



西安工程大学

XI'AN POLYTECHNIC UNIVERSITY

2023年 第1期

(总第7期)

高等教育参考

GAO DENG JIAO YU CAN KAO

本期主题：人才强校

西安工程大学

高等教育与质量评估研究中心

前 言

党的十八大以来，习近平总书记高度重视人才工作，作出一系列重要论述和指示批示，推出一系列重大举措，指导推动新时代人才工作发生历史性变革、取得历史性成就。2021年9月，中央人才工作会议在北京召开。习近平总书记在会上从党和国家事业发展全局的战略高度，全面回顾了党的十八大以来的人才工作成就，深入分析了人才工作面临的新形势新任务，深刻回答了为什么建设人才强国、什么是人才强国、怎样建设人才强国的重大理论和实践问题。习近平总书记的重要讲话为我们做好新时代人才工作提供了根本遵循。2022年9月，陕西省委人才工作会议在西安召开。省委书记刘国中在会上强调，要深入学习贯彻习近平总书记关于做好新时代人才工作的重要思想，全面贯彻中央人才工作会议精神 and 总书记来陕考察重要讲话重要指示，进一步加快人才强省建设步伐。

高校是培养人才的主要基地与汇聚人才的战略高地，在培养和集聚高水平人才方面应当发挥重要作用。如何充分发挥高校在高质量人才培养、高层次人才聚集、高水平科研创新中的主力军作用，全方位培养、引进、用好人才，为实现高水平科技自立自强、建设人才中心和创新高地提供有力支撑，是高校必须深入思考、着力解决的问题。新时代人才工作在新的历史起点上对高校人才工作提出了新要求。高校要主动参与、积极作为，发挥创新平台和人才资源优势，深化人才体制机制改革，提升社会服务水平，以高质量人才工作为国家和经济社会发展作出应有贡献。

本期《高等教育参考》聚焦“人才强校”主题，汇编中省关于人才工作的重要讲话和政策文件、高校人才工作推进情况、专家关于人才工作的解读等文献资料，以期对学校推进人才强校工作提供参考。

高等教育参考

2023年第1期（总第7期）

高等教育与质量评估研究中心

2023年4月11日

☆高层动态——中省人才工作重要讲话

1. 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..1
2. 刘国中：推动人才强省建设不断迈出新步伐 为高质量发展提供强有力人才支撑..6

☆政策文件——中省人才工作要点与高校政策

1. 教育部教师工作司 2023 年工作要点（节选） 7
2. 陕西省人民政府 2023 年工作报告（节选） 9
3. 中共陕西省委教育工委 陕西省教育厅 2023 年工作要点（节选） 10
4. 秦创原创新驱动平台建设 2023 年工作要点发布（节选） 11
5. 东华大学青年教师培养资助办法 12

☆他山之石——高校人才工作动态

1. 西安交通大学：召开贯彻落实中央人才工作会议精神专题会 14
2. 武汉大学：更高质量推进新时代人才强校战略 15
3. 苏州大学：深入实施人才强校战略 让高层次人才竞相涌流 16
4. 武汉纺织大学：建强教师队伍 打造事业发展新“引擎” 18

☆数说高教——高等教育重要人才数据

1. 2022 年全国教育事业发展基本情况（节选） 20
2. 纺织相关领域两院院士情况 21

☆专家观点——专家关于高校人才工作的研究

1. 何秀超：深入学习贯彻中央人才工作会议精神 奋力开创新时代高校人才工作新局面 22
2. 王传毅：加强高校教师队伍建设 为现代化建设提供坚实的人才支撑 25
3. 田帆：借鉴国际经验 吸引海外人才回流 31

顾问：殷永建

主编：邓咏梅

副主编：于稀水

指导专家：王晓先（人事处） 马贵梅（人事处） 任军（服装学院）

责任编辑：冯哲文

地址：西安市临潼区陕鼓大道58号

邮政编码：710600

电话（传真）：（029）62779220

电子信箱：1029058228@qq.com

创刊日期：2021年10月15日

发行日期：2023年4月11日

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

习近平

今年是中国共产党成立一百周年。在百年奋斗历程中，我们党始终重视培养人才、团结人才、引领人才、成就人才，团结和支持各方面人才为党和人民事业建功立业。党的十八大以来，党中央作出人才是实现民族振兴、赢得国际竞争主动的战略资源的重大判断，作出全方位培养、引进、使用人才的重大部署，推动新时代人才工作取得历史性成就、发生历史性变革。

第一，党对人才工作的领导全面加强。我们坚持发展是第一要务、创新是第一动力、人才是第一资源，确立人才引领发展的战略地位，发挥重大人才工程牵引作用，深化人才发展体制机制改革，激发各类人才创新活力，各地区各部门抓人才工作的积极性和主动性前所未有，事业发展和政策创新为人才营造的条件前所未有，人才对我国发展的支撑作用前所未有，中华大地正在成为各类人才大有可为、大有作为的热土。

第二，人才队伍快速壮大。全国人才资源总量从2010年的1.2亿人增长到2019年的2.2亿人，其中专业技术人员从5550.4万人增长到7839.8万人。各类研发人员全时当量达到480万人年，居世界首位。

第三，人才效能持续增强。人才对经济社会发展的贡献逐年提升，服务创新驱动发展、决战脱贫攻坚、决胜全面建成小康社会、推动区域协调发展、抗击新冠肺炎疫情等国家重大战略和重大工作卓有成效。我国科技实力正在从量的积累迈向质的飞跃、从点的突破迈向系统能力提升。

第四，人才比较优势稳步增强。我国研发投入从2012年的1.03万亿元增长到2020年的2.44万亿元，居世界第二。世界知识产权组织等发布的

全球创新指数显示，我国排名从2012年的第34位快速上升到2021年的第12位。

这些事实说明，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。

当前，我国进入了全面建设社会主义现代化国家、向第二个百年奋斗目标进军的新征程，我们比历史上任何时期都更加接近实现中华民族伟大复兴的宏伟目标，也比历史上任何时期都更加渴求人才。实现我们的奋斗目标，高水平科技自立自强是关键。综合国力竞争说到底人才竞争。人才是衡量一个国家综合国力的重要指标。人才是自主创新的关键，顶尖人才具有不可替代性。国家发展靠人才，民族振兴靠人才。我们必须增强忧患意识，更加重视人才自主培养，加快建立人才资源竞争优势。

必须看到，我国人才工作同新形势新任务相比还有很多不适应的地方。人才队伍结构性矛盾突出，人才政策精准化程度不高，人才发展体制机制改革还存在“最后一公里”不畅通的问题，人才评价唯论文、唯职称、唯学历、唯奖项“四唯”等问题仍然比较突出，等等。这些问题，不少是长期存在的难点，需要继续下大气力加以解决。

党的十九届五中全会明确了到2035年我国进入创新型国家前列、建成人才强国的战略目标。做好新时代人才工作，必须坚持党管人才，坚持面向世界科技前沿、面向经济主战场、面向国家重大需求、面向人民生命健康，深入实施新时代人才强国战略，全方位培养、引进、用好人才，加快建设世界重要人才中心和创新高地，为2035年基本实现社会主义现代化提供人才支撑，为2050年全面建成社会主义现代化强国打好人才基础。

一、全面贯彻新时代人才工作新理念新战略新举措

党的十八大以来，党中央深刻回答了为什么建设人才强国、什么是人才强国、怎样建设人才强国的重大理论和实践问题，提出了一系列新理念新战略新举措。

一是坚持党对人才工作的全面领导。这是做好人才工作的根本保证。千秋基业，人才为本。党管人才就是党要领导实施人才强国战略、推进高水平科技自立自强，加强对人才工作的政治引领，全方位支持人才、帮助人才，千方百计造就人才、成就人才，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，着力把党内和党外、国内和国外各方面优秀人才集聚到党和人民的伟大奋斗中来，努力建设一支规模宏大、结构合理、素质优良的人才队伍。

二是坚持人才引领发展的战略地位。这是做好人才工作的重大战略。人才是创新的第一资源，人才资源是我国在激烈的国际竞争中的重要力量和显著优势。创新驱动本质上是人才驱动，立足新发展阶段、贯彻新发展理念、构建新发展格局、推动高质量发展，必须把人才资源开发放在最优先位置，大力建设战略人才力量，着力夯实创新发展人才基础。

三是坚持面向世界科技前沿、面向经济主战场、面向国家重大需求、面向人民生命健康。这是做好人才工作的目标方向。必须支持和鼓励广大科学家和科技工作者紧跟世界科技发展大势，对标一流水平，根据国家发展急需和长远需求，敢于提出新理论、开辟新领域、探索新路径，多出战略性、关键性重大科技成果，不断攻克“卡脖子”关键核心技术，不断向科学技术广度和深度进军，把论文写在祖国大地上，把科技成果应用在实现现代化的伟大事业中。

四是坚持全方位培养用好人才。这是做好人才工作的重点任务。必须坚定人才培养自信，造就一流科技领军人才和创新团队，培养具有国际竞争力的青年科技人才后备军，用好用活人才，大胆使用青年人才，激发创新活力，放开视野选人才、不拘一格用人才。

五是坚持深化人才发展体制机制改革。这是做

好人才工作的重要保障。必须破除人才培养、使用、评价、服务、支持、激励等方面的体制机制障碍，破除“四唯”现象，向用人主体授权，为人才松绑，把我国制度优势转化为人才优势、科技竞争优势，加快形成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，把人才从科研管理的各种形式主义、官僚主义的束缚中解放出来。

六是坚持聚天下英才而用之。这是做好人才工作的基本要求。中国发展需要世界人才的参与，中国发展也为世界人才提供机遇。必须实行更加积极、更加开放、更加有效的人才引进政策，用好全球创新资源，精准引进急需紧缺人才，形成具有吸引力和国际竞争力的人才制度体系，加快建设世界重要人才中心和创新高地。

七是坚持营造识才爱才敬才用才的环境。这是做好人才工作的社会条件。必须积极营造尊重人才、求贤若渴的社会环境，公正平等、竞争择优的制度环境，待遇适当、保障有力的生活环境，为人才心无旁骛钻研业务创造良好条件，在全社会营造鼓励大胆创新、勇于创新、包容创新的良好氛围。

八是坚持弘扬科学家精神。这是做好人才工作的精神引领和思想保证。必须弘扬胸怀祖国、服务人民的爱国精神，勇攀高峰、敢为人先的创新精神，追求真理、严谨治学的求实精神，淡泊名利、潜心研究的奉献精神，集智攻关、团结协作的协同精神，甘为人梯、奖掖后学的育人精神，教育引导各类人才矢志爱国奋斗、锐意开拓创新。

以上8条，是我们对我国人才事业发展规律性认识的深化，要始终坚持并不断丰富发展。

二、加快建设世界重要人才中心和创新高地

人类历史上，科技和人才总是向发展势头好、文明程度高、创新最活跃的地方集聚。16世纪以来，全球先后形成5个科学和人才中心。一是16世纪的意大利，文艺复兴运动促进了科学发展，产生了哥白尼、伽利略、达·芬奇、维萨里等一大批科学家，诞生了《天体运行论》、《人体结构》、天文望远镜等一大批科学名著和科学发明。二是17世纪的英国，培根经验主义理论和“知识就是力量”的理念加速了科学进步，产生了牛顿、波义耳等科学大师，

开辟了力学、化学等多个学科，成为推动第一次工业革命的先导。三是 18 世纪的法国，启蒙运动营造了向往科学的社会氛围，产生了拉格朗日、拉普拉斯、拉瓦锡、安培等为代表的一大批卓越科学家，在分析力学、热力学、化学等学科领域作出重大建树。四是 19 世纪的德国，产生了爱因斯坦、普朗克、欧姆、高斯、黎曼、李比希、霍夫曼等一大批科学家，创立了相对论、量子力学、有机化学、细胞学说等重大科学理论。五是 20 世纪美国，集聚了费米、冯·诺依曼等一大批顶尖科学家，产生了贝尔、爱迪生、肖克利等一大批顶尖发明家，美国获得了近 70% 的诺贝尔奖，产出占同期世界总数 60% 以上的科学成果，集聚了全球近 50% 的高被引科学家。

现在，世界新一轮科技革命和产业变革迅猛发展，我们既面临难得历史机遇，又面临严峻挑战。中华民族是勤劳智慧的民族，千百年来我国科技创新为人类文明作出了巨大贡献。近代以来，我国没有抓住工业革命的历史机遇，后又饱经战乱和列强欺凌，导致我国科技和人才长期落后。现在，我国正处于政治最稳定、经济最繁荣、创新最活跃的时期，党的坚强领导和我国社会主义制度的政治优势，基础研究和应用基础研究实现重大突破，面向国家重大需求的战略高技术研究取得重要成果，应用研究引领产业向中高端迈进，为我们加快建设世界重要人才中心和创新高地创造了有利条件。

加快建设世界重要人才中心和创新高地，必须把握战略主动，做好顶层设计和战略谋划。我们的目标是：到 2025 年，全社会研发经费投入大幅增长，科技创新主力军队伍建设取得重要进展，顶尖科学家集聚水平明显提高，人才自主培养能力不断增强，在关键核心技术领域拥有一大批战略科技人才、一流科技领军人才和创新团队；到 2030 年，适应高质量发展的人才制度体系基本形成，创新人才自主培养能力显著提升，对世界优秀人才的吸引力明显增强，在主要科技领域有一批领跑者，在新兴前沿交叉领域有一批开拓者；到 2035 年，形成我国在诸多领域人才竞争比较优势，国家战略科技力量和高水平人才队伍位居世界前列。

加快建设世界重要人才中心和创新高地，需要进行战略布局。综合考虑，可以在北京、上海、粤港澳大湾区建设高水平人才高地，一些高层次人才

集中的中心城市也要着力建设吸引和集聚人才的平台，开展人才发展体制机制综合改革试点，集中国家优质资源重点支持建设一批国家实验室和新型研发机构，发起国际大科学计划，为人才提供国际一流的创新平台，加快形成战略支点和雁阵格局。

三、深化人才发展体制机制改革

党的十八大以来，我们在改革人才培养、使用、评价、服务、支持、激励等机制方面下了很大功夫，取得了积极成效。同时，人才发展体制机制改革“破”得不够、“立”得也不够，既有中国特色又有国际竞争比较优势的人才发展体制机制还没真正建立。要坚持问题导向，着力解决多年困扰、反映强烈的突出问题。

第一，向用人主体授权。人才怎样用好，用人单位最有发言权。当务之急是要根据实际需要和实际向用人主体充分授权，真授、授到位。行政部门应该下放的权力都要下放，用人单位可以自己决定的事情都应该由用人单位决定，发挥用人主体在人才培养、引进、使用中的积极作用。用人主体要发挥主观能动性，增强服务意识和保障能力，建立有效的自我约束和外部监督机制，确保下放的权限接得住、用得好。用人单位要切实履行好主体责任，用不好授权、履责不到位的要问责。

第二，积极为人才松绑。长期以来，一些部门和单位习惯把人才管住，许多政策措施还是着眼于管，而在服务、支持、激励等方面措施不多、方法不灵。要遵循人才成长规律和科研规律，进一步破除“官本位”、行政化的传统思维，不能简单套用行政管理的办法对待科研工作，不能像管行政干部那样管科研人才。要完善人才管理制度，做到人才为本、信任人才、尊重人才、善待人才、包容人才。要赋予科学家更大技术路线决定权、更大经费支配权、更大资源调度权，放手让他们把才华和能量充分释放出来。同时，要建立健全责任制和“军令状”制度，确保科研项目取得成效。要深化科研经费管理改革，落实让经费为人的创造性活动服务的理念。要改革科研项目管理，优化整合人才计划，让人才静心做学问、搞研究，多出成果、出好成果。

