合理的评估与预判机制。这对学校以及高

层次人才的长远发展都可能产生负面影响。

最后,对于高层次人才引进后的激励、发展机制有待改进。多数高职院校的引进机制主要还是秉承了体制吸纳的思路,且大都有着明显的物质化吸引倾向,这并不符合我国事业单位社会化改革以及高职院校人事制度改革的方向。^[5]从马斯洛需求层次理论来看,精神层次的满足往往更具吸引力。但目前多数高职院校在后续管理、培养、服务及发展平台、学科团队建设方面尚缺乏个性化的保障机制,这也在一定程度上降低了学校对人才的吸引力。

4. 缺乏有效的评价、反馈、整改机制

一方面,教育政策机制的评价反馈长期以来都是一项实践性难题。政府在高层次人才引进方面的政策机制多采取自上而下的层级式落实方式,对政策机制本身以及政策执行过程缺乏有效的评价指标与反馈路径,难以及时有效地反馈政策机制运用中发现的问题与不足,这对良好政策环境的构建必然产生一定的负面影响。

另一方面,高职院校大都未建立较为全面的高层次人才引进工作评价考核与整改机制,导致相关人员工作效率欠佳或对人才服务不到位。与此同时,学校也会因为没有建立相应的反馈整改机制,而在策略调整中变得迟钝与被动,进而影响自身的引智蓄力。

5. 政策机制与时俱进的创新性不足

近年来,我国高职教育、人力资源等方面的宏观政策环境随着新的经济业态变革、社会科技进步而不断发生改变。但是,许多地方政府与高职院校在高层次人才引进方面的政策机制创新却较为滞后,没有结合时代发展、外部环境、区域实际、院校实际等与时俱进地对相关政策机制进行优化创新。例如,随着社会对高层次人才需求量的增大,区域人才共享愈发引起各界重视,但由于共享机制缺位,导致在实际操作中容易出现人才产权不清晰、共享模式单一、壁垒纠纷较多等问题。此外,科技进步赋能创新发展,但将科技创新与推动高职院校高层次人才引进相结合,探索建立智能化、数字化人才招引机制的地区还很少。

事实上,政策机制创新意味着资源重组、利益调整、增加投入,必然会碰到许多壁垒,增加不少

额外工作量。因此,一些政府部门和高职院校面对新问题、新变化、新发展往往选择墨守成规,不敢或不愿尝试革新。

三、“区校协同”优化高职院校高层次人才引进政策机制的路径

在国家大力推动职业教育区域化发展的背景下,基于我国职业教育所采取的“分级管理、地方为主、政府统筹、行业指导、社会参与”^[6]的管理模式,通过“区校协同”拉动区域内各方力量融入高职院校人才工作,同频共振改进和完善高层次人才引进政策机制,具有非常重要的意义。

(一)政策引领优化引才环境,提升政策机制契合度

一方面,区域人才引进与发展的环境建设是高职院校高层次人才引进的基础。因此,地方政府应当以政策为导向,坚持党管人才,明确责任主体,注重固本强基,完善上级标准落地的工作机制,不断推进区域人才引进政策机制改革。同时,把握国家推进职业教育的契机,抓住区域经济发展战略目标及高层次人才有效引进目标,更具针对性地完善相关经费保障、引导激励机制,建立健全协同推进机制,拉动区域内的行业企业和其他社会力量为高职院校高层次人才的引进与发展提供助力与支持。

另一方面,区域人才政策要体现出差异性与特色性,在政策制定中要充分考虑高职院校高层次人才引进工作的实际。具体而言,首先,应当从转变观念入手。地方政府在提高对高职院校人才工作重视度的同时,更要积极扭转社会上对高职教育的一些陈旧错误观念。通过政策宣传引导,为高职院校人才工作创造良好的舆论环境。其次,对已有人才政策加以完善补充,提升政策的针对性与契合度。高职院校发展的历史轨迹、资源禀赋与本科院校、企事业单位有所不同,在高层次人才引进方面的需求与能力也必然存在差异。因此,地方政府应当结合区域内高职院校高层次人才特点,在人才招引项目、交流平台、服务环境方面设计更具针对性的激励与保障政策。建议政府可以通过政策引领将“高职”元素融入“企业+人才+项目”的引才模式中;可以在人才双选会等活动中设立高职专场;可以有针对性地建立高职院

