

地方高校人才队伍建设的现实困境与实践路径探析

——以山东理工大学为例

侯春宏

(山东理工大学,山东淄博 255000)

[摘要]人才作为国之基石,关乎国运和民族兴旺发达,在国家经济社会发展中愈来愈彰显出决定性作用。受地域发展、资源禀赋、办学经费、学科发展等因素影响,地方本科院校在人才队伍建设等方面还存在着诸多现实问题。基于山东理工大学在人才队伍引进方面的探索实践和建设成效,深入分析了地方高校加强人才队伍建设的发展基于和价值意蕴,剖析人才工作面临的现实困境,从人才培养、引进、使用、发展等方面入手,系统提出实现地方高校人才与学校事业发展有机融合的路径和机制,为地方高校人才队伍建设研究提供有力参考。

[关键词]地方高校;人才队伍;引进;现实困境;实践路径

[中图分类号] G640

[文献标识码] A

[文章编号] 2096-711X(2025)13-0054-04

doi:10.3969/j.issn.2096-711X.2025.13.020

[本刊网址] http://www.hbxb.net

党的二十大明确提出人才强国战略,强调人才是全面建设社会主义现代化国家的基础性、战略性支撑之一,对教育、科技、人才作出了一体化部署,将人才工作提高到新的战略高度。以山东省为例,山东拥有公办普通本科院校46所,其中教育部直属高校3所,其余43所均为省属高校。近年来,基于对高校人才队伍引进重要性的认识,各高校不断加大人才引进力度,但无论是在经费预算、财政拨款还是相关政策倾斜,地方高校相对部属高校无明显优势。在这种情况下,受地域、经济、学科发展等多种因素影响,地方高校引进、培养高层次人才的形式显得异常严峻。

一、新时代加强地方高校人才队伍建设的发展机遇和价值意蕴

(一)发展机遇

党的十八大以来,以习近平同志为核心的党中央将人才工作置于党和国家事业发展的中心位置,提出了一系列新的人才工作理念、战略和举措。党的二十大将建成人才强国与建成教育强国、科技强国等一并列入2035年我国发展的总体目标,强调教育、科技、人才是全面建设社会主义现代化国家的基础性、战略性支撑,进一步突出了人才工作重要地位和关键作用。在2024年全国教育大会上强调,要统筹实施科教兴国战略、人才强国战略、创新驱动发展战略,一体推进教育发展、科技创新、人才培养。习近平总书记对人才工作的重要讲话和指示批示,深刻回答了为什么建设人才强国、什么是人才强国、怎样建设人才强国等重大理论和实践问题,把人才强国战略上升到前所未有的核心战略位置,对全方位做好人才引进、培育和使用提出新的更高要求,带来了新的发展机遇,既要促进“量”的合理增长,也要实现“质”的有效提升,为教育强国战略实现提供强大人才支撑。

高校作为汇聚教育、科技、人才“三位一体”的重要结合点,要聚焦党的二十届三中全会的部署安排,牢牢把握人才工作的战略意义,深刻把握人才发展体制机制的逻辑,始终把人才作为兴校强校之本,不断深化对人才事业发展规律的

认识,把人才队伍建设提高到支撑建设教育强国、科技强国的战略高度,高站位谋划人才强校战略,有效提升科技创新能力,以高水平人才工作引领高质量发展,为教育强国建设提供强大的人才支撑和创新动力。

(二)价值意蕴

1. 宏观层面:实施教育强国战略的时代命题

随着教育强国战略的大力实施以及“双一流”建设的持续深化,高层次人才队伍建设无疑是当前及今后一段时期我国教育改革发展的项重大而艰巨的战略任务。高校作为汇聚教育、科技、人才“三位一体”的重要结合点,必须以全新宽广的视野把三者有机结合起来,一体统筹加快人才队伍建设,不断将人才优势转化为发展优势,既是高校完成历史使命的必然要求,也是实施高等教育强国战略和实现高质量发展的时代命题。