第三，完善人才评价体系。我国人才发展体制机制一个突出问题是人才评价体系不合理，“四唯”

现象仍然严重，人才“帽子”满天飞，滋长急功近利、浮躁浮夸等不良风气。要加快建立以创新价值、能力、贡献为导向的人才评价体系，基础前沿研究突出原创导向，社会公益性研究突出需求导向，应用技术开发和成果转化评价突出市场导向，形成并实施有利于科技人才潜心研究和创新的评价体系。要继续采取措施为“帽子热”降温，避免简单以学术头衔、人才称号确定薪酬待遇、配置学术资源的倾向。要面向国家战略需求推进院士制度改革，更好发挥广大院士在科研攻关、战略咨询、学科发展和人才培养中的作用。

四、加快建设国家战略人才力量

战略人才站在国际科技前沿、引领科技自主创新、承担国家战略科技任务，是支撑我国高水平科技自立自强的重要力量，要把建设战略人才力量作为重中之重来抓。

第一，大力培养使用战略科学家。“统军持势者，将也；制胜败敌者，众也。”战略科学家是科学帅才，是国家战略人才力量中的“关键少数”。当前，全球进入大科学时代，科学研究的复杂性、系统性、协同性显著增强，战略科学家的重要性日益凸显。

战略科学家从哪里来？归根到底要从科技创新主战场中涌现出来，从科技创新主力军中成长起来。要坚持实践标准，在国家重大科技任务担纲领衔者中发现具有深厚科学素养、长期奋战在科研第一线，视野开阔，前瞻性判断力、跨学科理解能力、大兵团作战组织领导能力强的科学家。要坚持长远眼光，有意识地发现和培养更多具有战略科学家潜质的高层次复合型人才，形成战略科学家成长梯队。党和国家要加强和完善对国家重大科研项目的领导和指导。

第二，打造大批一流科技领军人才和创新团队。要建立“卡脖子”关键核心技术攻关人才特殊调配机制，制定实施专项行动计划，跨部门、跨地区、跨行业、跨体制调集领军人才，组建攻坚团队。要发挥国家实验室、国家科研机构、高水平研究型大学、科技领军企业的国家队作用，加速集聚、重点支持一流科技领军人才和创新团队。要围绕国家重点领域、重点产业，组织产学研协同攻关，在重大科研任务中培养人才。要优化领军人才发现机制和

项目团队遴选机制，探索新的项目组织方式，对领军人才实行人才梯队配套、科研条件配套、管理机制配套的特殊政策，加快“卡脖子”关键核心技术突破。

第三，造就规模宏大的青年科技人才队伍。青年人才是国家战略人才力量的源头活水。有研究表明，自然科学家发明创造的最佳年龄段是25岁到45岁。我国青年科技人才存在担纲机会少、成长通道窄、生活压力大等问题。青年人才把精力过多投入到职称评审、项目申报、“帽子”竞争上，在薪酬待遇、住房、子女入学等方面还存在不少实际困难。要把培育国家战略人才力量的政策重心放在青年科技人才上，给予青年人才更多的信任、更好的帮助、更有力的支持，支持青年人才挑大梁、当主角。各类人才培养引进支持计划要向青年人才倾斜，扩大支持规模，优化支持方式。要重视解决青年科技人才面临的实际困难，让青年科技人才安身、安心、安业。要完善优秀青年人才全链条培养制度，组织实施高校优秀毕业生接续培养计划，从高校、科研院所、企业遴选高水平导师，赋予高端人才培养任务。

第四，培养大批卓越工程师。制造业是我国的立国之本、强国之基。我国是世界上唯一拥有全部工业门类的国家，同时我国制造业总体上仍处于全球价值链的中低端，许多产业面临工程师数量不足、质量不高问题。要探索形成中国特色、世界水平的工程师培养体系，努力建设一支爱党报国、敬业奉献、具有突出技术创新能力、善于解决复杂工程问题的工程师队伍。

培养卓越工程师，必须调动好高校和企业两个积极性。高校要深化工程教育改革，加大理工科人才培养分量，探索实行高校和企业联合培养高素质复合型工科人才的有效机制。这要作为高校特别是“双一流”大学建设的重要任务。企业要把培养环节前移，同高校一起设计培养目标、制定培养方案、实施培养过程，实行校企“双导师制”，实现产学研深度融合，解决工程技术人才培养与生产实践脱节的突出问题。

五、全方位培养、引进、用好人才

“水积而鱼聚，木茂而鸟集。”我们要锚定2035年跻身创新型国家前列、建成人才强国的远景目

标，下大气力全方位培养、引进、用好人才。

第一，走好人才自主培养之路。培养人才是国家 and 民族长远发展的大计，当今世界人才的竞争首先是人才培养的竞争。中国是一个大国，对人才数量、质量、结构的需求是全方位的，满足这样庞大的人才需求必须主要依靠自己培养，提高人才供给自主可控能力。我国拥有世界上规模最大的高等教育体系，有各项事业发展的广阔舞台，完全能够源源不断培养造就大批优秀人才，完全能够培养出大师。我们要有这样的决心、这样的自信！

人才培养首先要聚焦解决基础研究人才数量不足、质量不高问题。高校特别是“双一流”大学要发挥培养基础研究人才主力军作用，全方位谋划基础学科人才培养，突破常规，创新模式，更加重视科学精神、创新能力、批判性思维的培养教育。要建设一批基础学科培养基地，吸引最优秀的学生立志投身基础研究，加大重大原始创新人才培养力度。要建立交叉学科发展引导机制，培养高水平复合型人才。要制定实施基础研究人才专项，长期稳定支持一批在自然科学领域取得突出成绩且具有明显创新潜力的青年人才。

全面建设社会主义现代化强国，要培养造就大批哲学家、社会科学家、文学艺术家等各方面人才。近年来，我国哲学社会科学和文学艺术人才队伍不断壮大、素质不断提升、结构不断优化，但还存在不少问题。要培养造就一批善于思考和研究中国问题的人才，立足当代中国正在经历的社会变革和创新实践，发现新问题、提出新观点、构建新理论，推进马克思主义中国化、时代化，回答好中国共产党为什么能、马克思主义为什么行、中国特色社会主义为什么好的问题。要培养造就一批善于传播中华优秀传统文化的人才，发出中国声音、讲好中国故事，不断提高国际传播影响力、中华文化感召力、中国形象亲和力、中国话语说服力和国际舆论引导力。要研究编制哲学社会科学和文学艺术人才发展规划，为构建中国特色哲学社会科学、繁荣发展社会主义文艺提供坚实人才支撑。

第二，加大人才对外开放力度。强调人才自主培养，绝不意味着自我隔绝。要结合新形势加强人才国际交流，坚持全球视野、世界一流水平，千方百计引进那些能为我所用的顶尖人才，使更多全球智慧资源、创新要素为我所用。人才对外开放是双向的，不仅要引进来，还要走出去。要采取多种方式开辟人才走出去培养的新路子，使人才培养渠道多元化，储备更多人才。

第三，用好用活各类人才。对待急需紧缺的特殊人才，要有特殊政策，不要求全责备，不要论资排辈，不要都用一把尺子衡量，让有真才实学的人才英雄有用武之地。要建立以信任为基础的人才使用机制，允许失败、宽容失败，完善科学家本位的科研组织体系，完善科研任务“揭榜挂帅”、“赛马”制度，实行目标导向的“军令状”制度，鼓励科技领军人才挂帅出征。要为各类人才搭建干事创业的平台，构建充分体现知识、技术等创新要素价值的收益分配机制，让事业激励人才，让人才成就事业。

这里，我要特别强调的是，做好人才工作必须坚持正确政治方向，不断加强和改进知识分子工作，鼓励人才深怀爱国之心、砥砺报国之志，主动担负起时代赋予的使命责任。广大人才要继承和发扬老一辈科学家胸怀祖国、服务人民的优秀品质，心怀“国之大事”，为国分忧、为国解难、为国尽责。要优化人才表彰奖励制度，加大先进典型宣传力度，在全社会推动形成尊重人才的风尚。

各级党委（党组）要完善党委统一领导，组织部门牵头抓总，职能部门各司其职、密切配合，社会力量广泛参与的人才工作格局。各级党委组织部门要在党委领导下，统筹推进人才工作重大举措。各地区各部门要立足实际、突出重点，解决人才反映强烈的实际问题。要健全政府、社会、单位多元化人才投入机制，加大人才发展投入，提高人才投入效益。各级党委宣传部门，各级教育、科技、工信、安全、人社、文旅、国资、金融、外事等部门，要充分发挥职能作用，共同抓好人才工作各项任务落实。

来源：人民日报

网址：<http://politics.people.com.cn/n1/2021/1216/c1001-32309197.html>

推动人才强省建设不断迈出新步伐 为高质量发展提供强有力人才支撑

2022年9月8日，省委人才工作会议在西安召开。省委书记刘国中出席会议并讲话。他强调，要深入学习贯彻习近平总书记关于做好新时代人才工作的重要思想，全面贯彻中央人才工作会议精神 and 总书记来陕考察重要讲话重要指示，进一步加快人才强省建设步伐，以实际行动迎接党的二十大胜利召开。

省长赵一德主持会议。省政协主席徐新荣，省委副书记赵刚，省委常委王晓、方红卫、程福波、郭永红、刘强、蒿慧杰、李春临、王琳，省人大常委会副主任庄长兴，副省长方光华出席。

刘国中指出，党的十八大以来，习近平总书记高度重视人才工作，提出一系列新理念新战略新举措，为做好新时代人才工作提供了根本遵循。要深刻领悟“两个确立”的决定性意义，坚决做到“两个维护”，学懂弄通做实总书记关于做好新时代人才工作的重要思想，坚决落实党中央决策部署，推动陕西新时代人才工作迈出新步伐。

刘国中强调，要坚持“四个面向”，建设战略人才力量，建强高校人才培养主阵地，提升企业承载科技创新人才能力，扩大人才对外开放。要用好用

活人才，建立以信任为基础的人才使用机制，加大人才创新创业支持力度。要深化人才发展体制机制改革，向用人主体充分授权，积极为人才松绑，完善人才评价机制，破除人才流动障碍。要建设吸引和集聚人才的平台，更好发挥秦创原人才制度改革试验田作用。要加强党对人才工作全面领导，强化政治引领，搞好服务保障，弘扬西迁精神，让识才爱才敬才用才在三秦大地蔚然成风。

赵一德强调，要深入贯彻“八个坚持”重要要求，突出“四个面向”，在搭建一流聚才育才平台、健全一流选才育才机制、提供一流重才惜才服务上狠下功夫，以数字化推动人才治理、政策、服务体系迭代升级，持续提升秦创原、高校科研院所和各类开发区聚集、培育、选拔人才水平，为谱写陕西高质量发展新篇章提供强大智力支撑。

西安交通大学党委书记卢建军、西北工业大学党委书记张炜、西北农林科技大学党委书记李兴旺参会。

会前，刘国中、赵一德会见了2021年我省新当选院士。

来源：陕西省人民政府

网址：http://www.shaanxi.gov.cn/xw/ld/202209/t20220909_2251100.html

教育部教师工作司 2023 年工作要点（节选）

2023 年是全面贯彻落实党的二十大精神开局之年。教师工作总体要求是：以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，紧紧围绕深入学习贯彻党的二十大精神这条主线，认真贯彻落实习近平总书记关于教育的重要论述特别是关于教师队伍建设的重要指示批示精神，深刻领悟“两个确立”的决定性意义，增强“四个意识”、坚定“四个自信”、做到“两个维护”，全面贯彻党的教育方针，落实立德树人根本任务，深刻学习领会教育、科技、人才一体化部署要求，将教师作为教育发展的第一资源，加强师德师风建设，培养高素质教师队伍，弘扬尊师重教社会风尚，全面深化新时代教师队伍建设改革，以高质量教师队伍支撑高质量教育体系建设，为推进教育现代化、建设教育强国、办好人民满意的教育提供有力的人力资源保障。

一、筑牢教师思想之基，加强师德师风建设

1. 加强党对教师队伍建设的领导。将党的建设摆在首位，把学习宣传贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想作为广大教师的首要政治任务，将思想和行动统一到党中央决策部署上来，以党建工作引领教师队伍建设，持之以恒加强教师战线政治安全和意识形态安全。

2. 强化教师精神引领。研究教育家精神，建立教师共同价值追求，激励广大教师成为学生为学、为事、为人的“大先生”。注重发挥高校党委教师工作部门统筹协调作用，进一步完善高校教师思想政治和师德师风建设工作体制机制。加强师德涵养，健全覆盖大中小幼常态化师德师风教育制度，建设主题鲜明的引领教育体系，强化教师正面教育引导。加强国家教育智慧平台师德师风板块建设，打造精品数字资源。

3. 自律他律结合守牢师德底线。强化教师职业自律，引导教师自觉践行新时代教师职业行为十项准则。总结试点经验，全面推开教职工准入查询制度，严格落实从业禁止制度。研制教师违反职业规范行为处理暂行办法，建设师德违规指导性案例

库。加强监测核处平台建设，建立健全师德违规行为为监测、核查、处理、通报一体化机制。加强学风建设，持续落实学术不端与师德失范信息共享和处理联动机制。

二、夯实教师发展之基，培养高素质教师队伍

4. 推进高质量教师教育体系建设。推进落实新时代基础教育强师计划。研制加强教师教育体系建设的意见。切实推动师范院校把办好师范教育作为第一职责，鼓励综合性大学开设师范类专业。深入推进实施师范教育协同提质计划。继续实施“优师计划”，完善师范生公费教育体系。加强科学教育等紧缺领域教师培养，科教协同，着力提升中小学教师科学素养。

7. 健全高校教师发展体系。完善高校教师发展制度，加强高校教师发展中心建设。面向高校负责拔尖创新人才培养的教师开展专题培训，提升高校创新人才培养能力。开展中西部高校青年骨干教师国内访学。深入实施中西部高校青年教师专业能力提升数字化培训。支持高校教师教育师资出国访学研修。继续举办高校青年教师国情教育研修班和中小学领导人员师德师风教育示范研修班。

三、深化教师综合改革，提升教师队伍治理能力

8. 优化教师管理工作机制。加快推进教师法修订。结合落实教育强国目标，研制教师队伍建设规划，形成高质量教师队伍建设指标。深化教师考核评价和教师职称制度改革，注重能力、实绩和贡献。加强高校教师职称评审监管工作。修订中小学校领导人员管理办法。

9. 完善教师队伍资源配置。结合人口发展新态势和人口分布新格局，研究推动各地优化教师配备。实施国家教师队伍建设改革试点，推进编制、职称、岗位、待遇综合改革。深化“县管校聘”管理改革，科学有序推动教师交流轮岗。推动加强高校编制与岗位统筹。

10. 夯实教师人才队伍支撑。推动扩大博士后培

养规模，推动高校将博士后作为教师重要来源。研制高校产业兼职教授管理制度政策，深化工程类人才培养和工程实践深度融合。指导全国高校黄大年式教师团队建设，开展第三批全国高校黄大年式教师团队创建，引领高校科技人才队伍建设。支持鼓励高校通过特殊举措，激励教师在教书育人和基础前沿、关键核心技术、特殊领域取得突破。做好高层次人才相关评选工作，发挥国家教学名师和国家教学成果奖示范引领作用。

