# 高校高层次人才队伍（合集）

来源：网络 作者：空山幽谷 更新时间：2024-06-29

*第一篇：高校高层次人才队伍高校建设高层次人才队伍的思路（一）树立科学人才观，强化人才强校的理念《史记》中有这样一句名言：世必有非常之人，然后有非常之事；有非常之事，然后有非常之功。大学的发展亦是如此，没有优秀的人才就不会有优秀的大学。现代...*

**第一篇：高校高层次人才队伍**

高校建设高层次人才队伍的思路

（一）树立科学人才观，强化人才强校的理念

《史记》中有这样一句名言：世必有非常之人，然后有非常之事；有非常之事，然后有非常之功。大学的发展亦是如此，没有优秀的人才就不会有优秀的大学。现代大学精神的形成与传承、创新能力的培养与提升、特色优势的保持与发展，无不体现在高校一代又一代的学者、教师身上，尤其是大师级等关键人物，对大学的发展起到了不可估量的作用。如果没有高素质的人才队伍做支撑，高校就会失去最基础的保障和安身立命的根本。

在充分论证的基础上各高校已形成了明确共识，即要建设成为一所高水平大学的核心要素就是凝练学科方向、汇聚人才队伍和构筑创新基地，其中汇聚人才队伍是关键、是核心，人才问题始终是学校改革与发展的重中之重。必须进一步树立科学、全面的人才理念，真正把人才队伍建设作为学校的一项长期性、全局性、战略性、根本性工作。积极实施人才强校战略，多策并举培养人才，千方百计吸引人才，倾注感情留住人才，创新机制选拔人才，强化服务用好人才。这是高校人才战略的理想和目标，也是高校面向未来，实现学校新的发展目标的必然选择。

（二）统筹规划，全面实施人才强校战略

第一，明确工作目标，结合学科实际，把握人才引进工作的方向性。

随着学校事业的快速发展，仅靠对高校现有人才的培养还不能完全承载学科建设的全部任务，因此，引进高层次人才就是学校近一时期内提升学术地位及核心竞争力不可或缺的组织手段，是实现历史性跨越的重要举措。但是，引进人才不能盲目、不能没有方向、没有目标。高校引进人才本质上就是一种人力资本的投资行为，应遵循市场经济的规律，要符合效益最大化原则，即在人才引进时应研究人才引进的成本结构，进行相应的投入与产出核算。工作中坚持人才引进与学科专业建设紧密结合，充分发挥人才的最大效能，力避人才资源的浪费。坚持科学设岗、合理引进的原则，努力实现引进一个人，带出一支队伍，建好一个学

科和专业的目标。因此，在人才引进过程中，不仅要看他的学历、职称及水平，更要看他的研究方向与学校学科专业方向的一致性、互补性、相关性，要看学科、专业平台的支撑，能否为引进人才脱颖而出提供保证。

同时，根据不同学科的发展状况及趋势，在人才引进方面统筹规划，实现重点突破。譬如传统优势学科重点引进国内外知名的学术带头人，其他新建学科则重点引进高学历高职称的优秀人才。充分使引进的每一个人才都能够为学科建设做出一份贡献，特别是引进的高级人才都能够带动整个团队科研水平、学术平的提高，真正实现了人尽其才，才尽其用。

第二，不拘一格，引才引智并举，体现人才工作的灵活性。

在高层次创新人才的引进上，采取超常规的做法，坚持“一人一策”、“一系一策”、“一事一议”、“特事特办”，力求在最短的时间内办妥所有手续，解决引进人才的后顾之忧。学校能办的就优先办，学校不能办的就先接下来，尽量简化手续，提高办事效率。另外，在专业技术职务评聘上，对于特别优秀的人才实行特评制度，参照经历，重实绩，重水平，不受评审年限的限制，为他们顺利走上学科带头人等关键岗位、为学科建设做贡献积极创造条件。

在人才引进的过程中遵循“力求所有，更求所用”的原则，实行人才的柔性引进和智力共享。目前在很多高校就活跃着一批这样人才——他们一部分时间在国内外高水平科研院所和高校做研究，通过来校工作、选送优秀教师到其所在单位作访学等多种形式，及时有效地将国内外最前沿的学术动态和全新的研究方法带到学校，为学校的发展提供了强有力的智力支持，同时这种灵活多样的用人模式也有利于提高用人效率，降低办学成本，有利于改善教师结构，加强产、学、研结合。

