

文章编号: 2617-6084 (2025) 04-0068-08

高校人才队伍建设问题与对策研究

刘涛, 董晓辉, 刘雨薇, 孙丽园

(沈阳药科大学 人才工作办公室, 辽宁 沈阳 110016)

摘要: 笔者深入分析了高校人才队伍建设的现状, 指出了高层次人才总量不足、人才成长环境有待优化、人才体制机制不完善以及人才协调发展工作不足等主要问题。提出了一系列对策与建议, 包括加强人才引进与培养力度、优化人才成长环境、创新完善人才体制机制以及促进人才协调发展。旨在为高校人才队伍建设提供理论指导与实践参考, 以提升高校的整体竞争力与社会服务能力, 推动高等教育事业的高质量发展。

关键词: 高校人才队伍建设; 人才引进与培养; 人才成长环境; 人才体制机制; 人才协调发展

中图分类号: C962

文献标志码: A

在当今全球化与知识经济迅猛发展的时代, 高校作为知识创新与人才培养的重要基地, 其人才队伍建设的质量与效率直接关系到国家的竞争力与社会的可持续发展^[1]。近年来, 随着高等教育的大众化与国际化进程不断推进, 高校面临着前所未有的机遇与挑战。一方面, 高校需要吸引和培养更多高水平的教师与科研人员, 以提升自身的教学质量和科研水平, 满足社会对高素质人才的需求。高校教师队伍建设改革已经被提升到国家战略的高度, 教育部等六部门发布的《关于加强新时代高校教师队伍建设改革的指导意见》强调通过一系列改革举措, 提升教师的专业素质和创新能力。另一方面, 高校人才队伍建设也面临着诸多问题, 如人才引进与培养机制不完善、人才流失严重、人才结构不合理等。这些问题的存在, 不仅制约了高校的发展, 也影响了高等教育的整体质量。

尽管我国在“一带一路”倡议下积极推动教育合作与交流, 但在吸引和留住国际高端人才方面仍面临诸多挑战。深入研究高校人才队伍建设中存在的问题, 并提出相应的对策, 对于推动高校的可持续发展具有重要的现实意义^[2]。本研究旨在通过对高校人才队伍建设问题的系统分析, 揭示当前高校在人才队伍建设方面存在的主要问题及其成因。并在此基础上, 结合国内外高校人才队伍建设的成功经验, 提出切实可行的对策建议。本研究的主要目的是为高校人才队伍建设提供理论指导与实践参考, 帮助高校优化人才引进与培养机制, 改善人才结构, 提高人才的稳定性和流动性, 从而提升高校的整体竞争力与社会服务能力^[3]。希望通过本研究能够为高校管理者提供决策支持, 帮助他们更好地理解和解决人才队伍建设中的问题, 促进高校的科学发展。其次, 也希望能够为高等教育政策的制定者提供参考依据, 为制定更加科学合理的人才政策提供理论支持。对高校人才队伍建设的现状进行深入研究与分析。对于推动我国高等教育事业的发展、提高高等教育质量、培养更多高

投稿日期: 2025-03-18

作者简介: 刘涛 (1983-), 男 (汉族), 辽宁沈阳人, 硕士, 助理研究员, 从事高校人事管理、干部、人才队伍建设方向研究, E-mail 676394521@qq.com。

素质人才具有重要的理论与实践价值。正如教育家孔子所言：“学而不厌，诲人不倦”，高校人才队伍建设的不断优化，将为社会培养出更多具备创新精神和实践能力的人才。

1 高校人才队伍建设现状分析

1.1 人才队伍结构与特点

高校人才队伍的结构与特点是人才建设的重中之重，直接影响其教学质量和科研创新能力。当前，我国高校人才队伍在专业结构、年龄结构和层次结构等方面呈现出多样化的特点^[4]。根据教育部等六部门发布的《关于加强新时代高校教师队伍建设改革的指导意见》，高校教师队伍建设改革的目标是构建一支政治素质过硬、业务能力精湛、育人水平高超的高素质专业化创新型教师队伍。但同时也存在一些需要改善的问题，不同地区高校人才结构水平不均等，存在显著差异，主要体现在东西部地区的专业设置、年龄分布、层次结构等方面。