11.推进教师队伍数字化建设。实施教师发展数字化行动，加强国家智慧教育公共服务平台“教师研修”板块建设和应用，组织开展寒暑假教师研修，积极推进有组织的教师研修常态化，推进名师名校

长线上工作室建设。推进人工智能助推教师队伍建设行动试点。深化师范生管理信息系统应用，开展教师资格证书电子证照建设工作，加大应用驱动全国教师信息管理系统建设力度，加强数据信息共建共享。

四、提高教师地位待遇，增强教师职业吸引力

13.弘扬尊师重教社会风尚。精心筹划开展第39个教师节宣传庆祝活动，组织时代楷模等重大典型和全国教书育人楷模、全国最美教师等优秀代表的选树宣传，着力推动教师题材文艺作品创作。多层次多角度开展教师队伍建设宣传，加大优秀教师宣传表彰力度。

来源：浙师大教育改革与发展研究院

网址：<https://mp.weixin.qq.com/s/DGZvmsqyWA2ZRYBb5YpElw>

陕西省人民政府 2023 年工作报告（节选）

三、2023 年预期目标和重点工作

（三）强化教育科技人才支撑，提升创新整体效能

加快教育强省建设。扎实落实“双减”要求，推动义务教育优质均衡发展，加快学前教育普及普惠发展，完善特殊教育保障机制，坚持高中阶段学校多样化发展，完善覆盖全学段学生资助体系，促进教育公平。强化职业教育、高等教育、继续教育协同发展，优化职业教育定位，推进职普融通、产教融合、科教融汇。健全组织领导体系、技术攻关体系、政策支撑体系，力争再培育一批高校、学科进入“双一流”建设范围。发挥高校创业孵化基地作用，构建环大学创新经济圈，提高成果就地转化水平。

加快科技强省建设。发挥好秦创原辐射作用，完善创促中心、网络平台、平台公司服务功能，健全路演项目跟踪服务体系，全省孵化科创企业不少于 1000 家。实施深化科技成果转化“三项改革”十条措施，完善高校院所科技成果转化服务体系，持续激发广大科技人员创新创业活力。着力打通知识产权创造、运用、保护、管理和服务全链条，加快产品、工程、服务质量提档升级，推进标准化与科技创新互融互促。加强战略科技力量建设，优化科研

机构、高水平研究型大学、科技领军企业布局，建设陕西实验室体系，争创国家实验室。推动西安建设具有全国影响力的科技创新中心，支持转化医学、高精度地基授时系统等国家重大科技基础设施发挥作用，持续加强“四主体一联合”等新型研发平台建设。完善科技型企业全生命周期培育链条，大力培育一批领航企业、单项冠军企业，入库科技型中小企业 2 万家，新增高新技术企业 3500 家，完成技术合同成交额 3500 亿元以上。

加快人才强省建设。大力推动人才治理体系、政策体系、服务体系创新，着力实施“三秦英才”引进计划、科技创新人才攀登计划，围绕产业链引进创新团队和企业家经营团队，支持西安建设国家“3+N”人才聚集平台，努力培养造就更多一流科技领军人才、青年科技人才、卓越工程师、大国工匠和高技能人才。继续推行“揭榜挂帅”“赛马制”等新型项目组织方式，在人才培养认定、分类评价、股权激励等方面大胆创新。用心用情做好人才服务保障，想方设法解决人才住房、就医、子女入学等方面需求，营造自由探索、宽松包容、安心舒适的工作生活环境。

来源：陕西省人民政府

网址：<https://finance.sina.com.cn/wm/2023-01-19/doc-imyastzq5572458.shtml>

中共陕西省委教育工委 陕西省教育厅

2023 年工作要点（节选）

2023 年全省教育工作的总体要求是：以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，将学习宣传贯彻党的二十大精神作为首要政治任务，深入贯彻落实习近平总书记关于教育的重要论述和来陕考察重要讲话重要指示精神，坚持和加强党的领导，落实立德树人根本任务，促进学生德智体美劳全面发展，统筹发展各类教育，多措并举建设高水平教师队伍，加强教育保障各项工作，全力推进教育高质量发展。

一、以政治建设为统领，全面加强教育系统党的建设

5.打造高素质专业化人才队伍。贯彻中央、省委人才工作会议精神，落实教育部拔尖创新人才培

养实施计划，实施高校青年杰出人才支持计划。健全放权松绑与约束监督相结合的人才管理机制，强化以创新能力、质量、实效、贡献为导向的人才评价体系，持续扭转“五唯”倾向。畅通人才引进绿色通道，用好秦创原创新驱动平台，引育高精尖缺人才。加强和改进博士后工作。提升广大教职员工的政治意识，加强干部队伍建设。

四、深化体制机制改革，建设高水平教师队伍

23.为满编超编高校争取更多周转池计划，督导落实高校专职辅导员和思政课教师配备入编。用好省属高校高级专家延缓退休政策，发挥高级专家示范引领作用。完成大中小幼教师系列和高校工程、实验等系列的职称制度改革。

来源：陕西教育信息网

网址：<http://www.snedunews.cn/show-1-48713-1.html>

秦创原创新驱动平台建设 2023 年工作要点

（节选）

2023 年是全面贯彻党的二十大精神开局之年，是秦创原创新驱动平台建设由势转能的关键之年。全年工作总体要求是：

以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，认真学习贯彻落实党的二十大精神和习近平总书记来陕考察重要讲话重要指示，深入贯彻落实省委十四届三次全会、省委经济工作会议、省两会和全省开展“三个年”活动动员会部署要求，以西安综合性科学中心和科技创新中心获批建设为契机，以深化科技成果转化“三项改革”为牵引，以推动创新链产业链资金链人才链深度融合为主线，以构建全域协同创新驱动发展格局为路径，以培育壮大科技型企业为重点，以培养引进高层次人才为支撑，以营造良好创新创业生态为保障，坚定不移建好用好秦创原，不断塑造发展新动能新优势，努力在创新驱动发展方面迈出更大步伐，为全省高质量发展提供更强动力。

五、打造高水平人才队伍，建设区域人才高地

14. 大力引进高层次人才。推广“校招共用”引才引智模式，聚焦重大科技工程和产业转型升级等重点工作，实施好三秦英才引进计划、秦创原引用海内外高层次人才专项，支持引进 200 名产业发展

急需人才。新建和认定 20 个引智基地、海外离岸创新中心、引智服务站等引智服务平台，组织实施一批高质量外国专家项目，采取多种灵活方式柔性引才，支持与海外人才开展联合攻关或技术合作 500 人次以上。

15. 梯队培育科技人才队伍。加快建设“三支队伍”，组建 300 支“科学家+工程师”队伍，培训科技经纪人 500 人次，加大创新创业导师等“新双创”人才培育力度。实施三秦英才特殊支持计划、科技创新人才攀登行动、国企人才强基行动等，构建完善创新人才梯次培养体系，培养 100 名中青年科技创新领军人才、50 名科技创新创业人才、150 名青年科技新星和 50 支科技创新团队。

16. 鼓励人才创新创业。发挥秦创原人才大市场、国际人才港、人才集团等作用，推进总窗口建设省级人才发展改革试验区。深化科技人才评价改革，推行技术总师负责制、“揭榜挂帅”“赛马”制、“军令状”制、科研经费包干制，为科研人员减负松绑、放权赋能。组建技术转移学院，推动技术转移相关领域专业学历教育，完善技术转移人才职称评定机制。推进外籍人才创业工作许可试点，建立健全外籍人才创新创业服务体系。

来源：陕西省科学技术厅

网址：<https://kjt.shaanxi.gov.cn/kjzx/mtjj/298932.html>

东华大学青年教师培养资助办法

东华人[2022]8号

为贯彻落实《中共中央 国务院关于全面加强新时代教师队伍建设改革的意见》《教育部 财政部 国家发展改革委关于深入推进世界一流大学和一流学科建设的若干意见》《教育部等六部门关于加强新时代高校教师队伍建设改革的指导意见》等文件精神，实施科教兴国和人才强国战略，全面落实《东华大学“十四五”发展规划纲要》，加强新时代教师队伍建设，提高青年教师综合素质和能力，特制定本办法。

一、指导思想

以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，贯彻落实习近平总书记关于教育的重要论述、全国教育大会和中央人才工作会议精神，落实立德树人根本任务，聚焦高校内涵式发展，以强化教师思想政治素质和师德师风建设为首要任务，以提高教师专业素质能力为关键，完善青年教师培养和资助办法，进一步加强对青年教师岗位能力的培养和资助，全面提升其教书育人、科学研究、社会实践等综合能力，造就一支政治素质过硬、业务能力精湛、育人水平高超、结构合理、具有国际视野、充满活力的高素质专业化创新型青年教师队伍。

二、培养内容与措施

1. 青年教师岗位能力培养：岗位能力的培养期一般为进校第一年。

（1）教学能力培养

对没有教师岗位工作经历的新进校青年教师须进行至少一学期的助教实习锻炼，并在指导老师的指导下完成至少二门课程的随堂听课、批改作业、辅导学生以及指导第二课堂等助教工作。实习结束前，在教研组(或全系范围)进行拟授课程试讲。学校定期组织青年教师教学竞赛活动，推广交流教学经验，努力提高青年教师的教学能力。各学院和有关职能部门应鼓励新进教师积极申报和参加教育教学、实验室建设等教改项目。

（2）实践能力培养

对没有工作实践经验的青年教师，学院应安排其到校外企业、科研院所、国家重点实验室或人文社科基地等进行至少一学期的实践能力锻炼，或担任至少一年辅导员工作。工科背景青年教师实践锻炼必须在校外进行。实践能力锻炼期间，外地住宿和差旅费由学校按规定支付。

（3）科研能力培养

为培养教师的科研能力，学校采用多种途径对新进校青年教师的科研工作给予启动经费资助，优先鼓励新进校青年教师申请科研院“中央高校基本科研业务费专项资金”项目进行科研启动。青年教师应努力开展研究工作，针对国家和上海战略性新兴产业的发展需求，申请国家自然科学基金、人文社科基金等纵向或其它研究项目。

科研启动经费资助标准

(单位：万元)

人员类型		海归副高	副高、海归博士(后)	博士(后)*	专职辅导员
资助金额	自然科学类	8	5	2	1
	人文社科类	4	2	1	

注：*个别学科(体育、艺术等)可放宽到硕士。

2. 青年教师重点培养

（1）省部级人才计划培养资助：选拔一批综合素质好、教学科研等工作业绩突出、具有发展潜力的优秀青年教师参加省部级人才计划资助的选拔，参加国家部委、上海市、中国科协等科技人才计划评选。对入选者，学校将按照相关文件要求提供相应的工作条件和配套经费。

（2）国家级人才计划培养资助：学校积极推荐优秀教师申报和参加申报国家重大人才工程项目等选拔工作。对入选者，学校将按照国家有关文件要求，提供相应的工作条件和配套经费。

3. 合作交流与国际化培养

(1) 公派出国进修

通过国家全额资助、国家与学校 1:1 配套资助、单位公派等资助方式，学校每年选派青年学科带头人和有发展潜力的青年教师，前往世界知名大学、研究机构和实验室进行合作交流等。资助期一般为一年。

(2) 国际学术会议

学校积极鼓励和支持青年学科带头人和教师参加国际学术会议，参加因公临时国际学术会议出访任务审批应坚持“任务导向、务实高效、规范管理”的原则，根据国际合作处相关规定，按权限和程序逐级审批。

(3) 国内访问学者

根据教育部关于做好推荐高校青年骨干教师国内访问学者工作的要求，学校积极组织推荐青年教师申报相关国内访问学者项目，加强与国内一流教学、科研团队的交流与合作。资助期一般为一年。

三、组织与实施

1. 培养资助项目实行个人申报、所在学院推荐、学校审批的程序。

2. 学院是青年教师培养的主体，要结合本部门学科建设、人才培养、科学研究等需要，做好人员选拔、推荐和项目实施、检查考评等工作。

3. 相关职能部门做好项目管理和指导服务工作。

四、有关说明

1. 青年教师第一年培养期内，国家工资、上海市岗位津贴全额发放，岗位津贴按不低于 2000 元/月发放，并根据每年增资情况进行调整。

2. 青年教师脱产进修期间，国家工资、上海市岗位津贴全额发放，岗位津贴先按每月不低于 1000 元发放。按时回校、经考核合格后补发 1000 元/月，并根据每年增资情况进行调整。

五、附则

1. 本办法自公布之日起施行。《东华大学青年教师培养资助办法》(东华人〔2011〕31 号)同时废止。

2. 本办法由校长办公会议负责解释，具体工作由人事处承担。

附件：

1. 关于青年教师教学、实践能力培养资助细则
2. 关于青年教师科研启动基金资助细则
3. 关于专职辅导员科研启动基金资助细则
4. 关于教师公派出国资助和管理细则
5. 关于青年教师国内进修培养资助细则

西安交通大学：召开贯彻落实中央人才工作会议 精神专题会

2021年10月19日下午，校党委书记卢建军主持召开贯彻落实中央人才工作会议精神专题会，进一步学习贯彻落实习近平总书记在中央人才工作会议上的重要讲话精神，研讨部署加强学校人才队伍建设的思路举措。

校党委副书记赵昌昌，校党委常委、组织部部长柴渭，校党委常委、宣传部部长成进，校党委常委、学科办主任别朝红，校长助理、后勤保障部部长程建设等参加会议。

卢建军带领大家认真学习了习近平总书记在中央人才工作会议上的重要讲话精神。他指出，在中央人才工作会议上，习近平总书记以“八个坚持”，首次系统概括提出了新时代人才工作的新理念新战略新举措，提出了加快建设世界重要人才中心和创新高地的重要战略目标，强调要深化人才发展体制机制改革，要大力培养使用战略科学家，要打造大批一流科技领军人才和创新团队，要下大气力全方位培养、引进、用好人才。习近平总书记重要讲话高屋建瓴、视野宏大、内涵丰富、思想深刻，科学回答了新时代人才工作的一系列重大理论和实践问题，具有很强的政治性、思想性、指导性、针对性。

他强调，学校要深入学习贯彻落实习近平总书记关于新时代人才工作的新理念新战略新举措，提高政治站位，完善工作思路，改进工作机制，细化工作举措，切实把会议精神转化为做好学校人才工作的强大动力，转化为加快推进人才强校战略的具体实践；要建立系统思维，加强顶层设计，贯通宏观、中观、微观三个层面，聚焦制约人才工作的瓶颈问题，着力破解共性问题，切实找到提升人才工作的具体路径；要深化人才发展体制机制改革，破除人才引进、培养、使用、评价、流动、激励等方面的体制机制障碍，创新高层次人才的引进共享模

式，着力构建破“四唯”的教师考核评价机制；要立足“两个大局”，把握“国之大者”，加强基础研究，科学谋划基础学科人才培养，把“卡脖子”清单变成科研任务清单，在国家重大科技任务中发现和培养更多具有战略科学家潜质的高层次复合型人才；要切实发挥好创新港平台和载体作用，充分聚集各方资源，加快推动科教融合、产教融合，深化校企协同育人，构建人才共享机制，完善“双导师”制度，建设好现代产业学院、未来技术学院，在创新中培养创新人才，破解产学研深度融合的瓶颈问题；要坚持国内外广泛合作，拓宽国际视野，用好丝绸之路大学联盟平台，利用好海内外校友资源，做好海内外高层次人才引进工作；要继续推进作风建设，做好管理服务，坚持营造识才爱才敬才用才的环境，不断提升广大教师的获得感幸福感安全感。