2. 中观层面:提高地方高校办学质量的现实需求

人才队伍是推动学科高质量发展的战略资源、优势资源和稀缺资源,有利于改善高校学缘结构,促进新兴学科、交叉学科领域的科研攻关工作,强化拔尖人才培养和人才自主培养质量,不断提升学校综合竞争实力和办学质量。依托学科特色优势,以学科建设为牵引,多措并举加大高层次人才引进力度,积极发挥高层次人才在教育教学、科研创新、人才培养、社会服务等方面的引领带动作用,增强高校的综合竞争力。

3. 微观层面:实现人才自身价值的有效途径

高校大力人才引进力度,精准制定人才引育政策和个性化服务,不仅在于通过人才的学术成就和学术声望来提升综合竞争力,更在于通过人才来带动学科团队发展,为学校的高质量发展赋能。这就要求引进人才必须兼具较强的组织协调能力和学科专业建设领导能力,使自身的成长发展、价值实现与学校事业高质量发展实现良性互动。

二、山东理工大学人才队伍建设成效及存在的现实困境

(一)建设成效

近年来,山东省各高校越来越重视人才工作,在省内加

收稿日期:2024-12-13

基金项目:本人系教育部教育类教学指导委员会课题“协同理论视角下国家通用语言文字服务铸牢中华民族共同体意识的内在逻辑与实践路径探究”阶段性成果(项目编号:2024JGYB105)。

作者简介:侯春宏(1990—),男,山东招远人,山东理工大学讲师,主要从事高校思想政治教育、教育管理研究。

快构建“2+N”人才集聚雁阵格局的大背景下,客观上加剧了优秀人才向青岛、济南的集聚。面对日益激烈的高校人才争夺,山东理工大学第四次党代会提出了深入实施人才优先精准发展战略,全校上下抓人才工作的积极性主动性不断增强,人才队伍持续壮大,人才政策落到实处,人才评价机制不断优化,全校人才工作开创了新局面、取得了新进展。

1. 构建立体化、全方位的精准引才体制机制

学校第四次党代会上,对实施人才优先精准发展战略,打造高水平人才队伍作出系统部署,要求按照“精准引进、提高质量”原则,深化人才体制机制改革、强化青年人才梯队建设,着力实现人才数量质量“双突破”。学校出台引进人才相关政策文件近10项,与各二级学院党政领导班子签订人才工作目标责任书,将人才工作列为落实党建工作责任制述职的重要内容,把考核结果作为二级学院和领导班子评优、干部评价的重要依据。成立专门人才工作领导小组,建立“上下联动、左右互动、整体推动”工作模式,各二级学院结合本单位学科发展目标和队伍建设情况,研究制定适合本单位学科特点的配套方案,组织、人事、教学、科研、财务和资产等职能部门协同高效配合,不断提高人才工作整体效能,实现人才工作从“单兵作战”向“协同作战”的转变。

2. 构建多元化、系统化的人才引育模式

深入实施人才优先精准发展战略,以学科建设目标为牵引,以培育高端人才和青年拔尖人才为重点,开展有计划、有目的、有组织的引育行动,逐步建立了持续、稳定、有效的人才培养支持体系。第四次党代会以来,引育国家级人才6人、省部级以上人才34人次,专任教师数量增加到2240余人,教授增至327人,副教授增至786人,拥有博士学位人数增至专任教师近65%。实施教职工能力提升攻坚行动,构建分层分类教职工能力提升培训体系,制定实施教师执教能力、科研能力提升攻坚行动计划,通过参与重大科研项目和跨学科研究团队,加强与优秀科研人员的合作与交流,提升科研能力和团队协作能力。加强校企深度融合,推动校企人才双向流动,建立“共引共育共享共用”人才协同发展机制,深化“一人双岗”协同创新计划,选派“科技副总”750余人次,服务企业600余家,其中服务省“十强”产业人数占70%,实现人才引育从“单向发力”向“协同引育”的转变。

