# 加强高校高层次人才队伍建设

来源：网络 作者：梦中情人 更新时间：2024-06-23

*第一篇：加强高校高层次人才队伍建设加强高校高层次人才队伍建设陈至立国务委员在长江学者座谈会上的讲话2024-03-30很高兴参加2024年度长江学者特聘教授、讲座教授受聘仪式和长江学者座谈会。首先，我代表国务院，向新受聘的长江学者特聘教授...*

**第一篇：加强高校高层次人才队伍建设**

加强高校高层次人才队伍建设

陈至立国务委员在长江学者座谈会上的讲话

2024-03-30

很高兴参加2024年度长江学者特聘教授、讲座教授受聘仪式和长江学者座谈会。首先，我代表国务院，向新受聘的长江学者特聘教授和讲座教授表示热烈的祝贺，并通过在座的各位向奋斗在教学科研第一线的所有长江学者和全国高校广大教师表示由衷的敬意和诚挚的问候！

刚才大家谈了很多很好的意见和建议。我听后很受感动和启发。我们为各位取得的成就感到由衷的高兴，对各位的建议将认真研究和采纳，以改进我们的工作。下面我就贯彻落实科学发展观，大力加强高校高层次人才队伍建设谈几点意见：

一、加强高校高层次人才队伍建设意义重大

最近，胡锦涛总书记多次强调，要坚持把推动自主创新摆在全部科技工作的突出位置，大力增强科技创新能力，大力增强核心竞争力，在实践中走出一条具有中国特色的科技创新的路子。当今世界，国家之间综合国力的竞争，在一定意义上是科技实力的竞争，是高层次人才的竞争。人才资源与其拥有的科学技术知识已经成为一个国家经济和社会发展最重要的战略资源。在知识经济不断发展的今天，人才资源是第一资源。我国要在日趋激烈的国际竞争中掌握主动权，就必须建设一支强大的高层次人才队伍，推进自主创新，大大提高国家的创新能力，在世界高科技领域占有重要地位。这是中华民族实现伟大复兴的必由之路。

要实现党的十六大确定的全面建设小康社会的宏伟目标，从现在起到2024年，我国国内生产总值年平均增长率必须达到7%以上。这就要求我们必须突破人口资源环境制约，走新型工业化道路，就必须进一步充分发挥科学技术作为第一生产力的重要作用，坚持依靠科技和人才，通过自主创新以强国力，促进科技发展以济民生，使科学和技术真正成为推动社会生产力跨越发展、保障国家安全和惠及广大人民群众的决定性力量。

党中央在2024年年底召开的全国人才工作会议上，作出了实施人才强国战略的重大决策。中央关于人才工作的决定提出：“小康大业，人才为本”、“国以才立，政以才治，业以才兴”，精辟地论述了人才强国战略的极端重要性。高校作为人才培养的主要基地，集聚人才的战略高地，承担着传承文明、培养人才、科技创新和社会服务的神圣使命，担负着“造就数以千万计的专门人才和一大批拔尖创新人才”的重大任务。同时，高校拥有丰富的人才资源，高校教师队伍是国家知识创新的重要力量和高层次人才队伍的重要组成部分，是实施科教兴国战略和人才强国战略的强大生力军和动力源，在我国全面建设小康社会和加快社会主义现代化建设进程中起着基础性、战略性作用。我们必须高度重视，从全局的战略高度来认识加强高校高层次人才队伍建设的极端重要性和紧迫性，把加强高校高层次人才队伍建设作为各级政府和高校一项重大而紧迫的战略任务抓紧抓好。

“长江学者奖励计划”是我国高校高层次人才工作中一次成功的制度创新，得到了中央的充分肯定，得到了高教界、科技界和社会各界的广泛关注和好评，已经成为知名的人才品牌和国家重点实施的高层次人才计划。“长江学者奖励计划”于1998年启动实施以来，前五批聘任了537位长江学者，这一批又新聘190位长江学者。98%的长江学者具有博士学位，94%的长江学者具有在国外留学或工作的经历，有296位长江学者直接从海外应聘回国工作或为国服务。

这项计划不仅在吸引海外优秀人才，孕育创新研究群体和创新团队等方面发挥了重要作用，而且在培养和造就活跃在世界科学前沿和关键领域的优秀学术带头人方面取得了显著的成绩，前五批的长江学者中，有6位优秀学者荣获“长江学者成就奖”，12位当选为两院院士，31位担任国家“973”项目首席科学家，27位担任国家“863”计划专家；有18位长江学者取得了21项重大突破性科技成果，67位所主持的科研项目成果获得了国家科技三大奖，提高了我国在一些重点领域的自主创新能力，对推动我国科技发展产生了重大影响。

新一轮“长江学者奖励计划”在总结经验的基础上，从遴选机制和实施范围等方面，又作了进一步的完善和创新，特别是认真贯彻落实中央关于哲学社会科学和自然科学并重的方针，在人文社会学科领域实行长江学者岗位制度，这必将大力推进我国哲学社会科学的繁荣发展，在促进国家现代化建设进程中发挥积极的作用。实践表明，设立和实施“长江学者奖励计划”是党和国家实施科教兴国战略和人才强国战略的一项重要举措，是体现时代性、富有前瞻性的制度创新。在充分肯定成绩的同时，我们也必须清醒认识到，目前我国高校中优秀拔尖人才还相当缺乏，特别是具有世界领先水平的学术大师还比较少。我们要在已取得成就的基础上，以开拓进取、只争朝夕的精神状态，进一步做好高校高层次人才队伍建设工作。

二、加快建设一支富有创新能力的高校高层次人才队伍

今天上午，党中央、国务院隆重召开了国家科学技术奖励大会。温家宝总理在讲话中指出，当今世界，科学技术是综合国力竞争的决定性因素，自主创新是支撑一个国家崛起的筋骨。我们要引进和学习世界上先进的科技成果，但更重要的是要立足自主创新，真正的核心技术是买不来的。只有拥有强大的科技创新能力，拥有自主的知识产权，才能提高我国的国际竞争力；必须把增强自主创新能力作为国家战略，贯彻到现代化建设的各个方面，贯彻到各个产业、行业和地区，努力将我国建设成为具有国际影响力的创新型国家。他还强调，科技的灵魂在创新，科技的活力在改革，科技的根本在人才。要大力培养和积极引进科技人才，做到人才辈出、人尽其才。