卢建军要求，各部门要切实担负起职责使命，充分发挥职能作用，做好顶层设计和战略谋划，协同协作，上下贯通，大胆创新，抓好贯彻落实，确保党中央关于新时代人才工作各项决策部署在学校落地生效，为建设世界重要人才中心和创新高地贡献交大力量。

赵昌昌要求，各相关单位要深入贯彻落实本次会议精神，做好人才工作的顶层设计，深化人才体制机制改革，加快推进未来技术学院和现代产业学院建设，切实将习近平总书记重要讲话精神落实到位。

会上，党、校办，组织部、宣传部、教师工作部/人力资源部、研究生院、教务处、科研院、社科处、国际处、财务处、实验室处、学科办、后勤保障部、校友部、未来技术学院、现代产业学院、国家技术转移中心等单位负责同志汇报了贯彻落实中央人才工作会议精神的思路和举措。

来源：西安交通大学新闻网

网址：<http://news.xjtu.edu.cn/info/1033/172257.htm>

武汉大学：更高质量推进新时代人才强校战略

2022年7月14日，武汉大学召开人才工作大会。会议提出，牢固树立人才资源是第一资源、人才强校是第一战略、人才工作责任是第一责任的战略理念，按照更加尊重人才、更加崇尚学术、更加追求卓越、更加担当有为的战略导向，形成全方位培养、引进、用好人才的武大方案，构建人才优先发展、人才引领发展的武大模式，建成在全国具有重要影响力的人才高地，在建设国家战略人才力量、实现高水平科技自立自强、加快建设世界重要人才中心和创新高地中作出武大贡献。

会上，武汉大学副校长吴平宣读了《关于表彰武汉大学人才工作先进单位的决定》。武汉大学党委书记韩进、武汉大学校长窦贤康，为文学院、法学院、信息管理学院、物理科学与技术学院等12家“武汉大学人才工作先进单位”代表颁发奖牌。

窦贤康作了题为《矢志一流追求卓越——更高质量推进新时代人才强校战略》的报告，全面总结了学校实施人才强校战略五年来的成效经验，深入分析了当前面临的新挑战新任务，提出了新时代人才强校的顶层设计、政策导向和核心任务。他说，五年来，武汉大学人才强校战略共识度越来越高，人才总量增长保持较快加速度，人才队伍创新创造活力更加彰显，服务立德树人的自觉性不断增强，人才引领学校高质量发展成效显著，持续产出一流学术成果、培养一流人才，学校各项事业处于历史最好发展时期。

人才决定发展，人才优先发展，人才引领发展。窦贤康表示，当前国内外局势处于百年未有之大变局，学校要进一步强化一流意识、卓越意识、质量意识，更加崇尚学术、追求卓越、关爱学生、担当有为，为把武汉大学办成哲学社会科学见长、理工医科进入一流学科前列，矢志追求卓越、硬核实力雄厚、全国顶尖的综合性大学而不懈奋斗。

人才工作先进单位代表发言环节，高等研究院院长、中国科学院院士朱玉贤，信息管理学院院长陆伟，水利水电学院党委书记周伟，分别汇报了各

自学院人才队伍建设的基本情况，分享学院在人才引进方面的经验。

高层次人才代表交流发言环节，中国科学院院士、物理科学与技术学院教授徐红星，哲学学院教授李建华，测绘遥感信息工程国家重点实验室教授董震，分享了自己加入武大后的亲身经历和感受。徐红星动情地说：“我是武大人才工作的亲历者、受益者，更是践行者和推动者。武汉大学历来推崇学术，重视人才，在武大的经历让我深深地感受到，这里是一块适合人才成长的沃土。”

武汉大学党委副书记沈壮海解读《武汉大学关于深入推进新时代人才强校战略的若干措施》（简称“人才强校十条”），并做出工作部署。

“人才强校十条”是指：一是加强党对人才工作的全面领导，构建人才引领高质量发展的战略格局和治理体系；二是“瘦身强体、提质增效”，大力实施“双千计划”；三是“矢志一流、追求卓越”，实施“弘毅学者”计划；四是“量身定制、精准扶持”，实施战略科学家引领工程；五是“四个面向、高精尖缺”，实施一流学科领军人才汇聚工程；六是“及早选苗、全程培养”，实施青年人才未来工程；七是“创新制度、完善通道”，实施优秀博士后储备工程；八是“严把入口、科学评价”，完善人才选聘和评价机制；九是“四个优先、提升效能”，完善资源供给和配置机制；十是“尊师重道、以人为本”，完善人才发展生态和服务保障机制。

沈壮海说，做好人才工作要切实增强紧迫感、责任感、行动力，为学校人才强校战略顶层设计优化完善贡献智慧，制定完善本单位人才队伍建设发展规划、政策制度，抓紧抓实、用心用情做好人才引进、育、留、用。

韩进表示，开会不是为了坐而论道，更重要的是起而行之，更好地将会议精神落实落地落细。希望全校上下进一步统一思想，加强共识，对“人才强校十条”提出建设性意见并对标对表执行，推动武汉大学人才强校工作再上新台阶。

来源：光明日报

网址：https://difang.gmw.cn/hb/2022-07/15/content_35886908.htm

苏州大学： 深入实施人才强校战略 让高层次人才竞相涌流

习近平总书记给南京大学的留学归国青年学者回信，充分肯定了新时代留学归国青年学者立足岗位报效祖国、服务人民的精神风貌，字里行间饱含了全党核心、人民领袖对青年人才的殷殷嘱托，一以贯之地体现了党中央关于人才工作的战略考量和基本要求。苏州大学将以习近平总书记重要回信精神为根本遵循，认真贯彻落实中央和省人才工作会议精神，围绕党管人才的政治高度、人才强国的战略高度、立德树人的使命高度，深入实施人才强校战略，构建具有国际竞争力的人才引育体系，让高层次人才竞相涌流。

一是拓宽引才视野，集聚战略人才力量。积极参与国际人才竞争，不局限一地一域，广开进贤之路，广纳天下英才。拓展引才渠道。加大海外引才宣传力度，在国际顶尖学术期刊发布求贤广告，定期赴世界著名学府和科研机构举办人才招聘会，打造海外高层次人才学术交流会、国际青年学者论坛等品牌活动，持续增加海外引才“苏大流量”，大力招揽国际学术精英，形成人才集聚“强磁场”。聚焦引才方向。围绕国家重大战略布局、区域经济社会发展及“双一流”建设，突出“高精尖缺”导向，聚焦先进材料、新一代人工智能、集成电路、脑科学与类脑研究、基因与生物技术、临床医学与健康等学科，重点引进享有学术盛誉的战略科学家和极具潜力的青年才俊。汇聚引才合力。与苏州市实施名城名校融合发展战略，实施高端人才汇聚工程，秉持创新在苏大、创业在苏州理念，全力打响“人到苏州必有为，才来苏大大可为”品牌，合力打造引才聚才重要基地。建立产教融合发展机制，利用地方科技创新企业的人才优势，推进“校地双聘制”，吸引具有自主知识产权和科研成果的海外高层次人才来校创新创业，整合校地政策、平台等优势培育产业领军人才。

二是创新育才模式，优化人才发展生态。促进资源配置向高层次人才倾斜，建立“金字塔式”培养

支撑体系，营造尊重、爱护、成就人才的良好生态。深化人才发展机制改革。探索实施顶尖人才、领军人才、青年拔尖人才三大培育工程，系统构建校内高层次人才阶梯式培育支持体系，进一步增强人才自主培养能力。围绕学科发展重点方向，构建人才培养与交叉学科建设相融合的发展机制，整合资源、优化布局，实施高水平团队培育计划，着力打造若干面向国家重大战略需求的学术团队。发挥科研平台育才功能。依托国家重点实验室、国家临床医学研究中心、国家协同创新中心、“一带一路”联合实验室、“111”引智基地等国家级平台，推进载体、人才、项目、资金一体化配置，加强“大平台、大团队、大项目、大成果”联动建设，为人才发挥作用提供事业舞台。加强政治引领和吸纳。始终遵循高层次人才思想发展规律，强化教育引导、理想引航、典型引路，增强人才的政治认同感和向心力；坚持学术发展与政治进步“双规划”，为青年人才配备学术和思想“双导师”，实现政治素质和业务能力“双培养”；完善教师思想政治和师德师风建设工作体制机制，全面实施“铸魂润心”强师行动计划，帮助他们成长为有大格局、大情怀、大学问、大作为的“大先生”。

三是完善用才机制，释放人才队伍活力。针对人才需求，破除制约人才发展的身份壁垒和制度藩篱，为人才发挥作用创造更大空间。充分赋权领军人才。持续推行“学术大师+创新团队”模式，由领军人才领衔组建创新团队，赋予其更大的人财物支配权、技术路线决策权，发挥示范带动、关键支撑和团队核心作用，形成以才引才、以才聚才的倍增效应。大胆选用青年才俊。树立青年人才优先发展理念，持续实施校内优秀青年学者计划，在科研平台、学术指导、团队建设等方面给予更多支持，形成信任青年、爱护青年的良好氛围。完善人才评价机制。坚持正确评价导向，构建国际化、多元化评价指标体系，形成基于学术影响、价值贡献的评价

机制。加强分类评价，尊重学科差异、岗位差异，完善与学科发展规律、发展目标相适应的评价体系；加强教学评价，把教育教学与人才培养情况作为重要评价内容；加强代表作评价，更加科学地运用同行专家评议，切实发挥学术共同体作用；加强教师聘期考核评价，全面、客观、准确地评价教师在教学、科研、社会服务等方面的工作。通过科学评价与考核，进一步畅通人才“能进能出、能上能下”机制。下放选人用人权限。加快从“校办院”向“院办校”转型，下移管理重心，赋予学院更多引才决策权，将人才引进决策终点设定在学院，提高人才

引进和使用效能。

习近平总书记曾经引用古语“盖有非常之功，必待非常之人”，强调人才是最关键因素。国家强盛靠人才，民族振兴靠人才，而对于大学来说，竞逐一流同样靠人才。回顾苏州大学近年来的快速发展，正是得益于汇聚了一大批非同寻常的高层次人才。面向未来，苏州大学将坚定不移地贯彻人才强校战略，持续优化人才政策和软硬环境，让各类人才竞相奔涌，成为助推学校高质量发展的重要保障，同时为国家和世界学术发展贡献出自身力量。

来源：江苏教育新闻网

网址：http://www.jsenews.com/news/yw/202209/t20220914_7695535.shtml

武汉纺织大学： 建强教师队伍 打造事业发展新“引擎”

“祝福王教授和其他老师，教师节快乐、永远健康！”2022年9月8日，在武汉纺织大学（以下简称“纺大”）庆祝第38个教师节活动中，2020届毕业生肖成通过视频给纺大王晓广教授送出了节日祝福，王晓广教授激动地说：“看到自己的学生成长为企业技术骨干，内心骄傲又满足。”伴随着鲜花与祝福，荣休教职工、学校“最美教师”、国家一流本科专业建设点负责人、年度教学质量优秀奖获得者等九组教师和职工代表走上舞台，接受来自纺大的表彰。

教师是教育事业发展的第一资源。近年来，纺大大力实施“人才强校”战略，扎实推进“人才汇聚高地工程”，营造尊师重教的浓厚氛围，通过“引育并举”吸引、培养了大批优秀人才，组建了一支高质量教师队伍，充分激发了学校干事创业的澎湃活力。

创新举措 加大引才力度

2021年，从澳大利亚归国的青年学者刘清涛夫妇加入纺大。他们在海外求学工作生活十余年，取得了丰硕的成果，一直盼望早日回到祖国贡献自己的力量。刘清涛说：“之所以把纺大作为梦想起航的地方，是因为这个平台能让我们真正发挥特长的地方，是因为这个平台能让我们真正发挥特长。”

在了解到刘清涛夫妇的回国意向后，学校专门指派工作人员，宣传学校人才引进政策，多次商讨教科研规划，努力解决他们回国后工作生活面临的困难。学校还协助刘清涛夫妇建立实验室，安排好平台建设经费，实验项目需要的相关设备仪器也提前预订完成并陆续进场，人才进校就按下科研“启动键”。

为了发挥高层次人才引领示范作用，学校扎实推进“人才汇聚高地工程”建设，出台了《武汉纺织大学人才引进实施办法》等制度，进一步明确人才引进待遇和考核目标，加大引才力度，从平台、项目、经费等方面给予优秀人才大力支持，倾心打造留人环境。

在引进我国高性能纤维及其非织造布领域的专家王桦教授的过程中，学校用了两年时间与之交

流，承诺加强平台建设投入、提供良好的科研条件，并提前组建好有几十名硕博士的团队，最终用心打动了专家。加入纺大后，王桦“多干事干大事”的愿望逐渐成形——组建了“前沿纤维研究团队”，获批项目15项，其中包括国家重点研发计划项目2项；荣获中国纺织联合会科技进步一等奖；获得湖北省“武汉英才”产业领军人才荣誉称号。团队科研业绩突出，近期正在推进常规低熔指聚丙烯熔喷非织造材料的产业化转化，预计带来约1亿元的投资。

经过三年的努力，学校人才聚集效应倍增，仅2022年上半年便引进了国家人才、海外高层次人才、省级人才等学科带头人、骨干人才和优秀博士110余人。

厚植沃土 培育骨干力量

吕永钢原是重庆大学生物学和生物医学工程两个一级学科的博士生导师，毕业于纺大的他选择回校发展，一方面源自内心的母校情结，另一方面则是看中学校提供的广阔舞台。“学校让我自主建立研究团队，帮我在力学生物学与再生医学方向不断深入探索。学校的国家重点实验室平台是我们的坚强后盾，促使我们把研究方向与学校的纺织特色结合起来，开展具有产业化应用的科研转化。”谈及加入纺大的历程，吕永钢满是创业豪情。

武汉纺大坚持“引育并举”，努力为人才搭建多层次职业发展平台，分级分类管理，通过各级人才项目申报和立项资助的方式，大力培育骨干力量。一是依托“阳光学者计划”项目助力青年拔尖人才、特聘教授和杰出学者迅速成长为专业骨干、学科方向带头人和领军人才。二是依托湖北省人才项目助力学科领军人才和青年学术英才快速成长。三是针对新引进的博士，实行“双团队”制度，即同时加入科研团队和教学团队，在解决科研经费问题的同时帮助他们站稳讲台，让他们能安心从事教学与学术研究工作。

为引导教师个性化、专业化发展，武汉纺大实行“一人一议”的个性化合同，拟定“必选+自选”的任

务清单，还为教师成长给予政策和资金的支持，以评选“卓越教学奖”等措施鼓励教师专精教学，组织国（境）内外访学研修助力教师开展科研。学校连续九年获评湖北省“博士服务团”工作先进单位。

搭建舞台 汇聚发展伟力

2021年4月，博士后出站不久的朱泽策加入纺大，通过对职称评审的了解，他在评聘之初提交了副教授的申请。而学校却让其通过参加“绿色通道”，凭借获批的2个国家自然科学基金项目，朱泽策经过学部的答辩后顺利晋升教授。

打造人才汇聚高地，改革人才评价制度至关重要。学校大力探索绿色晋升通道制度，为业绩成果特别突出的学者设置绿色通道，完善分类评价标准，同时将职称评审权直接下放到各学部，打破了“一把尺子”的统一标准，鼓励教师在学部内竞争。在2021年公布的24名新晋教授中，有8人属于破格晋升，大大激励了年轻教师沉下心来成就一番事业。

纺大不断优化体制机制，盘活人才优势，尊师重教的浓厚氛围充分激发了教师活力。在湖北省教育部门主办的“寻访荆楚好老师”评选活动中，纺大有四位教师获此荣誉，为学校教师队伍蓬勃发展写下了生动注脚。