东部地区高校专业设置与当地发达的经济产业紧密结合。例如：珠三角地区高校在电子信息、智能制造等专业领域人才较为集中，以满足当地产业升级和经济发展的需求；长三角地区的高校则在金融、贸易、航运等专业拥有较多人才，与上海作为国际金融、贸易、航运中心的地位相匹配；中西部地区高校专业设置则相对传统，以农林、地质、矿业等专业为主，与当地的资源禀赋和产业特点相关，高校在地质勘探、矿产资源开发等专业拥有较多人才，以支撑当地的资源开发和利用。

年龄分布方面，发达地区高校人才年龄结构相对年轻化。可能是由于这些地区经济发展水平高，高校待遇优厚，吸引了大量年轻人才。北京、上海等地的高校中青年教师占比较高，有利于保持高校的创新活力和竞争力；中西部地区高校人才年龄结构相对老化，人才流失导致年龄分化更加严重，一些中西部高校甚至出现“青黄不接”的现象，50岁以上教师占比相对较高，35岁以下青年教师较少。

层次结构差异方面，东部地区高校在引进和培养高层次人才方面具有优势，拥有较多的院士、长江学者等高端人才，高层次人才比例较高。北京、上海等地的高校在教师队伍中，具有博士学位的教师比例较高，能够为高校的教学和科研提供强有力的支撑。反之，中西部地区高校高层次人才相对匮乏，由于地理位置偏远、经济发展水平相对较低等原因，中西部地区高校在吸引高层次人才方面存在困难，导致高层次人才比例较低。

1.2 人才引进与培养情况

在人才引进与培养方面，高校面临着诸多挑战与机遇^[5]。2023年以来，高校需要吸引和培养更多高水平的教师与科研人员，以提升自身的教学质量和科研水平。山东农业大学通过建立吸引人才的“强磁场”，引进高层次人才30余人，产出了一系列重大标志性成果。学校为引进人才提供了优厚的待遇，包括科研启动费、安家费、住房保障等，以确保人才能够安心从事科研工作。此外，还应注重人才的个性化发展，根据不同层次人才的特点，制定相应的培养和支持计划。高校在人才引进

过程中也面临着激烈的国际竞争，随着“一带一路”倡议的推进，高校在培养具有国际视野和跨文化交流能力的人才方面也面临着新的要求。培养能够熟练掌握外语、了解国际规则和文化差异的人才，能够带动高校更好地参与国际合作与竞争。此外，高校还需注重人才的创新意识和科研成果产出效率，避免单纯追求人才的学历和职称。根据《关于深化人才发展体制机制改革的意见》，高校应建立以创新创业为导向的人才培养机制，完善产学研用结合的协同育人模式。在当前的国际形势下，高校人才引进与培养工作也受到一些热点事件的影响。近年来，中美贸易摩擦和科技竞争加剧，使得一些在海外从事科研工作的中国学者面临回国发展的机遇与挑战。为应对此情况，高校需要积极调整人才引进策略，吸引这些具有国际视野和高水平科研能力的人才回国，为我国的科技进步和产业升级提供有力支持。同时，高校还应加强与“一带一路”沿线国家的教育合作与交流，培养更多适应国际市场需求的复合型人才。

