

高层次人才教育管理的价值逻辑与理论框架构建

刘悦

西北工业大学柔性电子研究院 陕西省西安市 710129

摘要: 高层次人才的培养与管理问题是当下高校人才培养的焦点问题,关系到国家创新能力和社会经济发展。本文本着从高层次人才需要什么探索高层次人才培养与管理的价值基础,审视现有人才培养与管理现状中的优缺点,运用现代教育理念,提出新的人才培养理论框架,打造适应新时期发展要求的人才培养与管理的全新理论系统,以期为高校人才培养机制的改革提供理论依据与实践借鉴。进一步探寻该领域的价值取向、培养管理方法与架构等问题,为高级人才的培养模式的创新和发展提供有价值的信息。

关键词: 高层次人才;教育管理;价值逻辑;理论框架;高校教育

引言

高级别人才教育是推动我国科技进步、经济发展的关键因素。在目前国际竞争日益加剧的大背景下,国外高等院校都在加大高级别人才教育投资和改革,除知识、技能的累积外,高级别人才教育更应致力于提高全面素养。因此,在建立合理的教学管理工作体系及教育价值观引导方面,是高级别人才教育质量提高的关键因素。本文以高级别人才教育管理中的价值观为切口,探索高级别人才教育管理价值观的构建性理论,是为获得进一步的高等教育管理理论及操作性方法支持,以更好地契合新时期高级别人才教育需求。

1、高层次人才教育管理的背景与意义

1.1 高层次人才的定义与重要性

高端人才一般指有创新、自主思想力、高度专业力的创新型领军人才及相应领军型团队。这类人才通常包含科学、经济、文化及其他领域的领军人才、研究员及关键人士。这类人才除了具备深厚的专业知识和能力外,通常还具备交叉领域理解的能力,能够在更加动态的全球化和信息化的背景下引领科技及产业变革。随着全球竞争愈发激烈、社会发展及经济持续稳定,对高技能人才的教育和招聘成为各国竞争的重中之重,因为对高技能人才的投入是各国作为科技产业的社会创新的主要驱动力。高技能人才对创新体系的构建发挥关键性作用,他们的贡献不只是带来对技术的革新,更能带动国家间的国际竞争力。因此,健全完善高技能人才教育管理体系具有长期保障国家和社会可持续发展的重要意义。

1.2 高层次人才教育管理面临的挑战与机遇

对于高级人才培养教育管理来说,既是挑战,也是机遇。首先,培育高级专家历时长,成本高,因此教育管理人员需要持续对教育资源的分布进行调整。其次,受科技迅猛发展的限制,教育内容和方式需要不断地发生变化,这就要求教育管理需要高度的灵活性及对未来需要变化的预见能力。第三,全球化竞争加剧了人才去向的多元性,给教育管理带来的问题之一就是如何更好地吸取和用好本地人才的问题。当然也有一些积极的因素,如政府日益完善的高层次人才政策和教育革新技术的迅猛进步,给教育管理工作提供了新的工具和新的思维模式,有可能创造出更加有利于人才的培养 and 发展的环境。

2、高层次人才教育管理的价值逻辑

2.1 价值逻辑的内涵与重要性

2.1.1 教育管理中的价值取向

教育管理中有着不可缺失的核心价值观和目标作为价值导向,在高级人才教育方面,选择它的价值导向将是整个教育管理系统的向导,也关系到它的执行结果如何。传统的教育管理大多都是以传授知识、技能为导向,但是现阶段的高级人才教学更多是培养学生创新、多思考和责任感的教学方式。这样的理念更能使整个教育系统适应国际化,还要注意多给学生培养多元的能力,不只是专业教学,还包括团队合作、领导才能和道德品质等能力。明确的教育管理原则能够指挥和教导教育管理者做好教育管理资源的分配、教育课程的安排及教育形式与教学方法的选择,确保教育管理过程

的顺利执行。

2.1.2 高层次人才培养的价值目标

高素质人才培养的育人观是核心的教育管理目标，关系着教育培养的最终方向和最终目标。不仅要教会他们学知识、教技巧，还要提升他们的综合素质，尤其是创新能力和社会责任心。在全球化科技创新发展形势下，我们要让我们的育人理念中体现多元价值体系，如创新能力的领导能力、跨领域协作的整合能力和社会服务贡献的能力等。具体来讲，教育管理者要将培养国际化的创新型复合人才的实际能力作为目标，并以这一目标建设当下所亟需的教育模式和学习系统，从而更好地促进学生的全面发展，为本国输送可应对挑战、推动创新的领军人物，为我国的可持续发展奠定基础。