“2018荆楚好老师”刘侃教授是学校电子与电气学院院长。他结合高校科研工作实际，打造交叉学科团队，为学术科研提供创新平台。教学方面，他当好指路人，鼓励学生“玩出花样”，帮助学生找到自己喜欢做的事。“2019荆楚好老师”王栋教授是纤维新材料领域专家，海外学成归来，怀着一腔热

血报效祖国。他带领师生攻克纺织材料领域“卡脖子”技术，只为在高端领域写下中国人的名字。“2020荆楚好老师”、俄罗斯自然科学院院士梅顺齐将科研成果应用到教学工作和专业建设中，在机械工程学科领域取得重大科研成果的同时，严谨治学、精心育人，为国家培养了100多名硕士生和博士生。

“80后”副教授曹根阳的成长轨迹是学校“教师队伍”发展的缩影。从教18年，他的身份有辅导员、教师、科研工作者、大赛指导、企业“科技副总”、“大手拉小手科普报告团”成员……更难得的是他样样都干得好：做辅导员，他创设的“三级管理法”被全校推广；当教师，他在课堂上挖掘出许多科研新苗，首次带赛，便带领学生拿下“挑战杯”全国特等奖；做科研，他加入徐卫林院士团队参与研制嫦娥五号“月面国旗”；挂职企业“科技副总”，他被湖北省组织部门全省通报表扬，并作为代表在表彰大会上发言……2022年，曹根阳被评为“荆楚好老师”，鼓舞着更多青年教师以此为标杆，扎根岗位，写就个人事业发展与教学科研创新的精彩篇章。

日前，国家自然科学基金委公布了2022年度集中接收申请项目评审结果，学校有30余个项目获得立项资助，获资助数量创历史新高。其中，青年教师获资助项目占87.5%，成为科研队伍的主力军，充分彰显了实施“人才强校”战略的重要意义。学校不断加强顶层设计、完善制度建设，统筹各方资源为教师团队创造良好的发展条件，不断激发教师深耕教学及开展科技创新的潜力与活力。未来，学校将继续以人才为发展引擎，构建完善的人才管理与培育体系，凝心聚力开启建设特色鲜明高水平大学新征程。

来源：中国教育新闻网

网址：http://paper.jyb.cn/zgjyb../html/2022-09/22/content_614331.htm?div=-1

2022 年全国教育事业发展基本情况（节选）

2022 年是党和国家历史上极为重要的一年。党的二十大将教育作为全面建设社会主义现代化国家的基础性、战略性支撑进行系统谋划，极具战略意义和深远影响。在党中央、国务院坚强领导下，教育系统坚决把习近平总书记关于教育的重要论述和重要指示批示有效转化为发展导向、政策举措和工作方法，推动教育事业取得新进步，各项工作有了新成效。为了让社会各界更好了解教育事业发展全貌，下面通过教育事业统计数据，就 2022 年我国各级各类教育事业基本情况作简要介绍。

四、高等教育在学规模进一步扩大

2022 年，高等教育毛入学率 59.6%，比上年提高 1.8 个百分点。

全国共有高等学校 3013 所。其中，普通本科学校 1239 所（含独立学院 164 所）；本科层次职业学校 32 所；高职（专科）学校 1489 所；成人高等学校 253 所。另有培养研究生的科研机构 234 所。

各种形式的高等教育在学总规模 4655 万人，比上年增加 225 万人。在学研究生 365.36 万人，比上年增长 9.64%。其中，在学博士生 55.61 万人，在学硕士生 309.75 万人。

全国共有高等教育专任教师 197.78 万人。其中，普通本科学校 131.58 万人；本科层次职业学校 2.78 万人；高职（专科）学校 61.95 万人；成人高等学校 1.47 万人。普通、职业高校研究生以上学位教师比例 78.54%，比上年提高 1.04 个百分点。

来源：中华人民共和国教育部

网址：http://www.moe.gov.cn/fbh/live/2023/55167/sfcl/202303/t20230323_1052203.html

纺织相关领域两院院士情况

一、中国科学院

共有院士 824 人,其中技术科学部院士 150 人,技术科学部院士中纺织领域院士 1 人,为朱美芳院士。

院士简介:

朱美芳院士,材料科学家,主要从事纤维材料功能化、舒适化和智能化研究,现任东华大学材料科学与工程学院院长,2019 年入选中科院院士。

二、中国工程院

共有院士 917 人,其中环境与轻纺工程学部共 66 人,环境与轻纺工程学部院士中纺织领域院士 7 人,分别为:周翔院士、姚穆院士、孙晋良院士、石碧院士、俞建勇院士、陈文兴院士、徐卫林院士。其中周翔院士与姚穆院士为资深院士。

资深院士简介:

周翔院士,纺织化学与染整工程专家,主要从事纺织品功能整理、新型纺织化学品以及染整加工与环境等领域的研究,现任东华大学学术委员会副主任、学位委员会副主任,1995 年入选工程院院士;

姚穆院士,纺织材料专家,主要从事纺织材料结构与性能研究,现任西安工程大学终身名誉校长,2001 年入选工程院院士。

院士简介:

孙晋良院士,产业用纺织材料和复合材料专家,主要从事复合材料和产业用纺织材料研究,现任上海大学复合材料研究中心主任,上海市纺织科学研究院副院长,1997 年入选工程院院士;

石碧院士,轻工技术与工程专家,主要从事胶原蛋白科学及皮革工程研究,现任四川大学碳中和未来技术学院院长,2009 年入选工程院院士;

俞建勇院士,纺织科学与工程专家,主要从事纺织材料研究,现任东华大学党委常委、校长、党委副书记,2013 年入选工程院院士;

陈文兴院士,纺织科学与工程专家,主要从事纤维材料科学与工程研究,现任浙江理工大学校长,2019 年入选工程院院士;

徐卫林院士,纺织科学与工程专家,主要从事纺织工程研究,现任武汉纺织大学党委副书记、校长,2021 年入选工程院院士。

来源:中国科学院官网
中国工程院官网

网址: http://casad.cas.cn/ysxx2017/ysmdyj/qttysmd_124280/
https://www.cae.cn/cae/html/main/col48/column_48_1.html

深入学习贯彻中央人才工作会议精神 奋力开创新时代高校人才工作新局面

何秀超

党的十八大以来，习近平总书记高度重视人才工作，亲自谋划、亲自部署、亲自推动，作出一系列重要论述和指示批示，推出一系列重大举措，指导推动新时代人才工作取得历史性成就、发生历史性变革。2021年9月，中央人才工作会议在北京召开，彰显出以习近平同志为核心的党中央对新时代人才资源战略价值的深刻认识，展现出我们党实施新时代人才强国战略的坚定决心。

深刻理解新时代人才工作的科学内涵

中央人才工作会议上，习近平总书记发表重要讲话，从党和国家事业发展全局的战略高度，全面回顾了党的十八大以来的人才工作成就，深入分析了人才工作面临的新形势新任务，深刻回答了为什么建设人才强国、什么是人才强国、怎样建设人才强国的重大理论和实践问题，为我们做好新时代人才工作提供了根本遵循。

高校是培养人才的主要基地与汇聚人才战略高地。中央人才工作会议上特别强调了高校在培养和集聚高水平人才方面的作用，对“双一流”建设高校提出了明确要求。如何充分发挥高校在高质量人才培养、高层次人才聚集、高水平科研创新中的主力军作用，全方位培养、引进、用好人才，为实现高水平科技自立自强、建设世界重要人才中心和创新高地提供有力支撑，是高校必须深入思考、竭力解决的问题。

准确把握新时代高校人才工作的时代背景

新时代人才工作是顺应我国发展趋势的必然要求。本世纪以来，全球新一轮科技革命、产业变革加速演进，社会信息化和文化多样化深入发展，各国都在谋求国际竞争的核心战略优势。各国综合国力的竞争归根结底是人才资源的竞争，人才越来越成为推动社会经济发展的战略性资源。“国家发

展靠人才，民族振兴靠人才”。我国对科技创新和战略人才的渴求比以往任何时候都更加强烈。在中华民族实现伟大复兴的关键时期，如何在激烈复杂的国际竞争中占得先机、强化国家战略科技力量，如何在危机中育先机、于变局中开新局，加快建立人才资源竞争优势尤其是顶尖人才竞争优势是关键。新时代人才工作在新的历史起点上对高校人才工作提出了新要求。高校要主动参与、积极作为，发挥创新平台和人才资源优势，深化人才体制机制改革，提升社会服务水平，以高质量人才工作为国家和社会经济发展作出应有贡献。

新时代人才工作是推进“双一流”建设的必然要求。教师是教育发展的第一资源，是国家富强、民族复兴、人民幸福的重要基石。建设政治素质过硬、业务能力精湛、育人水平高超的高素质教师队伍是大学建设的基础性工作。作为人才培养的主要基地与汇聚人才战略高地，高校的人才队伍直接决定了其办学能力和总体竞争力。一流的人才是一流大学和一流学科建设的核心要素，是引领“双一流”建设向纵深发展的“源头活水”。一流的人才培养、一流的科学研究、一流的学科建设、一流的教育管理等必须紧紧围绕和依靠一流的师资队伍、一流的学科领军人才和创新团队。2022年2月，第二轮“双一流”建设高校及建设学科名单公布，新一轮“双一流”建设启动，明确要求落实立德树人根本任务；更加突出“双一流”建设培养一流人才、服务国家战略需求、争创世界一流的导向，深化体制机制改革，统筹推进、分类建设一流大学和一流学科，在关键核心领域加快培养战略科技人才、一流科技领军人才和创新团队，为全面建成社会主义现代化强国提供有力支撑。面对新任务新要求，做好新时代人才工作，深化体制机制改革，以中国特色、世界一流为核心，建设一支有中国特色的、具有竞争优势的、符合国家战略需求的高校人才队伍，具有重要的现

实意义。

奋力开创新时代高校人才工作新局面

在当前大国竞争激烈、“卡脖子”问题凸显的背景下，在新一轮“双一流”建设的目标下，高校人才队伍建设仍然面临诸多挑战，如何找到恰当的突破口，实现高校人才队伍由大到强、由量到质的转变，培养出党和国家事业急需的新时代“大先生”和战略人才，这是高校人才工作必须要思考的重要命题，也是时代赋予高校的使命。

一是抓党建，贯彻落实党管人才原则。“党管人才”是人才工作的第一原则，必须发挥党总揽全局、协调各方的领导核心作用，加强党对人才工作的全面领导。高校人才工作通过“领导”“服务”和“引领”三个关键词来落实这一原则。“领导”是构建高校党管人才的工作格局：党委统一领导，发挥宏观谋划和顶层设计作用，组织人事部门牵头抓总，科研、教务、财务等职能部门密切配合，各二级单位及党组织主动作为，全校广泛参与。“服务”是充分发挥党的政治优势、组织优势和密切联系群众的优势，增强人才服务意识和保障能力。人才工作是“管理”，更是“服务”，要构建人才服务统筹协调机制、人才综合服务保障机制；要继续落实党委领导班子联系服务专家制度，积极为人才松绑，完善人才管理制度，做到人才为本，信任人才、尊重人才、善待人才、包容人才。“引领”是政治引领、团结引领。高校党建和人才工作的一项重要内容就是人才的思想政治工作和团结工作，要引领人才坚定理想信念、增进政治认同，激励人才在新时代建功立业，矢志爱国奉献；要注重从高层次人才中发展党员，搞好团结。“党管人才”原则内涵丰富，需要高校在实践中不断探索落地举措。

二是抓战略，坚持人才引领发展的战略地位。坚持人才引领发展的战略地位，这是做好人才工作的重大战略。创新驱动本质上是人才驱动，高校竞争本质上是人才竞争，必须把人才作为学校发展的首要战略资源。人才工作的战略性，体现为几个方面：一是战略谋划。围绕国家发展和经济社会需求，以建设世界一流大学为目标，制定与之匹配的人才发展长远目标和中短期目标，积极服务于建设世界重要人才中心和创新高地。二是战略布局。高校要结合学校建设目标，做好人才顶层设计。人才的学

科布局要紧贴学科发展规划和“双一流”建设目标，在一流建设学科上精益求精，集中优势人才资源，在有潜力的优势学科上，给足支持，引领发展。层次布局要根据人才成长规律，科学设置人才支持计划，科学设置激励措施，力争做到覆盖广泛、布局合理、孵化有序，构成人才发展的“雁阵格局”。三是战略主动。人才工作要有预见性、前瞻性，要有超前眼光和开阔视野，不能光顾“低头拉车”而无暇“抬头看路”。要放眼新形势，着眼未来，培养和引进新人才，服务国家重大战略需求，引领经济社会发展；要占据主动权，主动挖掘和发现有潜力的后备人才，提前做好对接培养工作。

三是抓改革，深化人才发展体制机制改革。人才发展体制机制改革，既要“破”还要“立”。敢于打破阻碍人才发展的体制机制障碍，勇于进行制度创新，探索建立既符合学校特色又有竞争比较优势的人才发展体制机制。改革首先要“问”，树立问题意识，坚持问题导向，把问题作为研究制定政策的起点，把工作的着力点放在解决最突出的矛盾和问题上。其次要“活”，用好用活各类人才。政策要灵活，不照本宣科，不搞教条主义。对待急需紧缺的特殊人才，要有特殊政策，不要求全责备，不要论资排辈，不要都用一把尺子衡量，让有真才实学的人才英雄有用武之地。近年来，各高校一直提倡在职称评审、项目推荐、评奖评优等过程中打破论资排辈的局面，用实力说话。这个路子还要继续优化。再次要“敢”，大胆起用青年人才。青年是科研的主力军，要把培育国家战略人才力量的政策重心放在青年人才上，放手让青年人才“挑大梁、当主角”。各类人才培养引进支持计划要向青年人才倾斜，完善优秀青年人才全链条培养制度，扩大支持规模，优化支持方式。最重要的是要“实”，把各项政策落到实处。要深化人才评价改革。继续完善代表作评价制度，以创新能力、质量、实效、贡献为导向，坚决破除唯论文、唯帽子、唯职称、唯学历、唯奖项“五唯”现象；继续完善校内外同行评审制度，坚持“小同行”评价，让专业的人来评价专业；完善分类评价制度，基础理论要注重理论创新贡献，应用研究要注重对经济社会的适用效果，合理设置评价周期。要盘活各类人才资源，发挥国家人才项目入选者的牵引作用，完善校内人才项目对接培养体系。国家级高层次人才引领示范作用要进一步加强，

通过创新团队建设、学术指导等方式，发挥“传帮带”作用，引领青年教师职业发展。要营造更加宽松的人才发展环境。科研经费管理上，积极响应国家政策，用包干制激发科研活力，以信任为基础，赋予科学家更大经费支配权、更大资源调度权；在户口、住房、子女上学等问题上，竭力争取，积极为人才解决后顾之忧，让科研人员专心科研。

四是抓站位，培养新时代“大先生”和战略人才。人才工作的站位和导向要符合国家战略、符合新时代需要。对高校而言，要把“育人”和“科研”结合起来，把培养新时代“大先生”和建设国家战略人才力量结合起来。培养“大先生”，是把师德师风作为第一标准，激励人才争做为人师表、立德树人的师德表率，培养一批为党育人、为国育才的新时代教学名师。与此同时，积极参与国家战略人才力量建设，