3. 构建科学化、个性化考核评价体系

坚持师德师风第一标准,通过组织教育培训、选树师德典型、强化考核监督等措施,大力构建师德师风建设长效机制,明确师德师风负面清单,坚决实行师德师风“一票否决”。构建了“信任为基、服务为先、贡献为要、目标管理、宽严适度”的人才考核评价机制,强化“贡献+奉献”的导向,根据教师所处职业生涯的不同阶段、所在学科特点和不同类型教师的岗位职责,分学科分层次分类型设置评聘条件。在新修订的专业岗位评聘办法中对破格教授、破格副教授的晋升业务条件进行了更加科学的设置,建立了职称晋升“绿色通道”,设置“直聘制”“教授破格申报”等方式,对取得突出业绩的人才打破资历、岗位限制,全力助推优秀青年人才尽快获得职称晋升,实现人才成长发展从“单一路径”到“多元发展”的转变。

(二)现实困境

自“双一流”建设启动以来,高校之间的人才竞争形势持续升温,人才的流动频率不断提高,人才供需不平衡的问题也越发显著,地方省属高校在编制、岗位职数以及绩效工资总量等方面难以冲破当前的政策阻碍。以山东理工大学为例,受制于地域、环境、经济基础等各方面因素的限制,学校在吸引人才方面缺少竞争优势,人才队伍建设仍存在一定问题。

1. “增量”与“质量”还不够合理

“人才强国”战略实施以来,各高校越来越重视人才队伍建设。虽然学校人才总量不断增加,但与省内其他高校相比、与高水平教学研究型大学发展目标相比,人才引进渠道相对单一,高学历、创新型、技术复合型、高能型人才总量还存在不足;学科建设亟需人才的年龄结构、学历结构、职称结构存在失衡现象,人才规模效益还未充分显现,影响了人才队伍的整体效能。

2. “引进”与“培育”还不够平衡

随着人才“争夺战”日益白热化,引进人才相对培养人才见效快、周期短,不同程度上仍存在“重引进、轻培养”的现象,培养体系不健全、培养方案同质化、培训内容形式单一,教师发展规划不清晰,缺乏针对性、个性化、特色化的培养培训,青年教师成长发展渠道亟需进一步畅通。受各种因素影响,在国家级人才称号申报方面处于不利地位,其领军人才培育机制亟待优化和完善。

3. “成长”与“激励”还有待优化

目前学校人事制度改革缓慢,管理制度、体制机制无法适应高校高质量发展需要,主要表现在激励机制缺乏差异性、成长性、自主性、竞争性。虽然制定了多元评价指标优化考核体系,但是论文、课题等评价指标仍占主体地位,教学质量、人才培养、成果转化等评价权重相对偏低。另外,高层次人才引进的成本较高,综合条件及贡献、经历能力、发展潜力等因素的人才分类评价制度不够系统完善,人才效益、贡献挖掘不够充分,可能导致高层次人才“水土不服”、作用发挥不够等人才减值风险。

三、地方高校人才队伍建设的思路旨向

地方高校要始终坚持“一把手”抓“第一资源”的工作原则,遵循高校发展规律和人才成长规律,通过大胆改革,创新人才发展模式,深化人才发展体制机制改革,建立科学人才评价体系,探索人才个性化、人本化服务模式等举措,推动人才工作更高质量发展。

(一)引才模式:优化“引育留用”全链条

在高等教育竞争日益激烈的当下,优化“引育留用”全链条引才模式是高校应对人才竞争、提升综合实力的关键策略,对高校在教学、科研、社会服务等多个领域实现高质量发展具有深远的现实意义。要聚焦国家和区域重大发展战略,坚持多渠道引进与全方位培养相融合,优化队伍学缘结构,构建起领军人才、突出人才、学术骨干三个层次的人才梯队,汇聚和造就一批引领学科发展的领军人才和具有创新能力、国际化视野的优秀青年人才,助力学校走出人才“引不进、聚集难、成长难”的困境,为加快推进学校高质量发展提供坚实队伍保证。