高校广大教职员工要认真学习贯彻温家宝总理的重要讲话精神，进一步充分发挥高校学科综合和人才众多的优势，以满足国家的战略需求为目标，以培养高层次创造性人才和创新团队为重点，着眼于高校高层次人才总量的增长和素质的提高，努力建设一支数量充足、结构合理、富有创新能力的高层次人才队伍，从根本上提高我国高校在世界范围内的学术地位和竞争实力，更好地发挥国家基础研究和繁荣哲学社会科学的主力军、高新技术研究的重要方面军和科技成果转化的强大生力军的作用，为全面建设小康社会的目标提供坚强的智力支持和人才保证。

第一，要以实施“高层次创造性人才计划”为战略抓手，努力吸引、培养和造就一批具有国际水平的科学家和学科带头人。坚持自主创新，既是我国科技工作的方针，也是我国人才工作的目标。实践表明：只有坚持自主创新，高层次人才队伍才能健康成长，才能充分发挥作用；只有拥有高层次创新人才，才能实现自主创新。高校高层次人才队伍建设要把重点放在提高队伍的创新能力上，要紧紧把握科学技术发展的重大战略机遇期并针对我国经济社会发展、国家安全与可持续发展中的重大瓶颈性约束，加强我国的自主创新特别是原始创新能力，力争在关键领域和若干学科前沿掌握核心技术和拥有一批自主知识产权，培养和造就一批具有世界水平的科学家和学科带头人。

第二，要大力建设创新平台，加强创新团队建设。当代重大科技成果的产生，越来越需要跨学科领域专家形成团队，合作攻关。我们要积极适应这种趋势，采取切实措施，加强团队建设。要积极推进高校基层学术组织改革，创新高校人才组织模式，着眼于承担国家重点发展领域或国际科学

技术前沿研究任务，以创新平台、重点研究基地为基础，以优秀拔尖创新人才为核心，重点支持建设一批高水平的创新团队和学术群体。

第三，要努力培养和造就一批哲学社会科学家和优秀教师群体。要积极主动围绕改革开放和现代化建设重大问题开展科学研究，形成一批有重大社会影响和学术价值的哲学社会科学研究成果，不断推进理论创新，为国家和地方经济社会发展提供决策参考和咨询服务，建设充分反映当代中国马克思主义最新理论成果的具有中国特色、中国风格、中国气派的哲学社会科学学科体系、教材体系；造就和培养一批哲学社会科学家和优秀教师群体。

第四，要抓紧培养和造就一大批具有创新能力和发展潜力的中青年学术带头人和学术骨干，形成可持续发展的优秀人才梯队。要坚持事业发展与人才发展紧密结合，在教学科研的创新实践中锻炼培养青年骨干教师。要遵循人才成长规律，坚持以提高学术水平和创新能力为导向，通过学术梯队建设、团队吸纳、项目资助或鼓励自由探索等方式，加大对青年骨干教师成长发展的支持力度。要加大选派高校中青年骨干教师出国研修力度，进一步增强选派工作的针对性和实效性，选派具有较大发展潜力的中青年骨干教师到国外高水平大学和实验室进行研修，促进高校中青年学术骨干在国际学术前沿工作。

我们相信，经过坚持不懈的共同努力，我国高校一定会出现国际水平的学术大师和一大批学科带头人，涌现一批重大创新成果。

三、加强领导，深化改革，大力推进高校高层次人才队伍建设加快建设

高校高层次人才队伍，需要各级政府、高校、社会各界和专家学者共同努力。

首先，各级政府要进一步加强对高校高层次人才队伍建设的领导。要进一步加强组织领导和统筹协调，建立健全有效的工作机制，完善相关的法规制度和政策措施，大力支持高校高层次人才建设。要鼓励自由的创造性探索，鼓励创新，特别是原始性创新。政府各有关部门要加快人事制度改革和社会保障制度改革。要按照“按需设岗、公开招聘、择优聘任、合同管理”的原则，积极推行教师岗位聘任制改革，逐步完善教师分类管理办法和评价标准。要加强和改进舆论宣传工作，热情关心、支持高校人才工作。要完善机制、体制和政策，使资源能够共享，使高层次人才更好地发挥作用，使科技成果通过完善的创新链真正成为现实生产力。

第二，高校要将高层次人才队伍建设摆在学校工作的重要位置。高校要树立科学的发展观和人才观，坚持以人为本，把人才问题始终作为高校改革和发展的大事来抓，科学制定学校发展战略规划和人才队伍建设规划，大力推进人才强校战略的实施。要进一步解放思想、更新观念、创新机制、营造环境，促进优秀人才脱颖而出。要加大经费投入，加强科研基地和创新平台建设，为高层次人才充分发挥作用创造良好的工作条件。要有开阔的眼界、有效的方法，放眼全球广纳贤才，真正培养、留住和吸引一大批拔尖人才。要努力加强学校创新文化建设，充分调动和发挥广大教师的积极性和创造性，努力营造人才辈出、人尽其才的良好校园环境。要特事特办，提高支持创新工作的效率。还要促进人才的双向交流，使优秀人才进得来，使掌握先进技术的人才也能向社会特别是企业扩散，并以此促进知识和技术的双向交流和扩散。

第三，充分发挥高校知名专家、长江学者等领军人物在高层次人才队伍建设中的重要作用。今天出席大会的各位长江学者，你们都是各自学科领域内的佼佼者，是我国科技进步和知识创新的骨干力量。这里，我向在座的各位长江学者，并通过你们向全国高校教师和青年学者提几点希望：希望你们坚持自主创新，勇于开拓，努力攀登科学高峰。创新是一个民族的灵魂，是一个国家兴旺发达的不竭动力。在高新科技领域，只有立足于自主创新，提高自己的科技发展能力，才可能充分利用全球科技资源来加快自己的发展，赶超世界先进水平。长江学者要瞄准世界科技发展的最前沿，勇于创新，善于创新，力争在有条件的领域率先实现突破，实现跨越。希望你们高度关注企业的重大科技需求，为提高我国产业和企业的核心竞争力作出贡献。

