

# 新时代高校高层次人才发展现状及改革路径

尹艺斐

中国政法大学

DOI:10.12238/er.v7i5.5054

**摘要：**高层次人才是高校发展和国家建设的重要推动力量，在国家人才事业发展的战略机遇期，必须通过培养建设高层次人才从而进一步拓展“人尽其才，才尽其用”的局面，从而加快形成国家人才竞争的比较优势，逐步实现从人才大国向人才强国的迈进。在人才发展面临新形势、新环境的当下，高校要创新完善高层次人才的培养发展路径，积极进行人才评价改革，增强人才与学校、社会和国家建设发展的适配性。

**关键词：**高等学校；高层次人才；队伍建设；发展改革

**中图分类号：**G64 **文献标识码：**A

Current Situation and Reform Path of High-level Talents in Universities in the New Era

Yifei Yin

China University of Political Science and Law

**Abstract:** High-level talents are an important driving force for the development of universities and national construction. In the period of strategic opportunity for the development of national talent cause, it is necessary to further expand the situation of “giving full play to talents and making full use of talents” through the cultivation and construction of high-level talents, so as to accelerate the formation of the comparative advantage of national talent competition and gradually realize the progress from a talent country to a talent country. In the current situation and new environment of talent development, colleges and universities should innovate and improve the cultivation and development path of high-level talents, actively carry out talent evaluation reform, and enhance the adaptability of talents to the construction and development of schools, society and the country.

**Keywords:** Institutions of higher education; High-level talents; Team building; Development and reform

## 引言

十八大以来，党对人才工作的领导全面加强，人才队伍快速壮大，党的人才工作站在新的历史起点上。新时期，高校纷纷树立“人才是第一资源”理念，高层次人才逐步发展，队伍规模日渐壮大，配套工作日益增进。本文将进一步探讨未来高校高层次人才改革创新路径与学校发展、党和国家事业发展需要的适配性。

## 一、高校高层次人才发展现状

党的十八大以来，党中央推动新时代人才工作取得历史性成就、发生历史性变革。党对人才工作的领导全面加强，人才队伍快速壮大，人才效能持续增强，人才比较优势稳步增强，我国已经拥有一支规模宏大、素质优良、结构不断优化、作用日益突出的人才队伍，我国人才工作站在一个新的历史起点上。在教育内外发展环境错综复杂的当下，高校的高层次人才在逐步发展，队伍规模日渐壮大，配套工作日益增进，但仍存在人才梯队结构需进一步优化、后续人才储备

有待加强、人才教学科研能力有待提升、人才服务保障体系有待完善、信息化建设及大数据辅助科学决策力度不足等问题。新时期，中国大学应担当起历史重任，立足“两个大局”、心怀“国之大者”，主动汇聚人才、持续培养人才、全面团结人才、积极成就人才，全力打造高水平高质量人才高地。为此，要把人才资源开发放在最优先位置，加大人才工作投入、夯实创新发展的人才基础。具体而言，首先要坚持贯彻党管人才原则，建立党管人才统筹规划、协调发展的新工作管理机制，加强对人才的政治引领，充分发挥人才的基础性、战略性作用。以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，全面贯彻落实党的二十大精神、全国教育大会精神、中央人才工作会议精神，紧紧围绕统筹推进“五位一体”总体布局和协调推进“四个全面”战略布局，坚持和加强党的全面领导，全面贯彻党的教育方针，坚持社会主义办学方向，落实立德树人根本任务；其次要遵循教育规律和人才成长发展规律，树立“人才是第一资源”的理念，推进人才强校战略，

全面加强人才队伍建设，奠定坚实的人才基础；再次要坚持引育并举、教学与科研并重、统筹兼顾分类施策等路径，依据学校发展定位、学科建设整体部署和人才队伍建设实际，全面布局、突出重点，扎实推进人才梯队建设，深入开展人才体制机制改革，使学校人才队伍规模、结构、质量适应党和国家事业发展需要。

## 二、新时代高校高层次人才建设改革路径

具体而言，新时代高校主要可以从以下七方面创新完善高层次人才发展路径。

### （一）创新决策协调机制，建立规范化政策体系

强化学校党委对各项工作的绝对领导，深刻领会党管人才的内涵要求，深入贯彻落实党管人才的各项政策，将党的组织力、凝聚力贯穿高校人才建设的全链条。在人才的引、育、管、培等各项工作中，统筹推进工作专班对人才工作的全流程全覆盖，规范工作程序，形成党委引领、行政负责、部门联动、全员推进的高校人才工作领导和调度协调机制，按需寻才、精准引才、科学育才、创新用才。制定学校人才建设宏观战略和人才发展的总体规划，建立健全把方向、管实效的人才工作举措，形成实施有力、监督有效的部门联动工作机制。高校院系处在教学科研一线，能够精准掌握学科建设需求和本领域内人才动态，应在坚持党管人才原则基础上推进重心下移，压实院系和基层党组织职责。学校党委要着力解决资源约束性与人才发展需求不平衡的矛盾，鼓励各学院根据学科现状及发展规划，充分发挥自身作为人才队伍建设的主力主体作用。