第三，存量与增量并重，实现人才工作的和谐性。

为促进学校人才总量与学校的总体发展目标相适应，要努力处理好存量与增量的关系。抓好增量，就是通过实施人才引进计划，加强对高层次优秀人才的引进。抓好存量，就是在引进人才的同时，有计划地加大对教师的培养力度。只有

这样，才能真正引进优秀的人，用好现有的人，留住关键的人，培养未来的人，最终建设一支规模适宜、结构优化的师资队伍。

通过有计划地选派优秀青年教师到国内外一流大学、一流学科和实验室学习、进修和科学研究，从而带动教师队伍整体素质的提高。积极鼓励广大教师参加外语培训和出国外语考试，充分利用国家留学基金委地方合作项目及校际交流等途径，选送优秀中青年教师出国学习深造。同时,学校要充分利用 “555”人才工程、省创新人才培养工程、省高校青年骨干教师资助计划等一系列优秀人才计划强化对优秀人才的培养。不仅在政策上、经费上给予大力支持，而且更要注重对被资助人进行严格的培养考核，通过有效的组织形式保障，圆满实现资助计划的预期目的。在充分利用国家和省级各项资助的同时，学校还可以设立校级特聘教授、兼职教授，校内博士、硕士科研基金以及校内骨干教师资助计划，以形成完整的针对不同层次人才的培养体系。国家、省、校三级资助计划的实施，必将加快高校优秀人才的成长，从而带动学校整体教学、科研水平的提高。在科学处理增量与存量的关系时，还要坚持对现有人才和引进人才在住房、科研启动费、平台建设、助手配备等方面一视同仁，积极为他们创造学科平台。

第四，深化改革，营造良好环境，调动人才的积极性。

坚持把是否有利于促进人才的成长、促进人才的创新活动、促进人才工作与学校发展相协调，作为深化学校人才管理改革的出发点和落脚点。坚决破除那些不合时宜、束缚人才成长和作用发挥的观念、政策、制度，努力建立健全科学、合理、高效的人才管理体制，灵活、开放、有序的人才管理机制，营造人才成长的“绿色空间”。

首先，完善科学有效的激励机制，让人才在创造价值中实现自身价值。进一步深化全员岗位聘任制度，真正做到职务能上能下、待遇能高能低，使各类人才既有干事创业的压力又有能干好事业的动力。同时根据“效率优先、兼顾公平”的原则，进一步深化校内分配制度改革，完善校内津贴分配办法，将校内津贴收入与岗位、业绩、贡献紧密结合起来，合理拉开分配差距，向优秀拔尖人才和重

要岗位倾斜。进一步建立和完善人力成本核算及劳动成果评价体系，实行灵活多样的分配形式，对高层次人才实行年薪制或协议岗位津贴制，不断创新分配制度。通过政策调整和机制创新，进一步激励和调动广大职工的积极性，进一步稳定、吸引优秀人才为学校的建设和发展作出积极贡献。

其次，努力营造人才辈出、人尽其才的良好环境和氛围。坚持在全校范围内树立“以人为本”的理念，努力营造一个鼓励人才干事业、支持人才干成事业、帮助人才干好事业的良好制度环境和文化氛围，大力营造有利于人才成长和发挥作用的工作环境、和谐融洽的人际环境和较高水平的生活环境。让人才创新有机会、干事有舞台、发展有空间，使事业发展与人才成长相互协调、相互促进。

近年来，各高校对人才工作高度重视，人才引进和培养取得了新的成就。但是我们也清楚地看到，人才瓶颈仍然是制约地方高校向高水平大学迈进的重要因素。如学术团队建设亟待加强。没有创新的团队，就不可能争取到创新性项目，就不可能取得新成果，多出快出人才就是一句空话。因此如何形成学术团队，指导和汇集一批英才和中青年学术骨干，形成特色与优势明显的学术队伍是我们必须认真思考的问题。另外，中西部地区高校在高层次人才的平台建设、待遇等方面与周边发达省区院校相比仍有差距，同样也面临着拔尖人才流失的问题。这些都说明高校人才队伍建设仍然面临严峻挑战。