1.3 人才流失与流动现象

人才流失与流动是高校人才队伍建设中的突出问题。近年来，随着经济全球化和产业结构的变化，高校之间对人才的争夺愈发激烈。一些高校的优秀人才流向了待遇更高、发展机会更多的东部地区或国外高校，导致西部地区高校人才流失严重。东西部地区高校人才水平差异大，东部地区人才流动性强、对人才的吸引力强，不仅能够吸引国内其他地区的人才流入，还能吸引海外留学人才归国。例如：北京、上海等地高校的人才流入量较大，且流入人才中具有中级及以上技能的人才占比较高。而中西部地区人才流动性较小，且存在人才流失现象。西部地区高校还普遍存在入职教师三年内离职率相对较高的问题^[6]。人才流失不仅削弱了高校的教学和科研实力，也影响了高校的稳定发展。然而，人才流动作为一种正常的社会现象，在一定程度上也促进了人才资源的合理配置和优化。高校应建立健全人才流动机制，合理引导人才流动，同时，采取有效措施留住关键人才，如提供具有竞争力的薪酬待遇、良好的科研环境和发展平台等。

综上所述，高校人才队伍建设在结构与特点、人才引进与培养、人才流失与流动等方面面临着诸多挑战。高校应结合自身实际情况，借鉴国内外成功经验，不断优化人才队伍建设机制，提升人才竞争力，为高等教育事业的发展提供坚实的人才保障。

2 高校人才队伍建设的主要问题

2.1 高层次人才总量不足

当前，我国高校高层次人才总量仍存在不足的问题。以长三角地区为例，尽管该地区经济发达，教育资源丰富，但高层次人才的全国占比却呈现下降趋势。具体来看，上海市高层次人才数量虽然位居长三角地区首位，但在全国范围内的占比却有所下降，这反映出高层次人才在全国范围内的竞争和流动加剧。此外，西部地区的高校在高层次人才引进方面面临更大的挑战，由于地理位

置偏远、经济发展水平相对较低等因素，高层次人才相对匮乏。一些西部高校在引进具有国际影响力的科学家和学科领军人才方面存在较大困难，导致科研创新能力和学科建设水平难以快速提升。我国人才资源总量达 2.2 亿人，但高层次人才比例较低，说明在庞大的人才基数中，具备高端技能和创新能力的人才相对稀缺。长三角地区高层次人才全国占比下降，反映出全国对高层次人才的激烈竞争，导致该地区人才优势有所减弱。东部地区高校高层次人才引进面临挑战，中西部地区高校高层次人才总量不足，西部地区高校在引进国际影响力人才时困难重重。高校教师队伍中具有博士学位的教师占比仅 30%，科研人员中拥有国家级人才称号的高层次人才占比极低，这严重制约了高校教学质量和科研创新的发展^[7]。高校需加大高层次人才引进和培养力度，优化人才政策和成长环境，提升高校整体竞争力。

2.2 人才成长环境有待优化

高校人才成长环境的优化是提升人才竞争力的关键，目前，部分高校在人才成长环境方面仍存在一些不足。首先是科研平台和资源的配置不均衡，一些高校的科研平台建设相对滞后，无法满足高水平人才的科研需求。一些地方高校由于资金投入有限，科研设备更新换代缓慢，难以吸引和留住具有创新潜力的科研人才。其次，学术氛围和文化环境有待进一步营造，部分高校的学术评价体系过于注重论文发表数量和影响因子，忽视了科研创新质量和实际贡献，导致一些人才在追求短期成果的过程中，难以潜心开展长期的、具有创新性的研究工作。此外，人才的生活保障和职业发展支持也存在不足，如住房、子女教育等实际问题未能得到充分解决，影响了人才的稳定性和积极性。

2.3 人才体制机制不完善

完善人才的体制机制是高校人才队伍建设的重要保障，但目前大多数高校的人才体制机制并不完善。一方面，人才引进和培养机制不够灵活。部分高校在人才引进过程中，过于依赖传统的招聘方式，缺乏针对性和灵活性。一些高校在引进海外高层次人才时，未能充分考虑人才的实际需求和适应性，导致人才引进后难以发挥其应有的作用。另一方面，人才评价和激励机制不够科学。现有的评价体系中，存在“唯论文、唯职称、唯学历”等现象，不能全面准确地反映人才的实际能力和贡献，影响了人才的积极性和创造性。同时，人才流动机制也存在一定的障碍，高校之间、高校与企业之间的人才流动不够顺畅，限制了人才资源的合理配置和优化。