（二）加强人才培养培育，加大人才发现使用力度，搭建人才储备库

针对不同岗位推出不同类型的人才支持计划，做好校内人才计划与上级人才工程的衔接与侧重。以各类重大人才工程及人才项目为牵引，带动后续人才梯队发展培养。建立学校高层次人才储备库，综合评价人才的师德师风、教育教学、科研成果、创新能力、发展潜力、团队建设、国际交流、社会服务、国家贡献等，形成不同层级和梯队的人才储备力量。对于已入库教师，可以增加额外的培养支持措施，激励其进一步与本学科相关领域的杰出领军人才看齐，争做学校的拔尖人才和学科带头人；对于未入库教师，通过校内其他政策方案，为下一步入库做好衔接准备和推进工作。此外，要打通青年人才成长发展的“最后一公里”，创新选拔机制，加大投入培养力度，各方联动构建综合培养体系，激发青年人才的潜力与创造活力，同时要将国家人才计划与本校实际紧密结合，统筹考虑人才称号获得者和其他人才的发展，在深入理解国家政策导向的基础上，探索建立具有本校特色的人才培养与支持体系。

（三）提升高层次人才引进数量，加大对国内外知名学

者的引进力度

拓宽海内外引才渠道，创新引才选拔机制，增加经费投入，突出“高精尖缺”导向，有计划、有重点地精准引进具有重大影响力的学科带头人、学术骨干以及急需紧缺的专门人才。一方面鼓励各学院发挥人才培养和队伍建设的主体作用，提高人才管理的数字化水平，以学科为单位建立人才信息储备库。围绕重大国家战略和“十四五”发展规划，逐步探索与第三方专业机构合作建设人才画像系统，分类制定重点人才需求清单，按需精准引才。另一方面完善后备人才“全链条”培养与“全过程”跟踪机制，建立早期青年人才发现、预选和跟踪培养机制，学校相关部门协同配合，搭建本硕博贯通培养的具体追踪机制。从源头保证青年人才队伍的高质量，完善师资博士后制度，充分发挥博士后流动站培养人才的作用。此外，合理配置引进人才的经费、用房、团队建设等核心资源，对于特别优秀的海外高端人才，在进行综合研判的前提下可以采取灵活多样的外聘形式加以引进。

### （四）多维发力，创新完善人才综合评价体系

健全以创新能力、质量、实效、贡献为导向的人才评价体系，破除“五唯”顽瘴痼疾。科学设置评价指标和考核周期，优化评价标准和方式，合理运用综合评价、分类评价、同行评价等方式开展人才评价。突出教育教学能力和业绩，引导教师潜心育人。进一步优化多元成果认定，考虑教育教学业绩、高水平论文发表、服务地方经济发展、服务国家战略等多个维度，拓宽人才自主性提升渠道，加大对于成长期人才多元化学术成果的政策倾斜，实现人尽其才，激发年轻人才的积极性和创造力。深入推进人才称号回归学术性、荣誉性本质。健全退出机制，实现人员能上能下、能进能出。建立健全涵盖全校各学科的学科带头人和负责人制度体系，充分发挥学科带头人的学术引领作用、学科负责人的学科组织管理作用。充分发挥现代信息技术在教师评价中的重要作用，开发完善人力资源信息化应用平台，加强信息化建设对人事管理的支撑力度，完善跨部门的数据共通共享机制，尽量减少和避免数据孤岛现象，加大力度提升数据融合和集成化程度，加强大数据辅助科学决策的力度。

（五）开辟立体多元化人才发展赛道，充分发挥“传帮带”作用

学校人才工作应以激发人才活力才能、充分提高第一资源的利用率为目标，让每位人才都有自己的发展通道，为不同类型人才开辟与个人诉求更加契合的个性化发展平台，如鼓励人才到实务部门挂职、受聘政府顾问等兼职实践，积极参与政府的各项公共事务，咨政建言，提高人才的社会服务水平，服务于国家各项发展战略。此外，对于资深人才，学校应优化制度建设，让其继续发挥学科建设、梯队建设的作用，凸显其价值，实现知名教授、资深专家对青年人才的“传

帮带”。搭建资深人才“老有所为”平台,挖潜退休杰出人才的优势,完善开放灵活的线上线下方式,积极配合政府主导、社会参与的人才发展格局,进一步搭建平台服务国家发展战略,增强数字化赋能人才工作水平,推动实现人才梯队的连续性和长期良性发展。