充分利用高校人才聚集平台优势，面向国家重大战略需求，发现和培养更多战略专家。要充分发挥高校学科优势，坚持“四个面向”，挖掘和培养理论功底深厚，视野开阔，具有前瞻性判断力、跨学科理解力，能够领衔战略性重大项目的战略科学家，深度服务国家发展紧迫性需要。各级各类人才也要有使命意识和国家队意识，不拘泥于小利，不局限于小我，面向民族复兴、承担时代使命，扎根中国大地，解决中国问题，提出中国方案，争做新时代引领者。聚焦“卡脖子”关键核心技术领域，加强科研攻关，推动原创性、引领性、颠覆性技术创新，努力在研究事关党和国家全局性、根本性、关键性的重大问题上拿出真本事、取得好成果。

（何秀超，中央财经大学党委书记，北京102206。）

来源：《中国高等教育》，2022年8月

加强高校教师队伍建设 为现代化建设提供坚实的人才支撑

王传毅 辜刘建

党的十八大以来，高校教师队伍建设取得了显著成绩。深入贯彻党的二十大报告关于高素质教师队伍建设的精 神，面向 2035 年建成教育强国的远景目标，高校应坚持以德为先，持续强化师德师风建设；完善人才战略布局，持续充实教师队伍规模；加大统筹支持和资源共享，促进区域教师队伍协调发展；创新高水平师资引育机制，聚天下英才而用之；开放办学汇聚资源，建设产教融合的教师队伍；全面加强博士后队伍建设，打造高水平的教师“预备军”。

党的二十大报告提出“实施科教兴国战略，强化现代化建设人才支撑”，明确科教兴国战略在新时代的 科学内涵和使命任务，首次将教育、科技、人才进行“三位一体”统筹安排、一体部署，共同服务于创新型国家建设，锚定 2035 年建成教育强国、科技强国、人才强国，基本实现社会主义现代化的目标，具有重大现实意义和深远战略考量。

强国必先强教，强教必先强师。高素质教师队伍建设是建设教育强国、科技强国、人才强国的重要支撑，具有全局性、战略性和引领性的重要作用。没有高素质的教师队伍，就没有世界 一流的人才队伍，就难以支撑科教兴国战略的统筹推进。今天的教师队伍水平决定了明天国家的竞争力和创新力。

一、坚持以德为先，持续强化师德师风建设

党的二十大报告提出，要“加强师德师风建设，培养高素质教师队伍，弘扬尊师重教社会风尚。”现代化建 设需要一批德才兼备的高校教师。坚持以德为先，强化师德师风建设，是教师队伍建设的首要举措。2014 年 9 月，习近平总书记同北京师范大学师生代表座谈时就提出，“合格的老师首先应该是道德上的合格者，好老师首先应该是以德施教、以德立身的楷模。”2016 年 12 月，习近平总书记在

全国高校思想政治工作会议上的讲话时重点强调，“要加强师德师风建设，坚持教书和育人相统一，坚持言传和身教相统一，坚持潜心问道和关注社会相统一，坚持学术自由和学术规范相统一，引导广大教师以德立身、以德立学、以德施教。”

党中央、国务院高度重视高校教师队伍的师德师风建设。党的十八大以来，国家先后发布多项重要政策文件，强化师德师风建设。2014 年 9 月，教育部印发《关于建立健全高校师德建设长效机制的意见》，对高校教师师德师风建设提出了全面要求，要求高校“创新师德教育”“加强师德宣传”“健全师德考 核”“强化师德监督”“注重师德激励”“严格师德惩处”，培育高校教师高尚道德情操。2018 年 1 月，中共中央、国务院发布的《关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》，提出要“突出师德。把提高教师思想政治素质和职业道德水平摆在首要位置，把社会主义核心价值观贯穿教书育人全过程，突出全员全方位全过程师德养成，推动教师成为先进思想文化的传播者、党执政的坚定支持者、学生健康成长的指导者”。同月，教育部发布《关于全面落实研究生导师立德树人职责的意见》，要求“落实导师是研究生培养第一责任人的要求，坚持社会主义办学方向”，“潜心研究生培养，全过程育人、全方位育人，做研究生成长成才的指导者和引路人。”2020 年 11 月，教育部发布《研究生导师指导行为准则》，指出：“导师是研究生培养的第一责任人，肩负着培养高层次创新人才的崇高使命”，要“努力造就有理想信念、有道德情操、有扎实学识、有仁爱之心的新时代优秀导师”。2021 年 12 月，教育部党组印发的《关于完善高校教师思想政治和师德师风建设工作体制机制的指导意见》提出，强化基层党组织在教师思想政治和师德师风建设中的作用，以正确的政治方向和价值导向引领教

师思想政治素质、师德素养和业务能力全面提升。

上述政策为建设高素质高校教师队伍奠定了良好基础，师德师风建设进一步强化，以李保国、黄大年等为代表的优秀教师不断涌现，全国教师队伍实现了量质齐升，优秀人才争相从教、教师人人尽展其才、好教师不断涌现的良好局面基本形成，全社会尊师重教氛围持续浓厚。

面向 2035 年建成教育强国的远景目标，应坚持以德为先，持续强化师德师风建设。

一是进一步加强党的创新理论武装。师德师风建设必须突出思想引领和政治导向，加强教师队伍对习近平新时代中国特色社会主义思想的持续深入学习，坚持马克思主义基本原理不动摇，坚持党的全面领导不动摇，坚持中国特色社会主义不动摇，不断增强高校教师队伍的政治认同、思想认同和情感认同。

二是要强化精神引领，培养教师坚守师德的自觉意识。师德师风培养是由外在规范的“他律”走向内在价值的“自律”的过程，要让师德师风内化为教师的自律自觉。既要强化精神激励机制，在高校的范围内开展师德师风标兵评选活动，形成良好的精神引领和宣传示范效果，又要建立起常态化、合理化、叙事化的文化熏染机制，整合并激活中华优秀传统文化、高校优良师德文化和优秀典型人物事迹等教育资源，以微宣讲、微视频、故事讲述等可视化方法为载体，定期开展师德师风专题培训，让“有教无类”“以身戴行”“上善若水”“仁爱敬业”等精神品质生动浸润每位教师的灵魂，强化师德师风修养的内驱力和自觉性，坚守“身正为范、为人师表”的师德师风。

三是弘扬高尚师德师风、培育优良教风、促进和带动优良学风建设。师德师风建设具有基础性、全局性和引领性功能，只有高尚的师德师风，才能培育优良严谨教风，教师职业道德很大程度决定了导师的业务水平。教风的优劣是影响教育教学质量高低的关键，直接关系到学生世界观、人生观和价值观的培养。优良教风是构建积极向上、严谨求实学风的重要力量。必须坚持系统观念，充分认识到师德师风、教风、学风之间的关联性、整体性、统一性，整体推进师德师风建设。

四是要健全师德师风建设长效机制。教育评价是引导师德师风建设的重要机制。有什么样的评价

导向就有什么样的师德师风。短视主义助长急功近利的师德师风，效率主义评价形成功利性的师德师风。要支撑和保障教师潜心育人、做大先生、研究真问题，必须优化评价机制，切实破除“五唯”倾向，将立德树人实效作为教师工作评价的根本标准，将潜心治学作为典型选树的重要标杆，引导教师严爱相济、润己泽人，以人格魅力呵护学生心灵，以学术造诣开启学生智慧，以身示范感染和带动学生，做学生为学、为事、为人的大先生。

二、完善人才战略布局，持续充实教师队伍规模

党的二十大报告提出：“深入实施人才强国战略。培养造就大批德才兼备的高素质人才，是国家和民族长远发展大计。”现代化建设要“完善人才战略布局，坚持各方面人才一起抓，建设规模宏大、结构合理、素质优良的人才队伍。”完善人才战略布局，持续充实教师队伍规模是教师队伍建设的首要任务。

党的十八大以来，高素质专业化创新型教师队伍建设大力推进。高校专任教师从 2012 年 149.46 万增长到 2021 年的 188.52 万人，硕士研究生导师从 22.9 万人增长到 42.4 万人，博士研究生导师从 6.9 万人增长到 13.2 万人，普通高校专任教师中博士学位人数占比从 18% 上升至 28%，教师工作取得了历史性成就，教师队伍整体面貌发生了格局性变化，成为支撑世界上最大规模教育体系的“大国良师”，有力支撑起了新时代教育更高质量的发展。

需要看到的是，高校教师队伍建设也将面临供给不足的重要问题。直观来看，近 5 年生师比逐步升高，2016—2020 年，我国普通高校生师比从 17.07:1 增长至 18.37:1，累计增幅为 7.6%，年度增幅依次为 2.6%、0.2%、2.2%、2.3%；去除高职（专科）院校数据，本科高校生师比从 16.78:1 增长至 17.51:1，增幅为 4.4%。这些数据表明，高校教师规模的增长速度低于高校在学生规模的增长速度，生均教师资源有所降低。

同时，高校专任教师规模还需要进一步扩大，若保持当前的高校专任教师增长速度，到 2035 年，将面临 29 万人至 88 万人不等的教师队伍缺口。综合相关学者预测，2035 年高等学校在学生数将达到 5630.32 万人至 6496.57 万人，依 2015—2020 年的

高校平均的生师比(17.7:1)和不同类型学生当量的计算,高等学校专任教师数量将达到259.15万人至298.78万人,考虑到2035年后将有37.95万教师退休,专任教师的需求将达到297.10万人至336.73万人。从高校专任教师的供给能力来看,2020年我国博士学位授予数为66661人,但由于博士就职于“象牙塔”外是一个全球性趋势,中国的博士研究生毕业后入职学术岗位的人数占比仅为50%~70%。假设以2020年水平测算,依赖于国内博士研究生教育所形成的专任教师供给,到2035年约为46.67万人至65.33万人。同时,依据教育部2020年12月发布的出国留学人员情况统计,2019年留学回国人数为58.03万人,2021年已上升至100万人以上,其中相关报告显示,留学归国博士占比约为1.8%,若按照全球博士就职高校的平均比例(50%)测算,每年学成归国群体形成的专任教师供给大致为1万人。综上,2021年高校专任教师188.52万人,按当前供给能力到2035年只能新增60.67万人至79.33万人的高校专任教师,还具29.25万人至87.54万人的缺口。

面向2035年建设教育强国的远景目标,必须储备充足的专任教师队伍。

一是做大教师规模增量。需要适应加快推进教育现代化的紧迫需求和高等教育普及化的新形势,根据教育发展需要,统筹考虑、合理核定高校专任教师编制,以不低于高校在校生规模增长的幅度,增加高校专任教师编制增量。同时,按需稳步扩大国内研究生教育规模,优化研究生培养模式,持续提升专任教师“内循环”供给的质量与水平,以未来教育强国的教师水平培养当前致力于学术职业的博士研究生。

二是优化教师队伍存量。在现有编制总量内,优化事业编制存量结构,将编制更多地向专任教师队伍倾斜;建立高校教师编制省级统筹的调节机制,在本省范围内解决编制结构性不足问题;探索有效的延聘方式,增加教师总量,对于学术精湛、身体健康、富有热情的退休教师予以延聘,发挥余热、贡献力量,为青年教师成长传帮带扶;创新教师聘用方式,坚持编内编外同工同酬,畅通编外教师发展通道,激发更多高层次人才积极投身高等教育事业的热情。

三、加大统筹支持和资源共享,促进区域教师队伍协调发展

党的二十大报告指出,“加快建设世界重要人才中心和创新高地,促进人才区域合理布局 and 协调发展”。现代化建设依赖于区域人才合理布局 and 创新发展,对高校教师的区域布局提出了新的要求。2021年4月9日,习近平总书记在对深化东西部协作和定点帮扶工作中强调,“要完善东西部结对帮扶关系,拓展帮扶领域,健全帮扶机制,优化帮扶方式,加强产业合作、资源互补、劳务对接、人才交流,动员全社会参与,形成区域协调发展、协同发展、共同发展的良好局面。”加大资源统筹布局 and 倾斜支持,促进区域教师队伍协调发展,是国家整体提升高等教育质量、实现中西部高等教育振兴,开展现代化建设的重要基础。

党的十八大以来,持续优化高等教育区域布局结构,振兴发展中西部高等教育。2013年2月20日,教育部、国家发改委、财政部联合印发的《中西部高等教育振兴计划(2012—2020年)》在高层次人才计划中优先支持中西部高校,实施中西部高校骨干教师到东部高水平大学研修访学等重要政策。“十三五”期间,累计安排中央预算内投资107亿元,实施“一省一校”和“一校一案”。同时深化对口支援工作,119所部属和东部高水平大学参加支援103所中西部高校,实现西部12个省(区、市)和新疆生产建设兵团全覆盖。对中西部高等教育发展起到了重要的推动作用。

需要看到的是,高校教师队伍不充分不平衡的现象依然存在。教师队伍中高层次人才在区域之间分布非常不均衡,院士、国家级人才计划入选者主要集中于北京、上海等少数省市。从教师队伍的学历结构来看,东部地区2012年普通高等院校专任教师中具有博士学位的人员占比为22.70%,2020年增长至35.29%,增长了12.59%,其中北京从48.69%增长至68.14%,增长了19.45%;中部地区2012年普通高等院校专任教师中具有博士学位的人员占比为13.94%,2020年增长至22.55%,增长了8.61%,其中湖北从19.15%增长至31.65%,增长了12.50%;西部地区2012年普通高等院校专任教师中具有博士学位的人员占比为12.97%,2020年增长至21.98%,增长了9.01%,其中云南从11.86%增长至16.34%,增长了4.48%。这表明不同

省市普通高等院校专任教师中具有博士学位的人数占比持续上升，且各区域省市专任教师中博士占比的增长率均值有均衡化趋势，西部增长率高于中部、中部增长率高于东部。这表明尽管区域差异依旧明显，但中西部地区的师资队伍素质提升显著。

面向 2035 年教育强国建设的远景目标，迫切需要加大资源统筹布局和倾斜支持，促进区域教师队伍协调发展，整体提升高等教育质量。

一是优化国家政策供给，积极引导良性的教师流动。国家各部委可进一步在国家级人才计划投放更多西部省份名额，加大对西部教师的支持；在国家级人才计划、各类重大重点科研项目中，单列专项并加大支持力度，引导优秀教师流入中西部高校长期任职，并承担重要的人才培养和科学研究工作；对于已从发达省市流入中西部省市，特别是民族地区任教的高水平师资，在国家级人才计划中定期定额投放支持名额，实行重点支持。

二是增强中西部地区教师队伍的自我造血能力，培养用得上、留得住的高层次人才。一些研究显示，中西部地区、民族地区以外部流入的博士充实师资队伍，存在较大难度，但本省培养的博士研究生具有一定比例能够留在本土贡献力量。因此，增强中西部地区教师队伍的自我造血能力，关键在于立足本土、因地制宜发展博士研究生教育，培养高层次人才。国家教育主管部门可加大对中西部地区博士学位授权点的倾斜布局，也可通过多校联合共建的方式，在若干条件基本具备的学位授予单位，开展博士点共建试点。

三是强化省级统筹，促进省内优质教师资源的共享共用。充分发挥省域“双一流”建设高校的辐射作用，综合考虑地理临界性、专业匹配性等因素，将“双一流”建设高校选派教师支持省内普通高校，特别是地市城区高校教学科研工作，作为建设高校和学科“双一流”建设成效评价的重要指标，引导建立形成省域高等教育创新发展共同体。

四、创新高水平师资引育机制，聚天下英才而用之

党的二十大报告指出：“深化人才发展体制机制改革，真心爱才、悉心育才、倾心引才、精心用才，求贤若渴，不拘一格，把各方面优秀人才集聚到党和人民事业中来。”高水平师资是现代化建设