希望你们发扬“两弹一星”精神和“载人航天”精神，团结协作，拼搏奉献。人才只有献身于祖国和人民的事业，才能大有作为。长江学者要学习老一辈科学家崇高的爱国主义精神、强烈的历史使命感和责任感。要紧紧围绕我国社会和经济发展的重大课题，严谨治学，抓紧攻关，开拓创新，为国家现代化建设和综合国力的提升贡献自己的力量。哲学社会科学领域的长江学者，要紧密结合“马克思主义理论研究和建设工程”，深入研究我国经济社会发展中的重大理论和实践问题，产生一批充分反映当代中国马克思主义的最新理论成果，在推动理论创新、繁荣哲学社会科学中发挥领军作用。

当前，科学技术重大突破，大多表现为群体突破的态势和学科之间的交叉融合，新的科学发现和重大进展已越来越难以通过单兵作战来实现。团结协作是现代社会生产条件下科学技术研究活动的内在要求。希望大家发扬团队精神，团结协作，群策群力，拼搏奉献，并通过自己的努力和实践，共同创造“长江学者精神”，为中华民族贡献宝贵的精神财富。

希望你们作言传身教、率先垂范、教书育人的模范。长江学者作为高校学科带头人，担负着培养新一代优秀人才的重要使命。“学高为师、身正为范”。希望你们以自己高尚的道德情操教育影响学生，在学术和思想各方面率先垂范，成为教书育人的楷模。同时，积极主动地培养人才、举荐人才，带动和吸引更多的优秀人才，为加快建设高校高层次人才队伍作出你们特殊的贡献。

全面建设小康社会、实现中华民族伟大复兴的宏伟目标，有赖于海内外中华儿女的共同努力，同时，也为包括广大留学人员在内的中华儿女施展才华提供了历史机遇和广阔舞台。在历次受聘的长江学者中，有许多学者是直接从国外回国工作的，体现了留学海外的中华儿女爱我中华、为中华之崛起而奋斗的崇高志向。借这个机会，我向大家表示敬意，并向广大海外学子致以亲切的问候和良好的祝愿。

**第二篇：做好高校国际化高层次人才队伍建设**

摘 要：从中华文化包容性、国家战略、“双一流”建设发展三个方面认知高校国际化高层次人才队伍建设，通过解析“xx现象”，探索高校加强国际化高层次人才队伍建设的路径。

对新时代高校国际化高层次人才队伍建设的认识

1.中华文化包容性的具体体现

中国历经五千多年的文明发展,中华文化生生不息,其很重要的特性就是包容并蓄。中国传统文化儒家思想讲究“天下大同”“四海之内皆兄弟”，都是中华文化包容性的体现。2024年，习近平总书记在参观“复兴之路”展览时，提出了实现中华民族伟大复兴的“中国梦”。2024年，习近平总书记在莫斯科国际关系学院发表演讲时表示：我们要实现的“中国梦”，不仅造福中国人民，而且造福世界人民。正所谓“大河有水小河满，小河有水大河满”，“中国梦”是和平、开放、包容之梦，“中国梦”与“世界梦”心意相连，中国同其他发展中国家在共同的圆梦道路上也愈发并肩前行。随着国家实力的增强，我国高等教育拥有前所未有的发展机遇，高校已成为海内外人才成长成才、实现个人梦想的良好平台。我国高校以开放包容的姿态汇聚海外高水平人才一同投入中国高等教育事业，共同推动人类文明发展、中华民族伟大复兴和个人的跨越发展，实现多方“共赢”发展，正是中华文化包容性的具体体现。

2.贯彻国家战略的重要举措

人才是实现民族振兴、赢得国际竞争主动的战略资源，各项国家战略能否有效贯彻依赖于人才主体。因此，我国“实行更加积极、更加开放、更加有效的人才政策”，以识才的慧眼、爱才的诚意、用才的胆识、容才的雅量、聚才的良方，聚天下英才而用之。高校是人才培养和科学研究的重要阵地，直接关系着各项国家战略的贯彻实施。因此，高校引进海外相关高层次专家学者，争取在中国大地上创造出更多高水平科技创新成果，并为战略实施建言献策，对于推动各项国家战略贯彻落实具有重要意义。

3.符合“双一流”建设发展需要

当前，“双一流”建设成为我国高校的首要任务。世界对“国际一流”标准的共识，通常包括：一是研究工作的引领性。一流大学是探索世界科学技术前沿问题的主阵地，坚持原始创新是其不二选择。瞄准国际学术前沿和社会经济发展的客观需求，凝练重大科学技术问题，开展引领性的研究工作，是所有一流大学的核心追求。二是研究成果的重大性。一流大学是重大科学发现、重大技术发明的发祥地。能够持续产出富有影响力的重大研究成果，这些成果能够影响甚至推动人类社会的进步与发展。三是全球尖端的人才聚集地。能够以人为本、招贤纳士，拥有宽松的学术氛围和一流的社会声誉，具备一流的大学治理能力和校园文化，提供优厚的待遇和充足的保障，吸引全球顶尖学者前来求职任教。四是全球优秀学生的向往地。具有很高的国际声誉，拥有一流的师资队伍，建有完善的教学培养体系，形成了优良的教风与学风，吸引全世界的优秀学子前来求学深造。五是拔尖创新型人才的摇篮。拥有一流的人才培养质量，培养出大批拔尖创新型人才，毕业生能够获得世界著名学术机构的教学科研职位或胜任知名跨国企业的技术研发职位，并能得到雇主的高度认可和社会的普遍赞誉。诸上基本特征都决定着高校需要建立一支国际化的高层次人才队伍。

北京理工大学“xx现象”解析

北京理工大学(以下简称北理工)国际化高层次人才队伍建设中最有特色的是“xx现象”。福田院士从普通的访问学者，经过“111计划”的凝聚，受聘为全职的外国专家，并成长为中国科学院外籍院士，塑造了外籍学者在北理工成长、成功的学术路径，并创造了所在学科国际高端人才聚集效应。这种成长路径和聚集效应，被称之为“xx现象”。“xx现象”包含丰富的教育、科研和大学国际化。