(六)完善服务管理体系,增强人才的归属感、使命感和责任意识

对不同人才要健全针对性、普惠性的多种支持措施,不过多设置年龄、资历等非学术性门槛,立足学校发展实际,最大限度地激发人才创新创造活力。面向国家重大战略需求和重大科研攻关任务,集中优势资源,实行项目、基地、人才、资金一体化配置,探索适应有组织科研需要的团队评价和考核模式,落实人才梯队配套、科研条件配套、管理机制配套等政策。对在支持期内的人才称号获得者,要按照政策和合同约定落实配套的条件保障;在国家各类支持政策基础上,针对本校学科和人才队伍建设现状,探索实施更多元、更有效的各类保障机制和人才安置机制,通过增加薪酬激励、资助津贴,提高医疗保健待遇,优先子女入学、安家落户等方式,为人才提供有力支持,使其潜心投入学校学科建设,安心教书育人。具体而言,一方面完善预算编制,实施高层次人才绩效工资单列制度,优化薪酬分配体系、深化薪酬制度改革,以灵活多样的收入分配形式提高人才保障水平。另一方面建立健全对于一流人才的激励保障机制,探索施行线上线下相结合的“一站式”人才服务平台,加大资源投入力度,落实好学校党委联系服务专家政策,切实提高对于一流领军人才团队的服务保障水平。此外,还要强化服务人才意识,坚持以人为本,促进管理与服务有机融合,对引进人才的工作生态和生活生态进行全面优化,学校相关部门实现信息共享,坚持问题导向、分类施策,围绕人才的各方面问题引入专业化、社会化服务,形成保障有力、问题化解迅速的精准人文关怀和贴心服务。对学校中的特殊人才建立分级分类联系制度,定期走访,做到尊重人才动真心、动真情,全力营造“引得进、留得住”人才的环境和氛围。

(七)提升国际化水平,持续提高人才的国际胜任力

除了国内竞争,高校人才也面临着激烈的国际竞争。国际化的人才队伍是高校向开放式、国际化、创新型方向发展的坚实基础,高层次人才和国际领军人才是学界的风向标,学科带头人是学校聚才的“引力场”和“压舱石”。各高校可以考虑综合运用“以才引才”、“就地引才”、“多元引才”、“柔性引才”等模式,集聚全球高端人才和智力资源,促进海内外人才的交流融合。在加强国际人才引进培育力度

基础上,进一步打造在国内学界和国际上具有一定影响力的专家团队,力争使本校人才队伍建设再上新台阶。此外,还可精准实施人才出国交流扶持计划,支持高层次人才担任国际重要学术组织、一流学术期刊重要职务以及到国际组织任职,进一步推进学校人才队伍高层次化、国际化进程的有序良好发展。

### 三、结语

高校高层次人才是带领学校创新发展和切实提高学校队伍建设核心竞争力的重要支撑与关键保障,也是社会发展和国家建设的重要力量。高校在人才建设上要积极构建适合自身特色与发展定位的多维立体化高层次人才培养发展支持体系,坚持引育并举、服务相长,推动师德师风建设常态化长效,持续提升人才教学科研能力,大力加强资深人才高端引领,逐步建立潜力人才支持机制,持续拓宽青年人才多元发展路径。完善人才分类评价,施行科学评价机制,进一步探索高层次人才建设与科学发展间的辩证关系,推进落实学校人才管理和建设模式数字化转型,努力创设具有国际竞争力和吸引力的资源配置与环境氛围,持续提升识才、爱才、敬才、用才的校园服务质量,集聚世界一流杰出领军人才,实行人才团队、科研条件和服务配套的政策,为学校发现、培育、引进和留住优秀人才提供长期稳定的制度基础及丰富多元的有力保障,以适应党和国家事业发展的战略需求。

### 参考文献:

- [1]宋永刚.人才战略与高校教师队伍建设的政策取向[J].高等教育研究,2002,(3):36-41.
- [2]李璞.高校高层次人才的分层分类、评价标准和评价方法探究[J].西南民族大学学报(人文社科版),2004,(9):409-411.
- [3]高福安,蔡娟娟,侯隽.高校高层次人才引进与培养战略[J].现代传播(中国传媒大学学报),2010,(5):127-131.
- [4]杨炯,吴鹏.“双一流”建设背景下地方高校人才队伍建设路径研究[J].信阳师范学院学报(哲学社会科学版),2017,(4):48-51.
- [5]许安国,赵庆先.高校师资队伍建设的现状分析及对策研究[J].北京交通大学学报(社会科学版),2010,(2):106-109+128.

### 作者简介:

尹艺斐(1992年9月),汉族,女,江苏连云港人,助理研究员,博士研究生学历,研究方向为人事人才、人力资源管理、新媒体。