“科学技术是第一生产力,人才是第一资源”。人才工作对高校各项工作的开展有着非常重要的意义。解放思想，解放人才，加强人才队伍建设，努力形成人才辈出、人尽其才的良好局面，为高校各项事业的建设和发展提供强有力的人才保障、智力支持和知识贡献。这是高校人才工作者的光荣使命。

**第二篇：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。

**第三篇：我市高层次紧缺人才队伍的调查与思考**

我市高层次紧缺人才队伍的调查与思考

高层次紧缺人才的界定，一般地说，是指在一个国家、一个地区或一个单位人才队伍中起骨干和核心作用并且是急需的人才。就我市而言，高层次紧缺人才是指在不同的行业和领域中素质最超强、表现最出色、成绩最突出、公认最优秀的急需人才。具体分解为几个主要方面，就是胡锦涛总书记在全国人才会议上提出的“品质、知识、能力、业绩”均优。在县级市，高层次紧缺人才的作用能否得到有效发挥以及发挥的潜力有多大，将对该地区经济和社会的发展起到举足轻重的作用。为此，我们对全市的高层次紧缺人才队伍状况等情况进行了详细的调查研究，在此基础上提出了今后一个时期全市高层次紧缺人才队伍建设的对策措施。

一、全市高层次紧缺人才队伍建设的基本情况

(一)全市高层次紧缺人才队伍的总体现状

我市总人口53万。自1992年提出“科技兴市”战略以来，全市一直把建设高素质人才队伍作为重要内容，通过采取系列优惠政策和措施，使全市人才队伍状况不断得到改善。2024年底，全市机关企、事业单位共有各类高层次人才（具有中、高级职称或本科以上学历）4423人，占全市总人口的0.083%，其中，管理人才964人，专业技术人才3459人。先后有5名高级专业技术人才获国务院政府特殊津贴，有70人被省、市有关部门授予专业技术拔尖人才或学科带头人。

（二）全市高层次紧缺人才队伍建设采取的主要措施

1、制定了积极的人才政策

全市根据不同时期的发展要求，先后出台了多项人才政策，尤其是“九五”以来，分别制定了《XXXX市人民政府印发关于实施优惠政策引进高层次人才及激励人才发挥作用的通知》、《XXXX市人发政府关于给予引进人才优惠待遇的通知》和《XXXX市关于进一步加强人才工作的实施意见》等指导性文件及一系列相关的配套政策，并建立了人才奖励基金。各项人才政策的制定和实施，指导和保证了人才工作的有效开展。

2、积极搞好人才的引进和培养

1999年以来，政府下达指令性计划，由组织人事部门共引进各类高层次急需人才210多名。通过各种形式培养高中等人才4000多名，近年开展的各类人才培训达2万余人次。

3、组建专家智囊团，群策群言献智慧

集全市各行业、各领域最优秀、最有代表性的专家、学者近百人组成专家智囊团，针对改革、社会进步、经济发展中存在的突出问题发表意见和建议，然后由人事部门收集整理成《专家谏言快报》，定期呈送市政府主要领导参阅，为政府科学决策提供了全面、及时、有效的参考。专家谏言的采纳率达到了80%。通过这一途径，充分发挥了高层次人才的才智，让他们的才智有效地转化成了改革和发展的成果，极大地推动了全市经济和社会的健康、快速发展。

二、全市高层次紧缺人才队伍建设存在的主要问题

近年来，全市高层次人才工作和人才队伍建设虽然取得了一定成效，但是按照改革开放和“科技兴市”的要求,仍然有一些突出的矛盾和问题。

(一)人才队伍存在的问题

1、人才资源分布不合理。从行业分布看，全市专业技术人员大部分集中在教育、卫生部门，占79%，而工农业和科研单位偏少，传统优势产业如农、林、水等人才严重缺乏。从区域分布看，行政事业单位90%的人才集中在市直，在生产一线和急需人才的农村人才十分匮乏。人才大量拥集在教育、卫生、行政领域和市直机关，没有从事所学专业或相关专业的工作，造成了人才浪费。