1.“xx现象”是拓展全球先进科研方向的体现

在北理工工作以来，福田教授领导团队提出一系列面向生物医疗与极端制造的先进机器人技术，创建的世界首个跨尺度协同生物组装微机器人系统实现了200微米人工微血管的自动化加工，为再生医疗精密人工器官构建提供了全新方法;创建的世界首个纳米操作机器人系统实现了单细胞原位特性表征，为重大疾病诊断与个性化诊疗开创了新技术。上述研究获得了国际同行的高度评价，被誉为未来高端医疗诊治机器人的代表。由福田教授牵头的纵向科研中包括唯一一个由外籍学者牵头并使用英文答辩的国家自然科学基金国际(地区)合作与交流项目。因此，“xx现象”拓展了全球先进科研方向，为国际学术界贡献了显著的成果。

2.“xx现象”是培养和引进高层次人才的体现

福田院士至今已指导了30多名中国学生攻读博士学位，其中包括专家郭书祥教授在内的一批中国学生已回国工作，成为中国机器人与自动化领域的中坚力量。他培养的诸多中国学生已成为世界著名学者，极大提升了中国学者在世界机器人研究领域的话语权。在“智能机器人与系统高精尖创新中心”的建设过程中，福田院士积极发挥自己的国际学术影响力，协同学校相关方面联络国际高层次人才来中心任职。经他介绍，日本建设机器人学会前会长、IEEE Fellow、日本大阪大学新井健生等教授受聘成为北理工“外专千人”全职教授，分别担任了中心科研团队的PI，为中心高水平学术团队的建设起到了不可或缺的桥梁作用。因此，“xx现象”不仅体现了学校培养高层次人才的能力，而且也体现了引进高层次人才的决心和实力。

3.“xx现象”是本科生培养的国际化体现

随着办学国际化的日益深入，学校国际合作办学项目不断增长，本科生拥有大量出国参与著名高校联合培养的机会，逐渐拥有越来越宽阔的国际视野。同时，学校留学生人数突破2,200人，已成为留学中国的著名品牌，学校推进留学生与中国学生的趋同化培养，留学生培养质量不断提升。福田院士作为北理工机电学院本科生机械电子工程全英文教学的专业顾问，利用其丰富的海外教学经验，对该英文专业的规划论证、课程建设、培养方案设计等提出了宝贵的指导意见，并亲自担任“机器人学科前沿与发展动态”课程的教学任务。因此，“xx现象”体现了北理工本科生培养的国际化实力。

4.“xx现象”是扩大北理工国际影响的体现

福田院士心怀浓郁的北理工情结，着眼增强北理工的国际学术影响力，致力于通过机器人领域高水平的国际交流与合作途径提高北理工的国际学术声誉，并切实推进北理工及国内青年学者与国际顶级同行之间的学术交流与合作。2024年，在他的倡导下成立了IEEE机器人及自动化学会北京专业委员会。在2024年中国主办世界机器人大会的筹备过程中，福田教授担任国际顾问委员会主席，邀请时任IEEE机器人与自动化学会主席拉贾(Raja)教授等世界顶级专家作大会报告。在2024年和2024年北京世界机器人大会期间，他广邀到会的全球机器人领域顶尖学者来学校和中心参观交流，让这些国际顶尖学者们直观地认识了北理工，了解了北理工在机器人学术领域所开展的工作和取得的成绩，有效地扩大了学校在学术界的影响力。2024年，他和黄强教授作为联合主席共同创办了“机器人—人功能单元融合仿生系统(CBS)”IEEE技术委员会。在福田院士的指导下，于2024年10月在北京首次主办IEEE CBS国际机器人大会，于2024年创办IEEE Transactions on CBS期刊。在福田院士的联络和帮助下，日本电气通信大学与北理工签订了校际合作协议，并为推动学校与国际高水平大学之间的科技合作与人才培养提供了更多的机会。因此，“xx现象”体现了北理工日益扩大的国际影响力。

高校加强国际化高层次人才队伍建设探析

1.统筹学科发展规划，加强引证作顶层设计

引证作竖际化高层次人才队伍建设的主要手段。国际化高层次人才队伍建设是“双一流”建设的重要组成内容，与科研、教学等各方面工作存在相互促进的有机关系。高校开展引证作要坚持与“双一流”建设相结合，不能将引证作孤立处理，尤其要注重统筹学科发展规划，做好引证作的顶层设计。

要建立国际化高层次人才队伍建设的决策和研究机制，结合学校学科发展规划，充分利用各类国家外专项目平台，面向国际前沿科技领域学科增量发展或紧需的学科存量发展，优化学校引进国外人才结构和引智项目布局，激励外国专家发挥重要作用，提升合作实效。

2.坚持以点带面，强化“xx”效应

提升外国专家层次，提高引智效益。“xx现象”给高校国际化高层次人才队伍建设提供了借鉴样板。随着我国高等教育整体实力的快速提升，以及全国引证作的长期发展，目前我国高校正在大力引进国外高端紧缺人才，应该注重引进的质量，提升外国专家的层次，提高人才引智效益。

结合自身发展需要，主动制定引智标准和引智策略，针对性地引进高端海外人才。充分发挥引进专家的辐射效应，促进专家到校后拓展科学研究、人才培养多领域的国际合作，以其学术影响力和成功经验，不断引进海外同领域的优秀专家或团队，提高我国高校在国际上的知名度和学术地位，扩大在国际上的影响;以外专人才和团队引进为牵引推动获批重大科研项目，从而实现高校引智的经济效益。充分发挥海外高端人才在人才培养工作中的作用，以外国专家的专业优势、严谨治学态度和敬业精神影响学校教师和学生，加强全英文课程建设，深化留学生趋同化培养，切实提高人才培养质量。

3.完善保障体系建设，营造良好人才聚集环境

第一，提供能够充分展现外专实力的配套科研平台。科研平台是引智对象最为关注的条件，密切关系到其科研事业成败。科研平台的方向是否与自己的研究领域相匹配，科研平台的实力能否支撑重大科研项目的申报，科研平台的外部影响力能否满足自身学术发展需要，都是引智对象关注的焦点。因此，“工欲善其事，必先利其器”。高校做好海外高层次人才引进，必先为其搭建好能够充分展现其实力的配套科研平台，方能做到“先引后培、支撑发展、以点带面、全面开花”。