的中流砥柱。习近平总书记在 2021 年全国人才工作会议指出，“要下大气力全方位培养、引进、用好人才。我国拥有世界上规模最大的高等教育体系，有各项事业发展的广阔舞台，完全能够源源不断培养造就大批优秀人才，完全能够培养出大师。我们要有这样的决心、这样的自信。”引育高水平师资，是教师队伍建设中的重中之重。

党的十八大以来，国家制定了一系列引才育才政策，为持续提升教师队伍水平、筑牢人才高地提供了良好的政策环境。国家先后实施多项人才政策，吸引了一批国际顶尖科学家来华任教，培养了一批立足本土、服务国家重大需求，承担国家重大工程的高校教师。国家积极支持留学进修、访问学者、联合培养、项目合作等方式开展国内外高校教师的学习交流。国家公派出国留学项目累计派出 18 万余人，教育部、人力资源和社会保障部选派高校教师、博士后海外访学 1.7 万余人，对提高人才创新能力、增强人才竞争力发挥了重要作用。

面向 2035 年建成教育强国的远景目标，必须进一步创新高水平师资引育机制，聚天下英才而用之。

一是要创新引才方式。要在项目引人、待遇引人的基础上，更加强化事业引人的方式。集中力量打造一批高水平的人才培养基地和科学研究基地，“筑巢引凤”，让有使命感的教学科研事业发挥引育高水平师资的功能，吸引全球优秀教师来华任教。特别是要充分发挥大科学装置、重大科技基础设施的资源汇聚功能，牵引、带动多方面的创新，产生强烈的“外溢效应”，在前沿科学和产业共性技术领域吸引一批世界范围的顶尖科学家来华开展高层次人才培养和关键科技问题研究。

二是要优化育才方式。要长期稳定支持一批在各领域取得突出成绩且具有明显创新潜力的青年教师，大力支持青年教师甘坐“冷板凳”、敢闯“无人区”。要营造宽容的容错氛围，建立以信任为基础的用人育人方式，不求全责备，允许失败、宽容失败，支持青年教师在磨砺中成长。要敢于向青年教师压重担，把青年教师推上教育科研事业的大平台，在承担国家重大任务中历练成长担当。

三是要优化评价制度。不论资排辈，不用一把尺子量所有，依据不同类型教师建立分类评价机制，鼓励教学型教师上好课、做好教学学术，在课

堂教学上出经验、出思想；鼓励科研型教师潜心科研，聚焦一个领域持续耕作、久久为功，产出原创性、引领性贡献；鼓励社会服务型教师主动面向社会需求，加快成果转化和智库支撑，助力经济社会高质量发展。

五、开放办学汇聚资源，建设产教融合的教师队伍

党的二十大报告指出：“加强企业主导的产学研深度融合，强化目标导向，提高科技成果转化和产业化水平。强化企业科技创新主体地位，发挥科技型骨干企业引领支撑作用，营造有利于科技型中小微企业成长的良好环境，推动创新链产业链资金链人才链深度融合。”在2020年7月召开的企业家座谈会上，习近平总书记明确提出，企业家要做创新发展的探索者、组织者、引领者，“努力把企业打造成为强大的创新主体，在困境中实现凤凰涅槃、浴火重生”。

党的十八大以来，高校在主动对接企业需求，推动产教融合方面持续创新、统筹推进。一大批应用型本科高校坚持开放办学，聘任行业专家在高校担任产业兼职教师，且承担专业课讲授工作。目前正式聘任的产业兼职教师中职业院校的“双师型”教师占较大比例，2012年普通高校聘任校外教师31.05万人承担专业课讲授，其中“双师型”教师为6.43万人，2020年普通高校聘任校外教师47.41万人承担专业课讲授，其中“双师型”教师为10.23万人，增幅显著。中国高等教育学会高等教育管理分会专门针对普通本科院校聘任产业兼职教师的情况进行调研，发现不同省市、不同高校之间虽有差异，但产业教师承担任务主要集中于3个方面：一是深度参与人才培养，设计学生培养方案、开发教学资源、承担实践课程教学，协助指导创新创业与实习实践，其中被聘为研究生导师的产业兼职教授还指导研究生实践创新研究、学位论文撰写及专业实践；二是协同高校教师开展研究和试验发展工作，与高校教师联合开展教学项目建设、科技项目攻关、研发成果转化，提升高校教师培养高素质应用型人才和服务地方经济社会发展的能力；三是推动共建产教融合平台，有效对接行业与兼职高校资源，积极推动校企在协同育人、协作研发、联合攻关及成果转化等方面建立长效机制。

面向2035年建成教育强国的远景目标，须进

一步开放办学汇聚资源，建设产教融合的教师队伍。

一是加强顶层设计，强化产教融合的战略导向。产业兼职教师的选聘应当以具有研发实力的高校和企业为依托，瞄准国家高精尖缺领域，以重大科研创新项目为牵引，以合作研究为纽带，吸引汇聚一批兼具较高学术素养和丰富创新经验的行业专家进入高校承担育人任务，强化有组织科研的育人功能，服务国家科技自立自强。

二是精选资深专家，引智聚力协同工作。产业兼职教师的选聘应当坚持德才兼备的基本原则，积极汇聚一批承担重大工程、掌握关键技术的研发者，具有丰富实践创新经验的工程师以及前沿应用技术标准制定者等，在高校卓越工程师学院、创新创业学院、未来技术学院、大学生双创实践教育中心基地的产教融合协同育人中发挥积极力量。

三是加大政策支持，激发行业参与高校育人的积极性。企业积极性是影响产业教师选聘和产教协同育人成效的重要因素，需要通过政策引导和支持，持续提升企业参与产教协同育人的意愿。教育主管部门可对推动产教融合贡献显著、协同育人成效显著、联合攻关成果突出的单位予以奖励，倾斜支持政策资源、定期推广典型经验；相关部委应加大对产业兼职教授的支持力度，加大对企业产教融合平台建设、产教融合项目以及博士后工作站建设的支持，通过有吸引力的税收减免、用地支持和金融服务供给切实提升企业参与的积极性。各省市应出台配套政策，加大对本地企业的支持。

六、全面加强博士后队伍建设，打造高水平的教师“预备军”

党的二十大报告指出：“青年强，则国家强。当代中国青年生逢其时，施展才干的舞台无比广阔，实现梦想的前景无比光明。”习近平总书记在2021年中央人才工作会议上强调，“青年人才是国家战略人才力量的源头活水”，“要把培育国家战略人才力量的政策重心放在青年科技人才上，给予青年人才更多的信任、更好的帮助、更有力的支持，支持青年人才挑大梁、当主角”。博士后制度是具有中国特色的培养高层次创新型青年人才的重要制度，博士后群体是服务高质量发展和高水平科技自立自强的生力军。今天的博士后就是明天的大师、战略科学家、一流科技领军人才。

博士后制度建立以来，国家先后实施“博士后创新人才支持计划”“博士后国际交流计划”，吸引了一批海内外优秀博士。博士后规模逐年扩大，博士后进站人数由2012年的1.25万人增长至2021年的3万余人，平均进站年龄31岁，覆盖13个学科门类的111个一级学科，为创新驱动发展战略提供了有力支撑。上海“超级博士后”、江苏“卓越博士后计划”、湖北“博士后卓越人才跟踪培养计划”、清华大学“水木学者计划”、北京大学“博雅博士后项目”等，极大提升了博士后培养质量和国际化水平。

面向2035年建成教育强国的远景目标，还需全面加强博士后队伍建设，打造高水平的教师“预备军”。

一是充实生力军队伍，持续扩大博士后规模。发达国家建有一支规模宏大的博士后队伍，在承担高水平科研项目上发挥着重要功能。以美国为例，美国2020年在科学、工程和健康领域在站博士后65681人，在职的非教职研究人员（类似博士后，但无博士后之名）29661人，在相关领域授予博士学位33678人，博士后招收人数是博士学位授予数的1~1.4倍。中国2020年招收博士后2.8万人，授予博士学位6.7万人，博士后招收人数是博士学位授予数的42%。这表明，中国博士后规模还有进一步充实的空间。

二是提高博士后待遇，创新博士后支持机制。待遇问题是引才聚才用才的重要因素，要吸引全球一流的人才从事博士后研究，就需要提供全球一流的博士后待遇。依据加拿大博士后协会2016年的调查，加拿大博士后总体平均年薪为47798加元（折合人民币约24万），英国博士后总体平均年薪为60000加元（折合人民币约30万），美国博士后总体平均年薪为48264加元（折合人民币约24.2万），且自2009年开始都有显著增幅。待遇的保障需要形成多方协同的支持机制，如加拿大实行了多元主体的支持机制，包括导师、科学基金会、私人基金会、奖学金、省级政府和省级科学基金会、院校或系所支持方式、国外基金等。无论以哪种方式获得的经费支持，博士后的待遇稳定在45000~50000加元，差异不大。美国也建立了多样化的经费支持机

制，联邦政府、院校、国内其他机构以及博士后本人均为经费来源，其中联邦政府的支持并非仅包括相关业务部门，而是包括国防部、能源部、健康部、国家航空航天局、国家健康研究院、国家自然科学基金和农业部共同提供经费支持。中国博士后年薪水平距离发达国家有一定的距离，且两极分化较大，可进一步创新博士后支持机制，提高博士后待遇。

三是选聘优秀教师，优化师资博士后聘用机制。师资博士后制度能够为进入高校任教的师资提供两年的培养期、适应期和考察期，特别是针对海外归国的博士生提供适应本土学术环境的相关指导，能够为进入知名大学任教的博士毕业生提供更多的“同台竞技”的机会，能够为博士后提供两年的全面指导、合作研究经历以及教学经历，还能缓解高校师资队伍的近亲繁殖，促进学术交流。优化师资博士后聘用机制关键在于强化育人机制，而非遴选机制。选聘师资博士后入职教师队伍，应破除“五唯”倾向，不唯SCI，不唯影响因子，着重考察申请人思想品德、学术潜力及现有创新成果水平，实行“师德师风”一票否决制，将能否正式入职建立在双方明确清晰的选留标准和契约关系之上，不以淘汰竞争论英雄，形成良好的用人环境。

党的二十大报告指出：“加快建设国家战略人才力量，努力培养造就更多大师、战略科学家、一流科技领军人才和创新团队、青年科技人才、卓越工程师、大国工匠、高技能人才。”高校教师队伍，既是大师、战略科学家、一流科技领军人才等国家战略人才的集聚区，也是创新团队和青年科技人才汇集地，在加快建设世界重要人才中心和创新高地上具有重要的推动作用。加强高校教师队伍建设，悉心育才、倾心引才、精心用才，全面优化教师队伍规模结构，深化教师队伍建设体制机制改革，把各方面优秀人才都集聚到教师队伍中来，将为教育强国、科技强国、人才强国建设提供坚实基础，为全面建设社会主义现代化提供坚实有力的人才支撑。

（王传毅，清华大学教育研究院副教授，教育部-清华大学教育战略决策与国家规划研究中心副主任，北京100084；辜刘建，清华大学教育研究院博士研究生，北京100084）

来源：《中国高教研究》，2023年2月

借鉴国际经验 吸引海外人才回流

田帆 曾红颖

改革开放以来,我国引才政策经历了探索、发展、成熟及深化阶段,取得显著成效同时,存在着引才政策精准性不足、手段比较单一、环境仍需优化、政策协同性不强等问题。美国、英国、韩国、德国等国家的引才经验值得学习。“十四五”期间,民粹主义在全世界蔓延为我国引才带来契机,高质量发展对海外人才需求更加强烈,海外人才结构变化对引才政策提出新要求。我国海外人才引进总体思路:将国籍或祖籍国为中国的海外人才作为下一阶段引才政策指向的重点群体,针对不同类型海外人才分类施策。同时,强化平台建设,深化大数据应用,优化资金投入,完善引才机制,营造科技创新环境,健全公共服务体系。

一、我国人才引进现状及存在的问题

(一) 人才引进现状

党的十八大以来,党中央高度重视人才引进工作。习近平总书记指出:“要以更加开放的视野引进和集聚人才,加快集聚一批站在行业科技前沿、具有国际视野的领军人才。”在党中央的领导下,各级部门通力协作,引才工作继续取得突破。

1.国际人才引进政策变得更加开放,为外国人才入境提供了诸多便利。人才入境政策方面,2013年7月,国务院常务会议审议通过了《外国人入境出境管理条例》,在普通签证项下增设人才签证,为海外人才的出入境开通了绿色通道。2018年3月,我国开始全面实施《外国人才签证制度实施办法》,为国家经济、科技发展急需的外籍人士提供更为宽松、优惠的签证办法。人才居留方面,2012年9月,国家25部门联合下发《外国人在中国永久居留享有相关待遇的办法》,明确了持有我国永久居留证的外籍人员的基本权利和义务。2016年2月,中共中央办公厅、国务院办公厅印发《关于加强外国人永久居留服务管理的意见》,进一步完善对永久居留的外籍人士的服务管理机制。

2.引才政策更加注重衔接。在大众创业、万众

创新背景下,为进一步鼓励留学回国人员创新创业,激发创业热情,2015年,人力资源和社会保障部下发《关于做好留学回国人员自主创业工作有关问题的通知》,明确规定留学回国人员在创业中可以享受的优惠待遇。《国务院关于推动创新创业高质量发展打造“双创”升级版的意见》提出,“积极引导侨资侨智参与创新创业,支持建设华侨华人创新创业基地和华侨大数据中心。探索国际柔性引才机制,持续推进海外人才离岸创新创业基地建设”。

3.各地海外引智工作不断取得突破。北京市持续推动海聚工程等系列政策,不断提升专项引才力度。同时,依托中关村等地区,提出“类海外”的建设理念,不断优化生活环境,建设国际顶尖人才聚集区。上海积极争取公安部、人社部、国家外专局等相关部门支持,分别通过“人才20条”“人才30条”等文件,出台留学人员来沪工作创业、持永居证海外高层次人才直接办理人才居住证(B证)等政策,探索从工作居留向永久居留转化衔接的机制,降低外籍人才永居证申办门槛,缩短办理周期,制定外籍高层次人才认定标准,更新科技创新职业清单,整合外国人入境就业许可和外国专家来华工作许可,构建管理、服务、监管全覆盖的外国人才管理服务网络,进一步健全了海外人才政策和服务体系。深圳对标世界一流城市,不断优化人才政策,持续实施孔雀计划,出台鹏城英才计划等政策。《广州人才绿卡制度》可为达到条件的国际人才提供“人才绿卡”,在购房、购车及子女教育等方面均可享受政策优惠。

(二) 存在的主要问题

1.引才政策精准性不足。我国国内全面获取国际人才市场信息的动力不足、条件不够、平台不多,各类海外人才难以得到有效识别,长期的供需信息失衡导致引进的高成本与高风险。很多地方政府在海外引才工作中定位不清晰,目标不明确,有同质性、模糊性、笼统性趋势,每年申报入选的人才项

目很多都处于研发阶段，部分项目与重点产业对应度不高。还有很多政策有明显的唯身份倾向，造成引进的很多人才明显价格虚高，这一现象甚至引起了本土人才的情绪反弹。

2.手段不够丰富。我国当前的引才工作仍是以政府为主导。政府主导的引才工作对于集中力量带动重点学科、重点区域发展具有明显的优势，但也在一定程度上限制了企业、科研机构等主体的引才作用。引才方式中“工程化”趋势比较明显，有实质作用的柔性引才模式相对缺乏，支撑引才的专业交流平台较少，尚未实现大数据等技术对引才工作的有效支撑。