校高层次人才专项奖补机制等。

(二)关注高职院校需求,做好政策传递、转化与执行

首先,政府在政策传递过程中应当充分考虑整体性原则,关注高职院校的政策需求。加强政策梳理,分门别类,坚持需求导向,建立高层次人才政策的全链条推进机制,为高职院校畅通政策上下传递渠道。同时,政府在政策制定中也应当尽可能从技术层面去考虑,规避片面化、碎片化的政策指向,提升政策清晰度。对于确实需要做进一步解释说明的人才政策问题,可以通过线上线下结合宣讲的方式为高职院校答疑解惑。当然,高职院校自身也要积极主动与政府相关部门做好对接,了解政策、重视政策、消化政策。

其次,区校协同,增强高职院校人事自主权,提升政策转化的灵活性。一方面,政府应当根据高职教育发展要求,在运用计划机制的同时,借助市场机制调控高层次人才的引进。相关部门要对区域内高职院校高层次人才定位、编制以及高级岗位职数等展开调研,跳出体制藩篱束缚,通过研究协商,给予院校更多灵活的政策支持,以解决诸如紧缺型高技能人才受学历等因素影响,无法作为高层次人才引进之类的实际问题。另一方面,高职院校必须摸索、研究、领会相关政策,并在实践中加以灵活运用。例如,一些院校可以通过与相关政府部门协调,将现有的编制、岗位政策在合理范围内加以转化利用,采取“编制周转池”“固定岗+流动岗”等方式,化解体制机制局限性的问题。

再次,精简高层次人才引进政策执行过程中的政府审批流程。例如,可以采取相关协同部门领导网签等方式加快审批速度。另外,像无锡等一些已经建立了市区两级高层次人才“一站式”服务中心的地区,可针对高职院校建立服务专窗,以闭环式的流转服务形式,提高政策落实效率。同时,对于一些宏观性较强的人才政策,必须制定细则,明确权责,并对相关职能部门政策落实效率进行下沉督导,提升工作绩效。在此过程中,特别要注意对一些特殊问题的处理,应在合理范围内采取人性化手段,避免“一刀切”。例如,无锡市新吴区针对高职院校高层次人才招聘流程结束与备案审批手续办理之间存在时间差这一问题,采取了

公示结束即可报到上岗,待备案手续完成,再按实际报到时间补发相应工资的方式。这在提升高层次人才到岗效率的同时,也让他们感受到政策的人性化。

(三)扎根区域实际,系统优化高职院校自身引才机制

高职院校既是政策执行主体也是高层次人才的用人主体,其自身机制的完善同样至关重要。

首先,必须基于院校发展目标,扎根地方实际,以前瞻性视角系统化建立高层次人才引进规划。高职院校要主动加强与地方政府、行业企业的对接,在充分调研论证的基础上,结合区域产业发展动态与院校专业特色,建立预判机制,梳理自身师资配比结构,依照科学发展规律,动态评估自身对高层次人才的类型需求、专业需求与数量需求,因地制宜、按需引才。

其次,高层次人才与高职院校之间的关系,就好比是“精密配件”之于“大型设备”,只有根据设备的运行需要与升级需求,采购配适度高、质量过硬的“精密配件”,才能保证设备的持续高效运行与优化升级。因此,只有不断创新与完善人才引进的选拔考核机制,才能真正为学校鉴别与甄选适合的高层次人才。例如,可以强化心理素质、师德品德方面的测试与考核,也可以将传统的模拟试讲转为情境化的实践教学考核,注重细节,重点考察其实践动手、管理沟通等方面的能力。

最后,建立健全高层次人才引进后阶段的培养、激励与发展长效机制。高职院校要针对高层次人才特点,完善培训进修等方面的管理制度,构建能够激发个人创造力的薪酬机制与公平竞争的激励机制。同时,更要通过整合自身优势学科资源,打造学校特色品牌,积极对接、融入区域工业园区、创新创业园区、博士后科研工作站等,以各类人才项目为牵引,以创新人才交流平台为抓手,切实为高层次人才提供优良的软硬件发展环境、打造优越的创新发展机制,从而形成人才磁吸效应。

(四)建立多方合作的动态评价与反馈整改机制

近年来,我国不断推进职业教育标准化建设与职业教育评价改革。2020年10月,中共中央国务院发布《深化新时代教育评价改革总体方案》,更是明确提出要完善政府履行教育职责评价。而