2.4 人才协调发展工作不足

人才协调发展是实现高校可持续发展的重要途径。然而，当前高校在人才协调发展方面仍存在一些不足。不同学科之间的人才协调发展不够均衡，一些高校在人才引进和培养过程中，过于注重优势学科和热门学科，而忽视了基础学科和新兴学科的发展，导致学科之间的人才结构失衡。工学、管理学等学科的人才相对集中，而哲学、文学等基础学科的人才相对匮乏。不同层次人才之间

的协调发展有待加强,高校在人才队伍建设中,往往更注重高层次人才的引进和培养,而对青年教师和基层教学科研人员的关注和支持相对不足,影响了人才队伍的整体协调发展。此外,高校与社会、企业之间的人才合作与交流机制不够完善,未能充分发挥社会和企业的资源优势,促进高校人才的全面发展。

3 高校人才队伍建设的对策与建议

3.1 加强人才引进与培养力度

3.1.1 精准定位需求

高校在人才引进过程中,应紧密结合自身的发展战略和学科建设需求,精准定位人才引进的目标领域和方向。西安交通大学通过实施“领军学者计划”和“青年拔尖人才支持计划”,成功汇聚了一批在各自学科领域具有重要影响力的领军人才和具有巨大发展潜力的优秀青年人才。这些人才的引进,不仅提升了学校的学科水平和科研实力,也为学校的长远发展奠定了坚实的人才基础。高校还应根据国家和区域经济社会发展的需要,有针对性地引进相关领域的紧缺人才,以更好地服务社会和推动学科的交叉融合与创新发展。

3.1.2 创新培养模式

深化教育领域综合改革、优化高等教育布局,是高校培养高素质人才的关键。高校应建立以科技发展和国家战略需求为导向的学科设置调整机制,及时调整和优化学科专业结构,以适应社会对人才需求的变化。实施“强基计划”和基础学科拔尖人才培养计划,旨在培养具有扎实基础和 innovation 潜质的优秀人才,为国家的科技创新和基础学科发展提供有力的人才支撑。同时,持续推进卓越工程师教育培养改革,加强工程实践教育和创新能力培养,培养适应现代产业发展需求的高素质工程技术人才。通过创新培养模式,高校能够更好地满足国家和社会对各类高素质人才的需求,为国家的科技进步和经济社会发展做出更大的贡献。

3.1.3 加强国际合作

在全球化背景下,高校应积极扩大国际科技交流合作,加强国际化科研环境建设,形成具有全球竞争力的开放创新生态。可以尝试与世界一流大学和高水平科研机构开展深度合作,通过联合培养、科研合作、学术交流等方式,推动各方力量协同育才。这不仅能够为高校带来先进的科研理念和技术,提升高校的科研水平和国际影响力,还能够为学生提供更广阔的国际视野和更多的国际交流与合作机会,培养具有国际竞争力的人才。此外,高校还应积极参与国际学术组织和学术活动,加强与国际学术界的联系与合作,提升高校在国际学术界的地位和影响力,为我国的科技发展和人才培养争取更多的国际资源和支持。

3.2 优化人才成长环境

3.2.1 完善科研平台

高校应加大基础科研平台的建设力度，为人才提供先进的科研设施和丰富的资源支持。投入资金建设国家级实验室，配备先进的科研仪器设备，为科研人员提供稳定可靠的实验环境。积极打造跨学科科研项目，打破学科壁垒，促进不同学科之间的交叉融合与协同创新。通过这些举措，青年学者可以在跨领域的合作中拓宽视野，激发创新思维，获得更多的科研机会和成长空间。例如：高校可以建立跨学科的生物医学研究中心，汇集生物学、医学、工程学等多个学科的科研人员，共同开展生物医学领域的前沿研究，以取得更多的重要科研成果。