3.环境仍需优化。目前，海外人才的工资待遇仍难与国际接轨，即便特大型城市的个税税率和起点工资对比中国香港、新加坡等先进地区依然存在较大差距，导致海外人才的收入出现缩水。同时，内地不同于我国香港，社保与大多数国家还没有形成任何衔接关系，在养老保险、医疗保险、住房保障和子女教育等方面均有所欠缺。住房方面，我国房价一直居高不下。与国际相比，特大城市过高的住房成本降低了人才的满意度。养老方面，来华工作不满15年无法享受养老保险。就业方面，配偶就业问题实际解决起来相当复杂困难。

4.政策协同性不强。海外人才引进和服务是一个长期过程，涉及人社、公安、外事、教育、侨务等各部门工作职能。目前，我国的引才政策依旧有碎片化现象，各部门只负责自身管辖范围的事情，各类政策之间难以形成有效衔接。同时，由于缺乏有效的多部门协调机制，导致各部门的人才信息资源难以形成有效对接，各引才政策在引才对象、引才方向、优惠措施等方面存在着一定的重叠。

二、主要发达国家人才引进的经验

(一)美国：依托大学科研机构，实行“技术移民”政策。

吸引世界人才在人才吸引方面，美国依托大学科研机构成为吸引人才的重要途径。硅谷在这方面有很强的代表性。由于硅谷区域附近坐着多所具有雄厚科研力量的知名大学及高校，在产学研方面具有先天优势。每年周边高校的大量毕业生为美国硅谷带来了源源不断的新生力量。除了美国本土学生外，美国政府一直采用开放的移民体系、包容多

元的文化魅力吸引其他国家的优秀毕业生，通过优惠的资助政策、开放的移民条件吸引大批优秀留学生。

此外，硅谷形成的高新技术产业集群本身，也对人才聚集产生了重要吸引作用，加之硅谷的开放创新氛围，进一步吸引了该领域的成熟科研人才。

美国的“技术移民”特色政策，对于引进世界范围内的顶尖科研人才发挥了重要作用，最新的移民法保障了国外专家、学者与教授的优先移民圈，在全球化浪潮的进一步助推作用下，美国成为全球人才竞争中的受益者。

硅谷地理环境优化，交通便捷，完善的服务设施、优美宜人的环境和气候，也成为吸引人才聚集的客观条件。

(二)英国：尊重人才自由流动规律，加强与第三世界联系，吸引多元人才。

在人才吸引方面，英国基于实用人才观，采用了相对宽松的人才流动政策。受实用主义人才观的影响，英国在基础研究领域积累了大量顶尖优先人才，但在科技领域的人才数量相对不足。英国政府通常采用政府购买的形式获得人才的科技成果，但对于科研活动的直接投资较少。同时，英国进一步挖掘第三世界国家的顶尖人才，避免与美国“价格战”展开直接竞争。

近年来，英国将人才范围进一步转移到了第三世界国家，挖掘该区域顶尖人才潜力。英国文化协会通过学术交流与对方国家建立联系，大力开展海外办学合作模式，通过文化软实力的宣传方式，进一步吸引该区域的人才流入。

基于全球化视角，英国政府重视吸引高端海外人才，通过“记点积分制”进一步放宽了高技术移民签证条件。在新一轮的“英才移民”项目计划中，英国政府委托一系列世界级别的机构为英国边境管理署提供关于人才质量的专业建议，通过引入第三方的方式，确保英国在世界范围内引进人才的质量。2010年11月，英国的“技术蓝图”报告发布了未来支持企业创新的方向，并开始实施新的“创业签证”，进一步促进全球范围内的资金和创业人才向英国聚集。英国政府通过营造严谨的治学环境，提供基础理论研究的公平公正社会评价体系，进一步吸引世界范围内的顶尖基础领域研究人才，巩固在基础理论研究领域的优势。

此外，英国注重人才的流动性，鼓励国内人才流动交流，加强参与国际学术项目。2008年11月14日，英国研究理事会宣布建立总值500万英镑的“SkillsGapAwards”资助金计划，鼓励科研人才在企业、高校研究所之间流动，以降低金融危机对高级研究人才流失可能的冲击。基于英国《卓越与机遇：21世纪的科学和创新政策》白皮书提出国际合作在现代科学领域的重要作用，英国政府通过设置英国皇家工程院全球研究奖，为在海外的优秀研究中心从事研发工作的英国工程师提供直接丰厚的现金奖励。政府还设置了国际交流项目基金资助工程方面的研究人员进行海外访问，尤其是参加国际会议。

（三）韩国：制定多元化科技计划，强调科技产业应用，吸引人才回流。

韩国政府高度重视国际海外人才的“回流”工作。

首先，通过制定各种类型的科技计划，完善科技基地建设，营造良好的科研外部环境。20世纪70年代，建立韩国科学院和大德研究所，吸引了大量的海外科研人员，享有“韩国硅谷”的美誉。

其次，通过建立人才网络信息库，促进人才回流。韩国教育部在发达国家组织韩国高层次人才专业协会，加强与本土高科技人才在海外的交流，并以此为纽带，加强与所在国家的其他科研人员的交流，吸引人才回流韩国。同时，进一步扩大人才引进的范围。韩国政府还配套实施“双国籍”和便利的工作签证移民政策，允许国际优秀人才在不放弃原有国籍的情况下，享有韩国国籍，确保享受国民同等待遇。在工作签证方面，韩国政府缩短了国外高级人才办理出入境手续的时间，将国外人才在韩国的居住时间从3年延长至5年。

此外，韩国政府在吸引国际人才过程中高度重视“市场优先于诺贝尔奖”的原则，对于科技成果通常采用“拿来主义”。由于实用性科技创新价值观的影响，韩国政府高度重视科技创新的产业运用与商业价值。政府在选择海外人才过程中，重点考虑海外人才与工业项目的匹配程度，确保海外科学家可以直接服务于韩国的工业企业。为此，韩国政府成立了科学和技术研究所(KIST)，专门负责海外人才的评估与引进工作。近年来，世界各国在核心技术竞争日趋激烈，“拿来主义”发展受到了限制，韩国

开始尝试核心科学技术的研发与应用，“市场与诺贝尔奖并重”成为趋势。

（四）德国：放宽移民政策，提供高质量就业岗位和津贴，吸引国际人才。

德国主要通过实施各类人才项目，颁布特殊优惠政策，通过放宽移民政策吸引世界上其他国家的科技人才。

德国历来重视建立研发机构和科研奖项吸引国内外的优秀人才。这些奖项给予了国外人才高质量的研究岗位、丰厚的薪酬以及可观的物质性奖励。如设置了沃尔夫冈·保罗奖，个人奖金高达450万马克，超过诺贝尔奖金50%多，成为德国研究领域分量最重的奖项。

德国还有“国际质量网”——用于国外留学生在德国学习的奖学金；“洪堡教席奖”——吸引世界顶尖人才来德国高校任教；“实现梦想在德国”项目——吸引世界顶尖高科技人才来德国工作。

同时，德国通过实施“绿卡”项目，不断改革《移民法》，以适应国内对高科技人才的需求变化。2000年，德国联邦政府开始实施“绿卡”项目，至今已有超过1.5万名的信息技术行业的外国高级人才进入到德国稀缺技术岗位工作。

近年来，由于德国的信息技术行业发展不景气，进入该行业的高级技术人才数量锐减，但该项目模式也逐渐成熟，联邦政府拟推广到其他高级技术人才引进的领域方面。20世纪90年代以来，德国联邦政府为了积极引入科技人才，逐渐开始修改《移民法》，通过提供更多的技术移民指标，采用更为积极宽松的移民政策，广纳天下贤士。2005年1月1日，修订后的《移民法》正式生效，允许在特殊情况下给拥有高级专业水平的外国人“落户”。这些稀缺高级人才在入境德国的同时就已获得无限期的“落户许可”。

三、“十四五”期间我国海外人才引进面临的新形势

（一）民粹主义在全世界蔓延为我国引才带来契机

美国的对华战略思路已经从过去的接触与合作为主，转向竞争与遏制为主。其基本逻辑是，既然无法通过接触与合作推动中国政治经济社会制度发生美国期望的变化，那就通过竞争与遏制最大

程度削弱中国道路、中国制度的影响力。

在引才政策方面,美国目前已将机器人、航空、高科技制造相关专业的留学签证从5年缩短为1年,并收紧在美国商务部特别审查名单内的中国实体机构担任研究人员或经理人员的赴美签证。以中国“千人计划”入选者为重点,强化情报搜集与背景调查,阻碍顶尖级人才流向中国及赴美交流。除美国外,新加坡、澳大利亚、新西兰等国家对移民、外籍人员居住的审核也比以往更为严格。

总体上看,民粹思潮不断蔓延,技术移民政策普遍收紧,为我国吸引国际人才带来了战略契机。

(二) 高质量发展对海外人才需求更加强烈

我国经济已由高速增长阶段转向高质量发展阶段,需求结构变化、消费升级、劳动年龄人口减少、技术积累、金融风险、资源环境压力等,使我国潜在增长率发生变化。“十四五”时期,我国处在转变发展方式、优化经济结构、转换增长动力的攻关期。

同时,人工智能、5G通信、工业互联网、物联网、新能源等引领新一轮技术革命,制造业和服务业加速融合,数字经济成为国际竞争主战场。创新在我国现代化建设全局中的核心地位将会进一步突显,人才创新活力亟待进一步激发,外流在国外的很多人才在技术、管理等领域均具备明显的比较优势,若能有效利用,将可在创新驱动战略落实过程中发挥关键作用。我国对各类海外人才的需求将会比以往更加旺盛。

(三) 海外人才结构变化对引才政策提出新要求

近年来,我国人才回流规模与比例均在不断提升。2011年,我国留学回国人数与出国留学人数比为1:1.824,2018年为1:1.274,呈现人才加速回流的良好趋势。2019年度我国在海外留学的学生有126万人,约占世界国际留学生总数的25%。中国在美留学本科生已超研究生,本科留学生增速明显快于研究生,留学低龄化现象更加明显。

由于我国开放程度的不断提高,人才外流的门槛不断降低,与上世纪八九十年代相比,人才外流所需的成绩、业绩、经济等方面要求均有明显下降,外流人才在规模不断提升的同时质量也有所下降。种类上,外流人才呈现出多元化趋势,外流至国外的人才囊括了自然科学与社会科学各个领域。

这种趋势下,引才政策不仅应更加注重对人才的精准识别,而且应更加注重因材施教。

四、“十四五”时期引进海外人才的总体思路及重点任务

(一) 总体思路

按国籍及祖籍国划分,我国理论上可引进的国际人才有三种类型:一是国籍为中国,目前在海外居住生活的华侨及留学生;二是祖籍国为中国,目前已加入他国国籍的外籍华人;三是其他各类外籍人才。

从国际经验看,国家或地区的人才吸引力与发展水平直接相关,不同国家在不同发展阶段会采用不同的人才政策。日本、韩国、以色列等国家在崛起过程中都曾经出现过海外人才大规模回流的现象。目前,我国人均GDP已经超过1万美元,完全具备进一步吸引海外人才回流的基础条件。同时,必须认识到,我国当前仍处于社会主义初级阶段,对国际人才方面的吸引力与美国等发达国家相比尚存在明显差距,短期内难以大量吸引国籍及祖籍国均非中国的他国人才。因此,国籍或祖籍国为中国的海外人才是下一阶段引才政策要指向的重点群体。针对不同类型海外人才应有不同的引进策略。按人才质量划分,外流在海外的海外人才又可以分为两种类型:一是高端科研人才,特别是在我国目前急需突破的核心技术领域作出了显著成绩或已有深厚积累的科研人才,应专项引进,并在福利待遇、工作条件、岗位职务等方面给予足够的激励。二是在国外学习生活过一段时间,具有本科及以上学历,在管理经验、理论技术、眼界视野等方面与国内同等学历人才相比具有比较优势的人才。这类人才在海外人才中占比很高,应通过环境优化让他们可以人尽其才。

引才手段上,具体措施分为3个方向。一是优化现有政策。包括加大投入、完善评估机制、强化载体建设等。二是探索新的路径,包括强化平台建设、创新技术手段等。三是为海外人才创造良好的环境,包括科技创新环境和公共服务环境。

(二) 重点任务

1. 强化平台建设。进一步发挥各类海归组织的枢纽作用,通过组织活动、举办论坛等方式,加强海外人才与国内联系,增进海外人才的归属感。同时,通过微信、微博、公众号等新媒体扩大各类

政策信息覆盖范围。探索建立国际化、高水平的人才研究中心，对各类引才政策进行长期跟踪研究，为政策制定提供决策参考。推动建立高水平国际人才猎头机构，与各领域海外人才建立长期联系，为我国高校、科研院所、企业的国际化人才需求提供解决方案。

2.深化大数据应用。整合公安、出入境系统统计数据，在人口普查工作中，加大对出国情况的调查力度，全面统计海外及海归信息。全面整合侨联、科协、欧美同学会等机构数据，尽力实现数据共享，更全面地掌握加入以上组织的海外人才信息。

3.优化资金投入。完善人才奖励制度，加强对高端海归人才的奖励力度，优化资助流程与结构，增加回国后贡献奖励所占比例。设立针对海外科研人员与留学人员重点科技项目资助金，鼓励海外人才通过与国内合作的方式共同完成项目研究，加强海外人才与国内高校或研究部门的联系与合作。进一步推进留学人员产学研结合的科技创业园的建设，提高科技创业园的质量，在北京、上海、广州、深圳等特大城市打造 1~2 个与国际接轨、在世界上有一定影响力的科技园区。

4.完善引才机制。建立更高层次统筹协调机制，做好中央及地方各类引才政策之间的衔接工作。在人才引进过程中，降低对学历、职称等身份条件重视程度，聚焦人才潜在价值，不过多将历史荣誉作为引进门槛，评价标准更多考量人才可为国家提供

何种技术支撑、创造何种经济价值。转变政府职能，高层次人才评价交由具备条件的行业组织认定，政府部门广泛征求意见，与各类型行业、社会组织共同确定急需引进人才类型，制订详细引才方案。鼓励独立第三方定期评估引才成效，及时总结经验，优化引才过程。将引才政策的制定及实施过程及时向社会公布，鼓励全社会共同参与监督。

5.营造科技创新环境。健全与国际接轨的知识产权保护制度，强化功能衔接，加强综合执法，将侵权行为信息纳入社会信用记录。鼓励互联网及金融机构针对海归创业者推出专门的金融支持项目，强化对技术、专利的价值认同，建立并完善技术专利的抵押担保制度。加大宣传力度，努力营造崇尚创新的社会氛围和舆论环境。

6.健全公共服务体系。尽快缓解外籍人员子女教育问题，利用“互联网+”等手段，促进国际学校教学内容与国内学校对接，鼓励引导优质中小学录制教学视频并与国际学校共享，对符合条件的海归人才给予一定教育补贴。在与日本、韩国、西班牙等国成功接续的基础之上，借助“一带一路”等契机，进一步推动我国社会保障与别国互认机制。在科技创新、城镇化、基本公共服务等政策体系设计中，把海归人才纳入政策考量范围。

（田帆，中国宏观经济研究院社会发展研究所研究员，北京 100038；曾红颖，中国宏观经济研究院社会发展研究所研究员，北京 100038。）

来源：《宏观经济管理》，2022 年 3 月

高等教育参考

第1期（总第7期）

2023年4月

内部参考
校内传阅