政府教育政策机制的有效性评价是教育评价的重要组成部分,可以纳入地方政府职业教育政绩评价指标。因此,地方政府应当在构建相关高层次人才引进政策机制的过程中,针对自身战略决策水平,以及所涉部门的管理能力、执行能力、服务能力、政策机制的实践效果等建立具有可操作性的配套评价反馈机制,广开言路。特别需要注意的是,评价机制不可走过场、不应搞形式主义,更不能让行政权力干涉其中。例如,可以建立定期的评价建议机制,引入第三方评价考核经办机构,对人才政策实行跟踪测评,收集各方实践参与主体的评价与反馈结果,在评估论证的基础上,构建动态调整机制,推进政策的有效整改与创新发展。

与此同时,高职院校也要根据自身高层次人才引进实际,建章立制,不断优化评价指标体系、规范考核整改机制,将人才引进工作的评价机制由结果性向过程性转变。首先,可以从引进工作的效率、人才服务满意度、人才增值效用等方面构建科学适切的综合评价指标,注重指标的细化程度、量化程度和权重指数。^[7]其次,优化评价考核参与主体,在主体选择方面除了政府、学校及高层次人才外,还应当引入区域内的行业企业,因为他们往往是高层次人才科研成果的使用单位和高职毕业生的用人单位,通常也更了解区域人才实际与经济产业实际。最后,对多方参与的评价考核结果,高职院校应当结合自身类型特征与院校特点,有的放矢地进行对标核查,确保“对症下药”;并根据主次缓急厘清整改思路,进行精准反馈,强化整改验收机制,以实现“药到病除”。

(五)理念先行,科技赋能,创新人才共享机制

首先,以理念创新为先导,建立各方协调与联动机制。政府和高职院校都应当在充分考虑区域与院校当下实际与未来发展趋势的基础上,以政策机制创新为手段,以构建政校行企的实践、治理、利益共同体为目标,破除人才壁垒,盘活市场对高层次人才资源的调配作用,促进高层次人才在校企、校校之间有序流动,为高职院校高层次人才引进开拓一条可持续发展的道路。

其次,建立健全高层次人才信息共享机制。政府可以通过完善高层次人才资源备案调查机

制,规范高层次人才信息的收集与统计。同时,不断开拓智能化人才招引形态机制,充分运用互联网、大数据等现代信息技术手段,深入采集挖掘区域高层次人才信息、分布、需求、载体等资源动态,并在此基础上架构开放共享的区域高层次人才工作大数据服务平台。强化数据驱动机制,建立健全人才平台数据采集、使用与管理制,使高职院校与行业企业能规范有序地实现高层次人才信息的线上共享。

再次,以多样化手段引进人才,建立灵活的高层次人才共享机制。共享机制的建立前提是市场需求,关键是伙伴关系,动力是利益共享。因此,在高层次人才资源有限的前提下,一方面,政府可以通过专项政策引导、激励性奖补政策刺激推动区域内行业企业、科研院所、本科院校等与高职院校在高层次人才共享合作方面建立伙伴关系。同时,在人事聘用形式方面给予院校更多自主权,建立灵活的准入机制,为高职院校人才引进提供更大的创新空间。另一方面,高职院校应当主动对接区域内经济产业创新发展需求,开拓自身专业群优势,构建灵活、联动、共赢的人才共享机制。结合具体实际,采取柔性引进机制,“一岗一议”,以定期特聘、兼职顾问、假期服务、退休返聘或基于项目合作短期引进等方式灵活引进高层次人才。

最后,以完善的保障机制为高职院校高层次人才柔性引进解除后顾之忧。政府在高层次人才共享中应发挥好监督保障职责,各方参与主体应当共同深入探索高层次人才相关制度改革,通过协商研究,建立起权责清晰、公平合理的人才共享保障机制。其中,包括人才产权制度、薪酬分配制度、共管共育制度、绩效共评互认制度等,避免产生对高层次人才的恶性竞争,提升柔性引进人才的结构稳定性。

四、结语

新格局新征程,在高职院校高层次人才引进工作中,需要区域内政校行企各方秉持命运共同体理念,从务实管用出发,明确“机制顺则人才聚,人才聚则发展旺”的道理,创新联合,全方位完善人才招引政策,系统化健全人才招引机制。努力使政策机制的“最后一厘米”落到实处,从而实现以高层次人才为驱动力,为高职院校(下转第58页)

也是理论研究的“再出发”。

注释:

①百工博雅:“百工”是中国古代主管营建制造的工官名称,以后沿用为各种手工业者和手工业行业的总称。“博雅”指学识渊博,品行端正。高职教育的“全人”教育改革既要发扬传统文化的工匠精神,又要引导学生修身养德、全面发展,故冠以“百工博雅”之名。

参考文献:

[1]马陆亭,等.“逆全球化”挑战下的高等教育变革[J].复旦教育论坛,2020,18(6):5-9.