(二)制度体系:实现内外协同发展

创新人才工作体制机制、增强配套政策,有的放矢地打造特色化人才工作制度体系,能够增强“吸才力”,打造人才集聚“强磁场”,提升队伍整体质量。完善地方高校人才队伍建设机制,需要从人才引进与流动、培养与使用、激励与淘汰、服务与成长以及考核与评价等方面构建覆盖全环节的制度体系。同时,构建与企业高层次人才共引共育共享机制,推动学校与企业人才双向流动。只有明确目标,不断修订、完善,不断创新,提高制度的执行力,才能构建独具特色、与时俱进的人才制度体系,实现人才与学校事业发展的有机融合。

(三)考核评价:树立多元人才考核评价理念

高校人才评价指标从单一量化的科研成果转向分类、多

维的评价是深化教育评价改革,激发人才队伍内在驱动力的现实需要。要注重个人评价与团队评价相结合,完善科技创新团队评价办法,尊重和认可团队成员的个人业绩。注重量化和质性评价相结合,既要突出代表性成果评价,也要注重业绩和潜力评价。注重科研成果产出与应用考核相结合,积极引入市场和社会评价。注重差异化评价,建立科研、教学、社会服务等不同类型和体现学科专业发展特色的评价体系,设立紧缺、高层次科技人才评价的绿色通道。

四、新时代地方高校加强人才队伍建设的实践路径和推进策略

一所大学的硬实力、软实力,归根到底是人才的实力。近年来,各高校越来越重视人才工作,地区间的高校人才竞争态势不断升级,需要深刻领会与全面贯彻新时代人才强国战略,结合学校工作实际,明确自身办学类型、层次与特色的定位,研究把握好学校人才在引进与培育、数量与质量、成长与效益等方面的辩证关系,从政策制度调整、体制机制完善、服务水平提高等多方面共同探讨出一条具有学校特色、面向未来的、可持续发展的人才工作道路。

(一)坚持党对人才工作的全面领导

要贯彻落实党委领导下的校长负责制,构建“党委统一领导、党政齐抓共管、部门合力推进、学院主体落实”的人才工作格局。健全完善人才工作体制机制,强化部门协同联动,构建“有利于人才成长的培养机制、有利于人尽其才的使用机制、有利于人才各展其能的激励机制、有利于人才脱颖而出的竞争机制”,确保人才队伍建设与学校发展同频共振,将党管人才的政治优势切实转化为人才“争夺战”的制度优越性、高质量发展的创新优势、激发人才活力的生态优势。

(二)探索多元化精准引才路径

地方高校应对自身人才团队现状、学校学科建设和专业发展需求等方面进行全面分析,整理出实际需要的高层次人才标准,再以此为依据,分步骤、分层次地设计具体引进方案,以实现人才引进的有序性。要与国家战略和地方经济社会发展需求、学科发展需要紧密结合起来,建立人才缺口库和人才资源库,聚焦学科特色和重点发展方向,以优势学科建设为核心加快集聚高层次学科带头人,持续打造适应学科建设发展需要的人才梯队。积极发挥学院、学科在青年拔尖人才招聘中的作用,围绕着学科发展规划,请知名教授围绕学科方向、课题组方向进行“精确找人”。要建立市校融合战略体系,充分挖掘地域资源与优势,加强校地校企深度合作,聚焦省产业发展的重点方向,争取企业资金设立人才发展基金,拓展人才发展资源。

(三)持续深化人才评价改革

深入推进教育评价改革,结合人才评价的硬指标与软指标,持续完善人才队伍分类聘用、分类晋升机制,建立体现不同系列教师、不同层次人才特点的评价机制,注重考察各类人才的专业性、创新性和履责绩效、创新成果、实际贡献。要建立一支由学校人事、教务、科研及相关学科专家组成专业化的人才评价机构,推动人才评价从强调数量转变为关注质量,从单一的结果评价转变成全过程评价。构建灵活多元的用人机制,建立合理的“竞争—淘汰”机制,形成终身制与合同制相结合,专兼职相结合的,更趋灵活的人才流动机制。要构建有效的激励机制,对各岗位实际工作情况进行综合评估,以教育水平和学术成果为主要方向,设置合理的绩效考核指标,合理拉开薪酬差距。