第二，建立能够充分吸引外专人才的政策体系。由于国内外的高校管理体制机制不尽相同，学校要引进人才和留住人才就应该给予外聘专家政策上的支持，要打破原有的条条框框，从各方面给予外聘专家以支持，建立能够充分吸引外专人才的政策体系。一是考虑到国内外薪酬水平的差距，高校要结合实际情况，建立定制化的海外专家薪酬体系。二是要建立灵活的人事聘用制度，高校应结合实际依托的人才项目或双方协商意见，突破传统事业编制人员招聘模式，制定特定期限的人事聘用合同。例如：可以针对不同层次、不同类型人才特点，采取不同的引进措施和策略，形成回国创业与为国服务相结合、专职与兼职相结合、合作研究与讲学授课相结合的多种引进方式，争取更多的海外学者回国工作和为国服务。三是打通海外专家的专业技术职务晋升通道。四是建立与国际接轨的国际化高层次人才福利制度，如带薪学术休假制度等。五是提供一定的科研启动经费。六是保障其在合理范围内拥有治学自主权。

第三，建立能够切实满足外专工作生活需要的服务体系。良好的服务体系是高校引才留才的软实力，直接影响到外专入校工作后的归属感和幸福感。一是相关管理服务部门要建立国际化的语言环境，能够做到管理和服务过程无障碍沟通。二是加强信息化建设及其国际化界面设计，使得外专人才在校办事做到简单便捷。三是提供人性化的医疗、膳食、图书和网络服务。四是协调解决其子女教育和升学需求。

**第三篇：加强高层次人才队伍建设**

加强人才队伍建设 打造创新型特色园区

近年来，高新区紧紧围绕自治区、南宁市科教兴市和人才强市战略，牢固树立“人才是科学发展第一资源”的理念，以经济的快速发展吸纳人才，以优秀的创新企业承载人才，以良好的创业环境留住人才，以完善的政务服务体系培育人才，人才队伍建设工作取得一定成效。

一、高新区人才队伍建设基本情况

2024年，高新区各项经济指标继续保持30%以上的增速，完成工业总产值407.5亿元，占全市的20.34%，同比增长48.6%；完成规模工业总产值395.9亿元，同比增长49.58%；完成固定全社会固定资产投资151.36亿元，同比增长37%；实现财政收入20.91亿元，同比增长38.51%。作为南宁市最重要的科技成果转化和人才资源聚集地，截止2024年底, 高新区吸引世界500强和国内外著名公司X多家，回国留学人员创办企业100多家，设立了1个博士后工作站，吸引聚集了6.6万各类人才在此工作创业。参与高新区创新创业的两院院士达到11人，进入广西“新世纪十百千人才工程”和南宁市“新世纪学术和技术带头人”的有17人，拥有中高级职称近X万人，博士硕士983人，留学人员X人，大专以上学历人才24449人，占到人才总量的40%。2024-2024年，留学人员创业园、广西软件研发人才小高地和南宁生物工程与制药人才小高地引进中高端人才X名； 2024年12月南宁高新区大学生科技创业基地被科技部确定为首批国家级大学生科技创业基地；2024年4月南宁邦尔克生物技术有限公司周礼芹博士入选国家 “千人计划”。

二、高新区人才队伍建设的主要工作举措

通过不断探索，我们在高层次人才队伍建设方面的主要做法是：

（一）加强“三园”载体建设，集聚科技研发人才。一是加强留学人员创业园建设。近几年，高新区加大投入力度、完善扶持政策，逐步提升了留学人员创业园的品位和吸引力，截止2024年底，留学人员创业园累计引进海外留学人才100多名。二是加快了总部基地园区建设。总部基地园区建筑面积XX万平方米，投资总额X亿元，目前一期、二期、三期已投入使用，中国网通、印尼金光集团广西总部、台湾维士比集团、日资企业丰达电机公司和胜美达(广西)公司、中山大学达安基因股份公司等国内外知名企业陆续入驻，成为高新区经济快速发展的重要支撑，也为高新区引进高层次人才提供了良好的载体。三是加强南宁软件园建设。截至2024年底，南宁软件园已经汇聚了广西60%以上的软件企业和80%以上的软件开发管理人才，是广西软件研发人才小高地。软件企业从业人员7000多人，其中拥有国家863信息技术专家1人，博士56人，具有高级职称355人，硕士以上学历302人；技工贸总产值达39.2亿元，实现利税5.48亿元。

（二）加快孵化器建设，集聚创新创业人才。一是加快创业中心孵化器建设。截止2024年底，创业中心建成孵化面积达X万平米，2024-2024年孵化企业123家，毕业企业55家，引进留学人员创业企业45家。二是加快大学生创业基地建设。2024年投资5000万元新建大学生科技创业基地，提供8000平米标准厂房，投入300万元设立大学生创业扶持资金扶持大学生科技创业。目前大学生入驻企业35家，吸引了100多名创新创业人才。通过加快孵化器建设，极大的提高了高新区孵化能力，也打造了高新区人才服务品牌。

（三）依托特色产业集群载体，集聚专业技术人才。高新区重视高新技术产业集群发展，致力于发展以生物制药、电子信息和机电一体化等为主导的高新技术产业。目前，高新区共有高新技术企业31家，涌现了八菱科技、富士康集团、培力药业、桂西制药、德意数码、平方软件等198家规模企业，形成特色产业集群，吸引专业技术人才和经营管理人才2024余名，其中中高级人才1000余名。南宁生物工程及医药产业集群拥有生物制药企业144家，从业人员4200人，其中拥有院士1人，博士25人，硕士95人，高级职称人员132人。

（四）搭建活动载体平台，集聚创新创业人才。一是举办科技创业大赛。2024年，高新区与广西大学联合主办大学生创新创业大赛，共有X个创业团队报名参赛，参赛团队来自清华大学、北京大学、广西大学等国内著名高校的大学生，入围项目中已有30余个项目落户高新区投资创业，吸引了国内外100多名科技人才来高新区创业发展。二是积极组织参加人才科技周等活动。高新区积极组织企业参加广西科技活动周，北京科博会和深圳高交会等活动，每年组织高新区企业赴市内外参加各类招聘活动15次以上。大力宣传高新区人才创业服务环境，大力引进各类高层次人才。