[2]简·奈特.激流中的高等教育——国际化变革与发展[M].刘东风,等译.北京:北京大学出版社,2011:25-26,53.

[3]中国教育改革与发展纲要[EB/OL].[2021-04-13].http://www.moe.gov.cn/jyb_sjzl/moe_177/tnull_2484.html.

[4]彼得·伯格,托马斯·卢克曼.现实的社会建构[M].吴肃然,译.北京:北京大学出版社,2019:32.

[5]罗杰·金.全球化时代的大学[M].赵卫平,译.杭州:浙江大学出版社,2008:74.

[6]张应强,姜远谋.后疫情时代我国高等教育国际化向何处去[J].高等教育研究,2020,41(12):1-9.

[7]简·奈特,杨勇.国际化的五个误解与五个事实[J].世界教育信息,2013,26(22):56-57+72.

[8]德媒:新冠疫情使欧洲对美国的信任崩塌[N].参考消息,2020-07-01.

[9]MARINONI G, et al. The Impact of COVID-19 on Higher Education around the World:

IAU Global Survey Report[R]. Paris: IAU,2020: 21.

[10]WorldBank.COVID-19Coronavirus Response: East Asia and Pacific: Tertiary Education [EB/OL].[2021-04-13].<http://pubdocs.worldbank.org/en/506241590701178057/EAP-TE-and-COVID-19-FINAL-26May20.pdf>, 2020.

[11]Paul Schulmann, Stefan Trines. Perfect Storm: The Impact of the Coronavirus Crisis on International Student Mobility to the United States[EB/OL].[2021-04-10].<https://wenr.wes.org/2020/05/perfect-storm-the-impact-of-the-coronavirus-crisis-on-international-student-mobility-to-the-united-states>.

[12][17]丁锦箫.“一带一路”倡议下高职国际化人才培养路径探索[J].重庆电子工程职业学院学报,2020,29(6):1-3.

[13]李司坤.缅甸驻华大使吴帝林翁:“中国是缅甸的真朋友”[EB/OL].[2021-04-13].<https://world.huanqiu.com/article/9CaKrnKgxL6><https://world.huanqiu.com/article/9CaKrnKgxL6>.

[14]Altbach, P. G. & de Wit, H. COVID-19: The Internationalisation Revolution That Isn't [EB/OL].[2021-04-13].<https://www.universityworldnews.com/post.php?story=20200312143728370>.

[15]吴一鸣.扩招推动下高职教育类型发展的动力与路径[J].教育发展研究,2020,40(Z1):83-89.

[16]丁锦箫,龚小勇.双高计划“引领高职专业群建设:基于结构功能主义的视角[J].中国职业技术教育,2019(35):24-30.

[18]张伟,刘宝存.在地国际化:中国高等教育发展的新走向[J].大学教育科学,2017(3):10-17+120.

(上接第27页)与区域经济社会协同发展提质赋能。

参考文献:

[1]孟庆东.论高职院校高层次人才队伍建设[J].教育与职业,2020(2):59-63.

[2]孙兴洋.激活高新区高职教育发展新动能——基于无锡科技职业学院的思考[J].职教发展研究,2020(3):78-83.

[3]聂小武.高职院校高层次人才引进与发展剖析:问题、现状与路径[J].上海教育评估研究,2020,9(3):6-11.

[4]王茜.高职院校高层次人才管理风险评价

及其规避研究——以陕西省为例[D].西安:西北大学,2019:21.

[5]卢威,李廷洲.走出体制吸纳的误区:增强非营利性民办高校教师职业吸引力的路径转换[J].中国高教研究,2020(10):62-68.

[6]邢晖.协同共治框架下新时代职业教育项目推进策略[J].中国职业技术教育,2021(12):37-41+67.

[7]殷凤春.高端人才引进培养机制和管理创新研究:以江苏省为例[M].北京:人民出版社,2017:270-271.