(四)营造人才发展的生态环境

归属感是一个学校招揽人才最大的吸引力。要建立健

全人才工作机制,跟踪人才成长轨迹,抓好校领导联系高层次人才等制度落实,通过座谈会、专题调研等形式架起人才关心关爱“连心桥”,积极协调解决工作中的困难和诉求。要通过制度与政策的改革创新,畅通分类晋升、分类发展路径,建立健全人才队伍个性化发展机制,营造有动力、有活力、有创造力的人才成长环境。下力气破除人才成长发展方面的体制机制障碍,推动学校管理重心下移,赋予二级学院更多自主权,为人才减负松绑、激发人才创新创造活力,拓宽人才成长通道,多出成果、出大成果。全面落实领导包联帮扶措施,建立“人才服务专员”制度,设置校、院、团队三级人才服务专员,切实解决好人才安居、子女入学、配偶安置、医疗健康等实际问题,让“人人皆可成才、人人尽展其才”在学校蔚然成风。

五、结语

新时代,高校人才队伍建设工作面临引入新思路、创新管理模式的新要求。因此,大力推进高校人才发展和人才管理体制机制改革,破除人才发展的制约因素,促进各类人才蓬勃发展,成为当前高校人才工作的重中之重。对此,文章以山东理工大学为例,总结了新时代地方高校人才队伍的发展现状,分析了人才队伍建设的发展机遇、价值意蕴和思路旨向,提出从人才引进、使用、发展、评价等方面加强地方高校人才队伍建设的现实路径,努力打造高水平人才队伍,为人才强国战略提供强大的治理保障和人才支撑。

参考文献:

- [1]习近平.高举中国特色社会主义伟大旗帜 为全面建设社会主义现代化国家而团结奋斗——在中国共产党第二十次全国代表大会上的报告[M].北京:人民出版社,2022.
- [2]焦红波,陈永锐,程立名,等.“双一流”建设背景下普通高校高层次人才引进策略研究[J].华北水利水电大学学报(社会科学版),2023,39(4):50-54.
- [3]王若齐.新时代加强高校高层次人才队伍建设的有效进路[J].学校党建与思想教育,2024(15):87-89.
- [4]陈慧青.高校人才高地结构设计的思路及对策[J].中国高等教育,2022(7):16-18.
- [5]沈红.建设能够培养拔尖创新人才的高校教师队伍[J].教育家,2024(30):15-16.
- [6]许翮,张应强.高校高层次人才作用发挥的路径和机制研究——以浙江大学强化高层次人才“主人翁”地位为例[J].江苏高教,2024(4):1-7.
- [7]冷虹雨,张云生.山东省高层次人才引进政策研究[J].中国航班,2023(21):11-13.
- [8]李才森.地方高校人才引进的困境与突破[J].华北理工大学学报(社会科学版),2020,20(6):45-48.
- [9]段军英,文然然,王春子.地方高校高层次人才引进和培育激励机制分析[J].人力资源开发,2023(2):9-11.
- [10]陈慧青.高校人才高地结构设计的思路及对策[J].中国高等教育,2022(7):16-18.
- [11]查振华.深入实施新时代人才强国战略下地方高校人才强校建设刍议[J].九江学院学报(社会科学版),2022,41(2):6-10.
- [12]习近平.深入实施新时代人才强国战略,加快建设世界重要人才中心和创新高地[J].求是,2021(24):4-15.
- [13]董振华.新时代高校高层次人才队伍建设路径探析[J].人力资源开发,2023(24):12-14.