（五）营造优厚的政策环境，浓郁创新创业氛围。高新区把营造良好的政策服务环境，作为人才开发服务的重中之重来抓。近年来，先后出台了《南宁高新区高层次人才待遇暂行办法 》和《特殊优秀人才待遇暂行办法 》等优惠政策，在资金扶持、场地租金优惠和创新奖励等方面也给予大力扶持和帮助，累计发放人才创业扶持资金1000多万元，提供优惠孵化场地约3万平方米，以全方位的服务营造了浓厚的创新创业氛围。

（六）搭建企业融资平台，扶持人才创业发展 积极为高层次人才创业提供完善的融资服务，帮助企业做大做强，激发人才创业的热情。一是着力打造创业融资平台。投资1亿元成立联合创新融资性担保公司和联合创新风险投资公司，为各类人才进区创业提供充足资金保障。二是积极争取“新三板”试点，为非上市公司股份交易融资搭建平台。努力解决人才创业初期的资金瓶颈难题。

三、南宁高新区人才开发方面存在的问题

1、产业规模不大，产业链不长直接导致对人才的吸引力不强。高新技术产业属于高智力、高风险产业。高技术人才在选择工作地点时，非常看重该地区的产业规模。北京、上海、深圳、广州等发达地区改革开放的程度比南宁高，产业规模大，产业链长的优势非常明显，在人才争夺战中处于有利地位，而南宁的高新技术产业尚处在崛起之中，对人才聚集能力还不强。

2、企业规模不大，实力不强，想要的人要不到，想来的人企业不愿要。南宁高新区企业规模普遍较小，国际国内知名企业不多，品牌效应还不明显。受“马太效应”影响，在人才争夺战中，我们的企业总是抱着复杂的心理：对想要的人才因无法提供其发展的空间和舞台而要不来，或要来后也留不住；对需要培养和慢慢磨练的人才又不愿意花时间和精力，同时也担心“替人做嫁衣”。

3、缺乏优秀的研发人员和企业家人才，高层次人才队伍不够稳定。一方面，由于企业的科技研发投入水平有限，对高水平研发人才的吸引不够，导致优秀的研发型人才相对短缺。据统计，南宁高新区工业园区具有硕士以上学历人员仅占从业人员总数的1.46％，高级职称人才仅占从业人员总数的5.5％。另一方面，高新区内的企业家大多是从本地高校、科研院所下海的，办企业的眼光、胆识、毅力以及整合资源的能力有限，在融通资金、开拓市场、延揽人才、保护和利用知识产权的能力不足，这也是高新区很多企业很难迅速成长的重要原因。例如南宁邦尔克生物技术有限公司研发的“高活力α-乙酰乳酸脱羧酶”，获得了国家科技进步奖二等奖，在酶研发方面处于国内领先水平，但由于缺乏高级经营管理人才，至今仍做得不够大，不够强。

四、进一步加强南宁高新区人才开发的思路和对策

1、大力发展规模产业，继续优化引才政策，完善引才机制，提高对人才的吸引力。要加快产业链培育和配套产业发展，培育高成长的龙头企业和项目，在产业经济与人才开发的协调运作上走出特色，增强对人才的吸引力。把引才与引项目、引资金、引智力有机结合，不断拓宽引才渠道，积极探索有效的人才吸纳载体；一方面，通过制定优惠政策、提供良好的社会保障和创业环境直接吸引相关人才；另一方面，进一步加强与高校、科研院所的人才合作，开展“不求所有，但求所用”的柔性引才，充分利用人才资源借鸡生蛋。

2、实施多层次多渠道人才开发战略，切实加强专业技术人才和企业家队伍建设。一是以高层次创新型人才开发为重点，实施重点人才和紧缺人才培养工程，通过项目培养、课题研究的方式，支持企业成为培养创新人才的主体，抓紧培养一批急需的专业技术人才。二是充分利用中国—东盟企业总部基地的“中心辐射效应”，协力打造总部经济，吸引一批专业化、国际化的企业家和高素质人才。三是以促进培养为手段，坚持重奖有成就的企业家，造就出一批本土优秀企业家队伍。四是实施企业经营管理者素质提升计划。主要任务是对规模以上企业经营管理者进行多形式、多层次、多途径的培训。(1)开展专项培训。每年举办“企业经营管理高级研修班”，学员为产值在亿元以上、利税在千万元以上的规模企业的董事长和总经理。针对民营企业面临的问题，分企业转型、企业哲学、企业制度、企业外部环境、企业经营战略和市场竞争等内容实施培训。(2)举办专题研修班。每年举办30期左右涉及企业战略、技术创新、资本运行、风险投资、财务管理等内容的研修班，组织企业中高级管理人员进行专题研讨，提高经营管理水平。

3、进一步加强创新载体建设，拓展企业人才创新平台。一是加快博士后科研流动站和工作站建设。积极发展博士后科研工作站，推进企业博士后科研工作，建立博士后科技创新基地，加大资助力度，吸引更多的优秀博士后到企业从事科技创新，不断壮大博士后创新人才队伍。鼓励和支持博士后参与科技攻关、承担重大课题项目，重大科技专项和自然科学基金等要向博士后适当倾斜，为他们参与前沿科技创新研究提供便利。二是加强留学人员创业园区建设。进一步优化创业环境，完善服务功能，健全服务体系，积极打造园区品牌。重点是强化园区的高新技术孵化功能和辐射带动作用，努力培育和扶持一批拥有自主知识产权的高新技术企业和知名产品，使创业园区成为引领高新技术产业发展的基地。三是加强广西软件研发人才小高地和南宁市生物工程与制药人才小高地建设。通过加大人才小高地子项目建设专项扶持经费投入力度和技术创新基金的投入，推进小高地项目研发、高端人才引进和企业技术人员和管理人员的培训，进而推动人才小高地的建设，打造高新区人才服务品牌。同时积极协助小高地建设单位申报各级科技部门产业科技项目立项，争取上级部门经费支持。四是大力扶持企业人才小高地的申报和建设。目前园区企业已拥有南宁市阻燃剂研制人才小高地、南宁市环保设备研发人才小高地等，今后高新区要通过多种措施鼓励园区企业积极申报各类人才小高地，同时积极协助小高地建设单位申报各级科技项目立项。高新区创新扶持资金也会适当的向小高地建设单位倾斜。五是搭建产学研平台，打造良好科技创新环境。积极探索“校区一体化”产学研合作新模式，每年设立专项资金100万元，支持各高校科研成果在高新区转化；设立专项资金100万元，支持各科研机构实验室建设和成果转化；与邕江大学密切合作，共建邕江大学科技园。