2、人才结构不合理。全市的高层次人才大都仅表现为拥有高职称、高学历，而多专多能的复合型人才偏少，创新型人才偏少；具有战略眼光、现代企业管理意识和管理能力的企业家微乎其微；能充分利用现有农业等资源谋求发展的高层次人才缺乏；高级职称人才年龄老化，在现有在职专业技术人才中，正高17人，其中，60岁以下只有6人，55岁以下只有1人；副高225 人，其中，55岁以上占70%。全市高层次专业技术人才队伍年龄日益老化，中高级人才队伍断层现象日趋严重。

3、人才队伍的整体素质不高，竞争力不强

人才知识结构单一老化，综合能力较弱，集科研、开发、生产于一体的复合型技术管理人才、农村实用技术人才缺乏，种植、养殖、营销、农产品加工、农技推广等劳动密集型领域人才短缺。人才队伍整体素质偏低，严重制约了农业产业化和农村经济结构调整的步伐，制约了企业的发展壮大。

4、人才使用不充分。现有专业技术人才中有相当部分所从事工作与其所掌握专业技术不对口，难于发挥专业才能。行政管理人才由于体制单一和缺乏激励机制而发挥不出应有的突出作用，造成了众多优秀人才的才智浪费，也助长了干多干少一个样，干好干坏一个样的不良之风。

5、经济不够发达，待遇相对较低，留住和引进人才难度大。

我市处于内陆地区，经济发展处于初级阶段，现代化生产的大中型企业少，前景和效益好的企业更少，直接导致了就业天地的狭小，创业平台的缺乏。与发达地区相比，人才的待遇普遍偏低，工作条件比较差，研究和推广经费不足，发展的机会也比较少。再加上沿海及发达地区，采取高薪酬、高待遇等办法广纳人才，使我市在吸引人才的竞争中处于劣势，一批优秀人才也被挖走。

(二)人才工作存在的问题

1、思想观念滞后，缺乏与人才竞争趋势相适应的新理念。

对人才资源开发工作重视不够，存在着“说起来重要，做起来次要，忙起来不要”的现象，致使人才资源开发工作没有摆到应有的位置，没有建立起强有力的组织领导体系，使人才管理上存在的部门所有、分头管理、条块分割的问题较为突出。在社会上还没有真正形成尊重人才、善待人才、广纳贤才的良好氛围。最终是人才资源开发的中长期规划和计划不能得到很好落实。

2、工作方法和机制落后，对适应经济和社会发展趋势的人才开发的新的工作方法、新的管理方法和新的人才机制探索不够，人才资源开发工作的形式、内容、手段缺乏创新。

比如：事业单位的管理体制弊端很多，单位的用人自主权得不到落实，使单位近些年照顾安排了很多非专业技术人员，挤占了专业技术人员指数，形成了占着编制的人员没有用，而急需的人才因为没有编制又进不来的现象。外面的人才引不来，现有的人才又用不好，或对引进的人才待遇落实不到位，使人才积极性受到影响。还有分配上的平均主义，人才流动上的种种障碍，竞争激励机制的不健全，保险福利待遇的不完善，都对人才的安心工作产生负面影响。再有人才的竞争机制不健全，弱化了人才的进取心，影响了人才的潜能发挥。

3、人才开发投入不足，影响到一些基础工作的正常进行。

由于资金缺乏，市人才市场的规模、软、硬件、网络等建设迟缓，达不到有场有市的双面效果。各部门、单位投入的开发经费不足，使许多急待开发的科研项目无法进行。各类人才的外出进修、培训教育和对外交流受到限制，人才知识更新跟不上步伐，使现有的人才在思想观念、思维方式，特别是在新知识、新技术方面与外界差距拉大。

4、人才资源的市场化配置步伐进展缓慢。

受事业单位人事制度改革的影响，市内绝大多数事业部门和单位在人才的吸引、培养和使用上还没有摆脱原有管理模式的束缚，加之人才市场软、硬件建设不到位，全市还没有形成公平、竞争、有序、合理、效能的市场环境。