Analysis on the Current Dilemmas and Practical Paths for the Construction of Talent Teams in Local Administrated Universities: A Case Study of Shandong University of Technology

HOU Chun-hong

(Shandong University of Technology, Zibo Shandong 255000, China)

Abstract: As the foundation of a nation, talents are playing an increasingly decisive role in the country's economic and social development, which are bound up with a country's fate and prosperity. Influenced by factors such as regional development, resource endowment, educational funding, and disciplinary development, local administrated undergraduate universities face many current dilemmas in talent team construction. Based on the exploratory practices and achievements of Shandong University of Technology in the introduction of talents, the thesis deeply analyzes the development foundation and value implications of strengthening talent teams construction in local administrated universities and considers the current dilemma of the work. It systematically proposes paths and mechanisms to achieve the excellent integration of talents with the development of local administrated universities including the talent cultivation, introduction, utilization, and development, so as to provide strong references for the research on talent team construction in local universities.

Key words: local administrated undergraduate universities; talent teams; introduction; realistic dilemma; practical path

(责任编辑:章樊)

(上接第53页)

事会和管理层之间的沟通与合作,提高决策的透明度。同时,设立教师委员会和学生代表,保障各方利益的均衡体现,为学校发展提供多元化的决策视角。

第四,师资队伍建设和质量保障体系的核心。民办高校应优化招聘流程,吸引并留住高水平的师资,提供具有竞争力的薪酬待遇,建立完善的教师培养和发展机制,包括定期培训、国内外交流和学术发展支持。通过设立教师发展基金,鼓励教师参与学术研究,提升其专业素养。

第五,创设良好的学术氛围。鼓励学术自由和学术争鸣,举办学术研讨会、讲座,邀请国内外知名专家进行交流,提升学校的学术影响力。同时,建立严格的学术诚信制度,对学术不端行为零容忍,确保学术环境的纯净。

第六,强化与社会的沟通与合作。通过定期发布教育质量报告,主动接受社会监督,增强透明度。与行业、企业、社区紧密合作,了解社会需求,及时调整课程设置,确保毕业生就业竞争力。

四、结论

要实现可持续的高质量发展,民办高校需进一步探索和创新,将政策支持与内部改革相结合,强化与公立高校的互补合作,同时借鉴国际先进经验,以适应快速变化的教育环

境。研究者和政策制定者应持续关注民办高等教育的动态,深入探讨上述对策的实践路径,以及其在不同地区、不同类型学校中的适用性,以期为我国民办高等教育的繁荣提供更为坚实的理论支撑和实践借鉴。

参考文献:

- [1] 张国印. 民办教育发展的困境与对策研究[D]. 重庆: 西南大学, 2013.
- [2] 秦聪. 高校融媒体高质量发展对策研究[J]. 新闻前哨, 2024(5): 42-44.
- [3] 王刚. 基于社会排斥理论的民办教育发展的问题分析[J]. 湖北广播电视大学学报, 2014(6): 64-65.
- [4] 刘春玲. 新规下普通高校非学历教育高质量发展的困境与对策研究——以某民族地区高校为例[J]. 成人教育, 2024(3): 20-27.
- [5] 陶信伟, 赵婷. 新时代促进民办高校高质量发展的路径研究[J]. 中国成人教育, 2024(2): 19-26.
- [6] 邹建辉. 我国职业教育高质量发展的困境、归因与对策研究[J]. 黑龙江教师发展学院学报, 2024(3): 89-92.

Research on the Dilemma and Countermeasures of High-quality Development of Private Universities

WANG Gang

(School of Marxism, Sichuan Film and Television Institute, Chengdu Sichuan 610000, China)

Abstract: With the development of higher education in China, private higher education plays an increasingly important role in China's education system, but it also faces certain development difficulties. This paper analyzes the development status and dilemma of private universities, and points out the problems in the allocation of educational resources, social recognition, autonomy and financial security. Through an in-depth discussion of the causes of these dilemmas, including the constraints of the policy environment, the imperfection of the market mechanism and the challenges of internal governance, a series of countermeasures to improve the development quality of private universities are proposed. It is suggested that the government should optimize the private education policy, provide a more equitable distribution of resources, and protect their autonomy in running schools.

Key words: private universities; high-quality development; development dilemma; countermeasure research

(责任编辑:陈思婷)