**第四篇：高层次人才队伍建设**

实施人才强校战略，推进地方高校高层次人才队伍建设

1995年中央提出科教兴国战略，2024年中央又提出了人才强国战略。从科教兴国战略到人才强国战略的转变，充分说明我们党认识到人才问题是事关党和国家事业发展全局的问题。对于高等学校来说，人才问题就是事关学校发展全局的问题。清华大学老校长梅贻琦先生的名言“大学者，非大楼之谓也，乃大师之谓也”，说的就是人才对于高等学校的特殊意义。应该说，当前各高等学校已经普遍认识到人才对于学校改革和发展的重要性，已经开始对人才尤其是高层次人才进行大力培养和大量引进。但是，地方高校由于财力、自身吸引力等方面明显不如部属重点院校，已经在人才的竞争中处于弱势地位。

当前，地方高校的人才工作中普遍存在着高层次人才紧缺，基本上没有国家级的领军人物，高层次的学术骨干教师和带头人数量很少；高层次人才队伍不稳定，流失比较严重；人才资源的学科分布不够合理，传统学科、基础性学科相对较强，新兴学科、应用型学科较弱；高层次人才的利用率不高，主动性、积极性和创造性不强；后备高层次人才队伍的梯队建设不完备；创新性团队建设还处在初级阶段；高层次人才的引进、培养制度不够健全，管理水平相对滞后等问题。

在这样的大环境下，探讨地方高校如何实施人才强校战略，推进高层次人才队伍建设就显得尤为重要，具有很强的现实意义。

第一、地方高校要统一思想，提高认识，加强领导，健全组织机构，把高层次人才队伍建设做为学校的重要工作来抓。地方高校的各级领导必须认识到高层次人才对于学校改革和发展的重要意义，认识到地方高校在构筑人才高地时所面临的严峻挑战。学校要成立主要领导挂帅的高层次人才工作领导小组，必要时可以成立高层次人才工程办公室，根据学校总体事业发展制定高层次人才队伍建设规划，研究高层次人才队伍建设中的重大问题。各地方高校还可以把高层次人才工作纳入中层党政领导班子工作目标考核，切实保障高层次人才队伍建设的各项工作落到实处。

第二、要加大对优秀中青年骨干教师和学术带头人的培养力度，加强后备高层次人才队伍梯队建设。地方学校要建立和完善青年人才培养制度，将青年人才的培养作为学校高层次人才战略的重要组成部分，并有专门的经费用于青年人才的培养。进一步加大学术交流力度，选派优秀中青年骨干教师和学术带头人到国内外一流大学的最优秀的教师那里学习，让尽可能多的优秀中青年骨干教师和学术带头人参加国内外学术会议，了解本学科最前沿的知识，改善自己的知识结构，提高自己把握前沿知识的能力。有意识地为优秀中青年骨干教师和学术带头人提供成长的舞台和条件，为他们创造良好宽松的发展空间，鼓励他们敢于探索，敢于提出新观点，敢于面对失败。对于学校来说，也要敢于给他们压担子，这样他们才有充分施展才华和大展宏图的机会。在一些重点学科和重大项目中，也要敢于让优秀中青年骨干教师和学术带头人担任项目负责人，促进他们迅速成长。学校还要关心他们思想政治上的成长和进步，在学术道德、思想方法、团结协作、群众路线等方面对他们加强培养和帮助。

第三、要集中优势资金，重点引进学校急需的高层次人才。近年来,一些地方高校不顾自身条件和实际需要，盲目地跟进高层次人才的抢夺大战，结果不仅起不到改善学科结构、学缘结构、年龄结构、职称结构和学历结构的作用，反而因为学校本身缺乏相应的软硬件条件及人员梯队条件，所引进的人才多数没有用武之地，造成经费和人才资源的极大浪费。同时，学校自己培养的人才也会因待遇、条件、政策倾斜度等原因而觉得不平衡，极大地挫伤了工作积极性，破坏了同事间的团结，导致高层次人才队伍建设偏离了正确方向。因此，各地方高校在引进高层次人才这个问题上决不能片面追求“多而全”，而应坚持“少而精”，在积极筹措经费的同时，集中有限的资金，引进一些真正急需的骨干教师和学科带头人，以他们为核心来带动周围教师的教学和科研积极性，以此推动教师队伍的整体发展。同时还要制定相关政策，对于引进的高层次人才进行培训和约束，使他们能够快速地融入到学校的发展建设当中，真正发挥骨干教师和学术带头人的作用。

第四、要加强体制创新，推动高层次人才优秀团队建设。当代科学的内在发展趋势是学科间不断交叉、集成和相互融合，这种趋势不断产生一

些新的学科、新的领域。这些新的学科、领域往往是竞争最激烈、最能带动经济和社会发展的领域，需要多学科、跨学科合作，需要一批优秀的团队进行集体作战和合作攻关。地方高校由于自身原因不可能引进很多高层次人才，在优秀团队的建设上受到制约，必须通过体制上的创新，才可能在优秀团队建设方面有所作为。一方面地方高校引进优秀的学术带头人，并以他们为核心，汇聚一批活跃的学术人才队伍，组成一个团队，进行最前沿的科学研究和重大的科技攻关。另一方面也可以聘请国内外一些具有创新性构想和战略性思维，能带领本研究方向跟踪国际科学前沿的知名专家学者作为客座教授或兼职教授，给他们在学校设立工作站，再以他们为核心，吸收相关学科的优秀中青年后备人才组成一个团队，通过让他们定期到学校进行讲座、辅导，来带动整个团队的成长。学校对优秀团队要采取确定方向、稳定支持、自由选题、重点突破的措施，在政策上要有所倾斜，给予相对独立的体制环境和运行机制。