3.2.2 营造学术氛围

营造浓厚的学术氛围是激发教师创新活力和促进学术交流的重要途径。高校应鼓励教师积极参与学术交流与合作，定期举办学术论坛、研讨会、学术报告会等活动，为教师提供展示学术成果、分享研究经验、交流学术思想的平台。高校可以每年举办一次国际学术论坛，邀请国内外知名学者和专家作主题报告，开展学术研讨，促进了学术思想的碰撞和创新。此外，高校还应建立学术激励机制，对教师的科研成果、学术贡献给予奖励和认可，激发教师的科研热情和创新动力，营造尊重学术、崇尚创新的良好学术氛围。

3.2.3 提供生活保障

解决人才在生活方面的现实问题是吸引和留住人才的重要保障。高校应为引进人才提供全方位的生活保障措施，解决他们的后顾之忧。在住房安居方面，为人才提供安家费、购房补贴或人才公寓，帮助他们解决住房问题；在子女教育方面，协助人才解决子女入学问题，提供优质教育资源；在医疗看护方面，为人才及其家属提供优质的医疗服务和健康保障。高校应当为引进的高层次人才提供精装修的人才公寓，配备完善的家具家电和生活设施，还要为人才的子女提供优质的学前教育和义务教育资源，让人才能够安心工作，全身心地投入到教学和科研工作中。

3.3 促进人才协调发展

3.3.1 加强学科间协调

为实现高校人才的全面发展，优化学科专业结构是关键。高校需打破传统学科专业的界限，推动学科、专业、课程等层面的交叉融合。通过设置跨学科课程模块，鼓励学生选修不同学科的课程，培养跨学科知识结构和综合素养。培育新兴交叉学科生长点，如人工智能与药学结合的智能药学、大数据与社会科学结合的数据科学等，开辟学科结构发展的新领域和新赛道。这不仅有助于满足社会对复合型人才的需求，还能为人才提供更广阔的发展空间和更多样的研究方向选择，促进人才在不同学科领域的协调发展。

3.3.2 促进区域协调发展

区域间的协调发展对于高校人才队伍建设至关重要。国家应加大对西部地区高校建设的扶持力度,实施“中西部高等教育振兴计划”,在政策、资金、项目等方面给予倾斜支持。通过东西部高校对口支援工作,东部地区的优质高校与西部地区高校建立合作关系,在师资培训、科研平台共建、学术交流等方面开展联动与合作。东部高校可以选派优秀教师到西部高校支教,帮助提升西部高校的教学水平和科研能力;西部高校的教师同时也可以到东部高校进修学习,获取先进的教学理念和科研经验。这种区域间的协同发展,有助于缩小不同地区高校之间的人才差距,实现人才资源的均衡配置和优化发展。

3.3.3 推动产学研合作

产学研合作是促进高校人才发展的重要途径。高校应加强与企业的合作,建立紧密的产学研合作关系,促进高校科研成果的高水平创造和高效率转化。打造高校区域技术转移转化中心,为企业提供技术咨询、技术开发、技术转让等服务,推动高校的科研成果在企业中得到实际应用和产业化。企业也可以参与到高校的人才培养过程中,为学生提供实习实训机会、参与课程开发和教学等,使学生能够更好地了解企业需求和行业发展趋势,提高学生的实践能力和就业竞争力。通过产学研合作,高校人才能够更好地将理论知识与实际应用相结合,实现知识的转化和价值的创造,推动高校与企业共同发展,为社会培养更多高素质的应用型人才。