2.2 高层次人才教育的价值层面

2.2.1 知识创新与技能培养

在高层次人才培养过程中，知识更新、技能培养是两大要素，这些高层次人才不仅需要扎实的专业基础知识，而且需要具备创新思考能力、解决综合性问题的能力，因此应该注重对其创新精神和实践能力的培养，让其不但能学理论，同时又能参加社会实践，在教学过程中注重不只是学习传授课程知识点，还可以通过课题实验、科学研究等手段启发其创新精神、增强解决实践问题的能力。例如，通过采取课题研究、交叉学科研究方式、为课题提供学术创新环境等方式提高其创新思维和科研创新能力及创新结果向实践转化的能力，从而让我们的学生在知识更新和技术能力提升上做到同步，成为能够牵引产业发展方向的领军型人才。

2.2.2 人才素质与道德教育

在高级别人才的培训中，除技术能力的培养外，还需要加强对其道德品质与社会责任感培养。在当今日益复杂的世界中，技术的掌握已经无法解决问题，因此更应注重自身的道德修养和社会责任感。管理者应在人才培养的全过程中注重学生道德品质和人格的培养，通过多种教育途径辅助学员树立正确的人生态度和社会责任意识，在保障自身良好的道德品质的基础上保障其以后在工作岗位上能自觉承担社会义务，并促进社会进步发展。在此过程中，教师可以组织学生进行社区服务和社会义务工作，在过程中强化其社会责任感。也可以通过课程的编排、校园文化建设等提升学生自身的道德素养，使他们在思考创新、领导力与决策的过程

中能够兼顾经济利益与人道主义精神，使得培养的人才多方面兼具能力。

3、高层次人才教育管理的理论框架构建

3.1 理论框架构建的基本原则

3.1.1 学科交叉与理论融合

随着科技的进步以及社会的变迁，越来越多的传统学科领域界限不断消失，领域间的交叉融合与创新成为发展高水平人才教育的核心推动力。因此，在构建高水平人才教育学科理论体系时，各个领域间的融合与理论间的糅合应当作为一项基本的原则。各个学科领域的互相结合能够引发多元化的思维方式，并拓宽人才的多元智能，通过将教育学、心理学、管理学等学科之间的理念进行混杂，既可以提供更加全面的理论依据，在实际应用时也能更好地适应社会环境中出现的各种变化提供有力支持。例如，教育学的相关理念可以为人才培养提供切实有效的指导意见，心理学方面的探索有利于人才掌握学员学习水平和情感状态，管理学能够提供强有力的组织执行方案。

3.1.2 符合时代发展需求

在当前极速发展的社会背景下，对于教育的管理理念框架应适应时代所需，随著全球化的进程、数位科技及人工智能，对于教育环境以及培育人才的需求已然改变，而旧有的管理学说大多将焦点放在单一领域的培养与传授，而现今则应加强关注领域学习、创新、承担社会责任的能力，因此建立高阶人才教育的理念框架，亦需要考虑时代的各项需求。这个原则也就是在设计教育体制时，重视学生所需要的素质，例如：创新、批判思考、合作、融入社会等，并回应国家需要，以培养符合经济发展的人才。

3.2 理论框架的构建模型

3.2.1 价值驱动模型

价值驱动的模式是高级人才培养管理的高级理念中重要的基础理论组成部分，目的是充分发挥各级参与人员（特别是师资、学生等）的积极性，推进高级人才全面成长。价值驱动模型的基本思想是，高级人才培养不仅是传授知识和技能的任务，更应追求人才的人生观、社会责任感和创造力，换言之，就是要建立一套“人才社会价值”为指导原则的教育教学体系，实现所培养的高级人才能够对社会进步、技术革命做出实质性贡献的目标。

结论

本文分析并阐述了我国高级人材教养的治理内在价值理念及理论结构。在此,本文给出了教养高级人材的知识发明价值观、技巧锻炼价值观、社会义务价值观、国度进步价值观 4 种不同价值观,并按照现代教养理念确立了适配新的世纪需求的教养治理的理论结构以及实施方法的建议。用这种方式,可以优化高校的高级人材教养,优化高校的高级人材的教育治理。未来的理论结构必须随着社会的演变和社会科学技术的变革继续发展完善,以应时代各种各样的请求。

参考文献:

[1] 张泽民;刘文彬;赵明辉.高层次人才培养与创新能力提升的关联性研究[J].高等教育研究,2023(7):45-49.

[2] 王思慧;陈泽芳.人才培养模式创新的理论框架与实践路径[J].教育管理与发展,2022(6):58-61.

[3] 孙俊峰;李建伟;王子豪.高校人才管理的创新模式与教育效果分析[J].教育经济与管理,2021(12):22-25.

[4] 周晓洁;刘芳慧.新时代高层次人才培养的教育模式与管理策略[J].高等教育改革与实践,2024(4):10-13.

作者简介:刘悦,(1987.8-),女,汉族,陕西西安人,博士研究生,西北工业大学 助理研究员,研究方向:行政管理/人事人才。

基金项目:西北工业大学 2024 年高等教育研究基金(国际化人才培养专项)(项目编号:GJGZMS202406)