5、对乡土人才的政策扶持、组织引导、激励不够。

全市的乡土人才大部分靠自我积累、自我发展，政府在资金、技术、信息、土地、税收等政策扶持上力度还不够。

三、今后抓好高层次紧缺人才队伍建设的思路和主要措施

1、创新思想观念，树立“人才资源是第一资源”的新理念

开发人才资源，实施人才战略，首先必须实现观念上的创新。要坚持解放思想、实事求是、与时俱进的思想路线和作风，适应市场经济和加入世贸组织的实际需要，自觉地把思想认识从那些不合时宜的观念、做法和体制的束缚中解放出来，真正树立“人才资源是第一资源、第一要素、第一推动力”、人才竞争国际化、人才资源配置市场化等新理念，把人才战略作为经济发展的第一战略，把人才资源开发工作摆到应有的位置。

2、强化组织领导，明确人才开发的新目标

按照党管人才原则的要求，建立统一协调、高效有效的组织领导体系，完善人才开发服务网络，把人才资源开发工作摆到党委政府的重要日程，制订和完善一把手抓第一生产力的责任制，定期研究和解决人才资源开发工作存在的问题，制定出符合当地实际的并且有力度的吸引人才、使用人才和培养人才的各项政策措施。建立人才结构调整动态导向机制，按照地区经济社会发展变化和对高素质人才的需要，定期分析、研究，确定一个时期内高层次人才队伍建设目标。

3、逐步建立和完善人才开发工作的新机制

目前人才资源开发方面存在的问题，很多是因为机制不合理所造成的。要着眼于建立科学合理的人才机制，积极深化干部人事制度改革和加快推进事业单位人事制度改革。在用人机制上，要建立公开、平等、竞争、择优的选人用人机制和环境。在分配机制上，要改革现行分配制度，尊重并充分体现人才价值，进一步加大并逐步放开企、事业单位分配自主权，实现人才价格的市场化。对优秀人才可实行年薪制、协议工资制等工资分配形式。积极推行生产要素参与分配的方式，鼓励各类人才以技术入股、管理要素参股等方式进行分配，推动科技成果产业化。适当提高特殊人才待遇，鼓励专业技术人员多职多薪、多劳多得，用待遇、感情和环境吸引、留住、激活人才。在培养机制上，要加强人才培训的基地与制度建设，可采取代培代训、挂职学习等多种方法，丰富培训内容，完善培训形式。对公务员队伍，要着力提高工作创新能力、实际操作能力、整体协调能力和业务写作能力。要通过加强继续教育等各种形式，促进知识和能力的更新提高。

4、明确重点，确立人才引进的新方式。

要在树立“不求所有、但求所用”新的人才引进理念的前提下。实行人才、智力和项目相结合的柔性引进机制。具体方式有：一要在继续通过参加各类人才交流会、毕业生就业治谈等形式引进人才的基础上，实行“订单人才”，对在读的高校生予以资助学费、开辟网上市场、“猎头”服务、人才租赁等形式招揽人才。二要把引进人才、项目、技术、资金等结合起来，在招商引资的同时引进人才和智力。三要通过聘请政府顾问、与高等院校和科研机构建立合作关系、建立宜城在外地人才的信息网络等形式，为我市提供技术、项目、人才、资金信息和必要的支持。

5、“栽好梧桐树”，培植人才成长的新环境

人才环境是影响人才引进和造成人才流失的一个重要因素。改变全市高层次人才不足和人才流失并存局面的关键是改善人才环境，营造尊重知识、尊重人才、鼓励创业的良好氛围。一是要优化政策环境，研究制定稳定现有人才的保护政策和盘活用好人才的激励政策，使各类人才能够人尽其才、才尽其用。二要优化舆论环境。要加强人才资源开发工作的舆论宣传，大力宣传“人才资源是第一资源”等人才观念，大力宣传推进事业单位人事制度改革的经验和做法，大力宣传为全市经济和社会发展做出突出贡献的优秀人才，大张旗鼓地表彰奖励各类优秀人才，在全社会形成重视人才、尊重人才和珍惜人才的良好氛围。三是要优化法制环境。加强人事法制建设，制定和落实好各项保护性政策，维护人才的合法权益，创造有利于各类人才安心工作和生活的良好环境。