4 结论与展望

在深入研究高校人才队伍建设的过程中,笔者发现了诸多关键问题,并针对性地提出了一系列对策与建议。面对高层次人才总量不足的困境,强调了精准定位人才引进需求的重要性,借鉴了西安交通大学等高校的成功经验,指出应根据学校发展战略和学科建设需求,制定科学合理的人才引进计划。同时,注重创新培养模式,深化教育领域综合改革,优化高等教育布局,以培养更多高素质人才。针对人才成长环境有待优化的问题,提出了完善科研平台、营造学术氛围、提供生活保障等措施,旨在为人才创造良好的工作与生活环境,激发他们的创新活力和积极性。在人才体制机制方面,主张创新完善,打破传统束缚,建立更加灵活高效的人才引进、培养、评价和激励机制,以充分调动人才的积极性和创造性。针对人才协调发展工作不足的问题,笔者认为,可以加强学科间协调、促进区域协调发展、推动产学研合作,以实现高校人才资源的均衡配置和优化发展^[8]。

展望未来,高校人才队伍建设仍需持续发力,以适应全球化与知识经济发展的新要求。研究者应当继续关注高校人才队伍建设的动态变化,深入分析新情况、新问题,不断优化和丰富对策建议。在人才引进方面,可以将研究重点放在国际顶尖人才的引进策略,探索如何在激烈的国际人才竞争中抢占先机。同时,加强对本土人才培养的关注,研究如何更好地挖掘和培养高校内部的人才潜力。

在人才培养方面,深入研究创新创业教育的实施路径和方法,为培养学生的创新精神和实践能力提供更加有力的理论支持和实践指导。此外,还应当关注人才使用机制的创新,研究如何建立更加灵活高效的人才使用机制,充分发挥各类人才的潜力和作用,为高校的教学、科研和社会服务提供更加有力的支撑。同时,各界应当一同积极推动高校与其他高校、企业、科研机构等的合作与交流,探索实现资源共享、优势互补的新模式,共同推动高校人才队伍建设的高质量发展。总之,高校人才队伍建设是一项长期而艰巨的任务,每一位投身高校人才事业的人都应当秉持初心,持续努力,为实现高等教育的可持续发展和国家的长远发展贡献自己的力量。

参考文献:

- [1] 杨聚鹏,王雪晶.教育强国背景下高校高层次青年人才队伍建设的内在逻辑与实施路径[J].黑龙江高教研究,2024,42(8):39-48.
- [2] 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.
- [3] 董振华.新时代高校高层次人才队伍建设路径探析[J].人才资源开发,2023(24):12-14.
- [4] 王静.高校人才队伍建设中关键岗位人才培养模式探究[J].商讯,2024(8):191-194.
- [5] 刘俊英,张忠文.新时代高校高层次人才队伍建设研究——来自公共管理学科的样本分析[J].吉林省教育学院学报,2023,39(6):21-28.
- [6] 张颖.新时代西部高校人才队伍建设的改革与探索[J].甘肃教育研究,2023(8):4-6.
- [7] 杜伟.高校高层次人才队伍建设对策探究[J].中国教育学刊,2023(6):F0003.
- [8] 华楠.关于高校高层次人才队伍建设机制的探索与实践[J].北京教育(高教),2022(2):92-94.

Research on the problems and countermeasures in the construction of university talent teams

LIU Tao, DONG Xiaohui, LIU Yuwei, SUN Liyuan

(Office of Talent Management, Shenyang Pharmaceutical University, Shenyang 110016, China)

Abstract: The author deeply analyzes the current situation of the talent team development in colleges and universities, and points out the main problems such as the shortage of high-level talents, the need to optimize the talent growth environment, the imperfect talent system and mechanism as well as the inadequate coordination in talent development efforts. This paper puts forward a series of countermeasures and suggestions, including talent recruitment and training, improving the growth environment for talents, innovating and optimizing talent-related systems and mechanisms, and promoting coordinated talent development. The study aims to provide theoretical guidance and practical references for building high-quality university talent teams, thereby enhancing institutional competitiveness, social service capacity, and the sustainable high-quality development of higher education.

Keyword: the construction of talent team in colleges and universities; talent recruitment and training; talent growth environment; talent system and mechanism; coordinated development of talent