第五、要完善激励机制，稳定高层次人才队伍，调动他们工作的积极性和创造性。高层次人才的特点集中表现为数量和质量上的稀缺性，高校间对高层次人才的激烈争夺促使他们的流动性加剧，如何稳定这样一支高层次的人才队伍是所有高校高层次人才队伍建设的前提，高层次人才稳定不了，队伍建设根本无从谈起。根据马斯洛的“需求层次理论”，高层次人才的需求是全方位、多层次的，对地方高校来说必须进一步完善激励机制，通过适当的激励措施来管理高层次人才队伍，进而调动他们的积极性，激发他们的创造性。要采取适当措施提高高层次人才的福利待遇，解决他们最基本的需求，使他们没有后顾之忧；要按照效率优先、兼顾公平的原则进一步深化内部分配制度改革，鼓励多劳多得，优劳优酬，调动他们的工作积极性和创造性；要大力营造有利于高层次人才成长和发挥作用的工作环境、人际环境和学术环境，使他们在工作中能够心情愉悦；要推进按需设岗、择优聘任的教师聘任制度，将高层次人才聘任到最适合他们发展的岗位，充分激发他们的潜力；要对他们委以重任，可以让他们担任部门或项目的负责人，也可以让他们参与学校一些重大问题的决策，满足他们在精神上的需求。

第六、要健全管理制度，提高管理水平，促进高层次人才队伍建设的各

项工作有序开展。地方高校要结合本校高层次人才队伍建设的实际情况，进一步规范和健全相关规章制度，从制度上保证工作的顺利开展。各地方高校既要有培养、引进、激励高层次人才方面的规章制度，同时还要有对他们进行严格要求和约束方面的规章制度。另外，由于人才工作具有很强的政策性和系统性，各地方高校必须把具有较高的思想素质、业务素质和管理能力的管理干部充实到人才管理工作中。平时注重加强对他们进行业务知识培训、政策理论辅导、思想观念更新，以进一步提高他们的管理能力和水平，促使高层次人才队伍建设工作能够优质、高效、有序地进行。

总之，高层次人才是高等学校师资队伍中最核心的部分，高层次人才建设也是高等学校师资队伍整体建设的最重要组成部分，各地方高校必须从实施人才强校战略入手，下大力气推动高层次人才队伍建设，带动学校的各项事业得到全面发展，最终实现学校的发展目标。

**第五篇：加强高层次人才队伍建设**

加强高层次人才队伍建设，引领延边文化事业大发展

金正国

十七届六中全会提出，推动社会主义文化大发展大繁荣，队伍是基础，人才是关键。根据我州复合型、高素质的高层次文化人才紧缺的实际情况，全州上下应把高层次领军人物的培养工作放在文化人才队伍建设的突出位置。

一、注重理论与实践并进，搭建人才培养平台

在理论培训和研究方面，文化部门应与高等院校、相关文化企业之间建立相互战略合作联盟，通过委托培养、中短期培训、定期研讨、项目合作、课题攻关、举办文化论坛、开展人员交流等多种渠道，提升他们的理论素养。

在实践上，通过压担子、压任务，以及挂职锻炼、课题调研、文艺采风等活动，为人才的能力提高和阅历的丰富提供更多的实践锻炼机会，并根据每个人的兴趣和特长把他们安排到最合适的岗位，做到人尽其才、才尽其用。同时，加大资金投入，为重点课题、文艺作品创作、著作出版等提供更多的经费支持，使他们能够通过更多的实践活动，提升自身的综合素养。

二、注重对青年人才的培养工作

实施青年人才培养计划, 打破官本位思想, 破除重资历、轻能力的倾向, 在职称评审、职务晋升、课题申报、重大项目实施中, 对青年人才进行倾斜, 创造条件让青年人才勇挑重担。要创造一种宽松自由的环境, 鼓励青年人敢于奇思妙想, 敢于突破传统, 敢于质疑权威，创造条件让青年人才脱颖而出。

三、注重文化人才交流与合作

我们所需要的文化人才应熟悉国内乃至全世界，特别是东北亚的各种文化信息。因此需加强与国内其他地区，韩国、日本等周边文化先进国之间的人才交流与合作。

首先，鼓励、帮助延边大学与其他地区高校联合办学、互派访问学者。延边大学的人文学院、艺术学院是培养朝鲜族文化人才的摇篮。因此，推进他们与其他国内外高校之间的联合办学对培养朝鲜族文化人才具有非常重要的意义。其次，进行国际合作与互访。一方面，选派优秀青年文化人才到国内其他地区或韩国、日本等周边文化先进国进行学习、考察。另一方面，邀请国内外知名专家参与并指导我州重大文化项目建设。

通过交流与合作使他们能够掌握各地区的文化特点，而且要对其中的一种民族文化形态具有较深的理解和研究，总结出各地文化事业发展的优秀经验，培养勇于创新、积极开拓符合延边州情的文化新领域、善于经营文化产业，参与国内、国际市场竞争的能力。

四、注重开展评先进活动，激发文化人才工作活力

定期在文化事业领域开展“重才爱才先进单位”、“突出贡献人才奖”等类似评选活动，加大奖励力度，调动文化事业单位培育人才、善用人才和每位文化工作者的工作积极性。为了保证评选工作能够顺利进行，要把“公开、公平、公正”的原则贯穿于评选工作的整个过程。一是加强组织领导。整个评选工作在州委人才工作领导小组的统一领导下进行，并专门成立评选工作小组，负责具体评选工作的实施。二是充分发扬民主。注意总结、借鉴我州其他行业及其他地区评选工作经验，在程序和方法制定上都要反复研究、广

泛征求有关方面意见。三是增加工作透明度。评选工作的有关政策和规定、评选过程和结果，特别是评选候选人名单、最终评选结果要通过延边电视台、延边日报、延边信息港等主流媒体向社会公布，使社会各界了解评选过程和结果，并接受社会监督。

本文档由站牛网zhann.net收集整理，更多优质范文文档请移步zhann.net站内查找