6、促进人才合理流动，建立市场配置人才的新体制，一是要加大资金投入力度，加强市场硬件建设力度，加快人才市场信息化、网络化建设，以信息化带动市场化，不断完善市场功能，使人才市场成为引进人才、调整人才结构、优化人才配置的重要渠道。二是借鉴发达地区的经验，允许人才兼职。尤其要允许科技人才兼职，调动人才的积极性，最大限度地减少人才资源的浪费。二是实行人才有偿使用制，废除人才部门（单位）所有制，促进人才流动，以便合理配置人才，改变目前人才过于集中在机关和科教文卫等事业单位的现状。定期举行“人才交流会”，鼓励科技人才进行技术咨询、转让技术成果和协作攻关等多种形式的智力流动，以达到人尽其才的目的。三是按照缺什么就补充什么的原则调整人才结构。打破身份、部门、行业、地域界限，面向社会及高等院校公开招聘招考，拓宽视野，广纳贤才。四是机关、事业单位和企业的人事制度改革要着眼于建立一整套的科学的考评、奖惩、分配制度。按照精干高效原则设置各类管理岗位和专业技术岗位，变身份管理为岗位管理，建

立公开竞聘、择优聘用和定期考评制，形成管理人员和专业技术人员能上能下的机制。

**第四篇：进一步加强水利高层次人才队伍建设好的意见**

进一步加强水利高层次人才队伍建设好的意见

1、加大对水利专业技术人才的培养力度，重视培养青年专业技术人才的创新精神和实践能力，通过“传、帮、带”的方法，加强优秀骨干人才的锻炼。大力倡导团结协作、集体攻关的团队精神，建设专家梯队，培养青年科学家群体。

2、注重中青年技术骨干的培养。按照专家成长规律，结合科研业务发展的重点领域，采取切实有效的措施，有计划地遴选一批有培养前途的中青年技术骨干，予以重点培养。使他们在有利于发挥其专业特长，适合专业技术工作特点，提高其业务水平的重要技术岗位上，承担国家重大技术攻关、重要项目研究。

3、增强优秀中青年学科带头人的实践锻炼。有计划地选送有突出贡献的中青年学术、技术带头人或专家参加国内重点科研、工程项目、国外高新科技项目的实践活动，积极开展科技干部到基层单位进行岗位交流、合作科研或挂职锻炼，在实践中增长才干。为他们从事实践锻炼、合作研究提供必要的科研、工作条件和施展才华的舞台。

4、强化各类高学历人才的培养。鼓励和有计划地安排在专业技术岗位工作的专业技术人才，参加相应专业的培训和学历教育，更新知识或取得更高层次的学历（学位）。逐步扩大高学历人才的学科范围，拓宽水利发展的主要领域，加快体现水利特色的专业学科建设。

5、加强科学技术交流与合作。扩大高层次人才对外合作交流，拓宽输送高层次人才到海外培训的渠道，积极支持高层次人才出国留学、进修，从事国际学术、技术交流活动。支持和鼓励企事业单位开展对外交流合作，提高高层次人才跟踪国际技术前沿、参与国际竞争的能力。

6、切实保证人才培养经费的投入。各单位要把专业技术人才的培养经费纳入预算，保证高层次专业技术人才培养经费。要充分挖掘潜力，多渠道筹集资金，根据不同层次专业技术人才的实际要求，采取重点支持的办法，为专业技术人才从事科学研究提供必要的资助。

7、做好高层次技术人才的引进工作。建立吸引人才的用人机制，围绕国家

和省部级重点工程建设项目、重点技术改造项目、重点技术引进项目、重大科技攻关项目、重点学科及实验室建设和某些紧缺专业、技术领域，通过多种方式和优惠政策，重点引进紧缺的专家和专业技术骨干，解决人才结构性短缺问题，提高水利专业技术人才队伍的整体素质。

8、强化专业技术人才的分类管理。针对水利各类专业技术人才成长的不同特点、规律和关键性问题，结合水利事业发展的要求，制定能够充分发挥水利各类专业技术人才作用的分类管理办法。按照人员聘用制的要求，科学、合理地设置管理岗位和专业技术岗位，严格区分管理岗位和专业技术岗位的岗位职责。不在专业技术岗位工作的人员不受聘专业技术职务。专业技术人员受聘于不同岗位，就应享受与岗位相应的工资待遇，专业技术职务聘任要向关键技术岗位和一流专业技术人才倾斜。

**第五篇：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。

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