

# Research on the Training Model of Innovative Scientific Research Talents in Higher Education Institutions in Hebei Province

Zhi Xing

Academic Research Office, China People's Police University, Langfang, Hebei, 065000, China

## Abstract

Based on the research on the current situation of the research talent team in higher education institutions in Hebei Province, the problems in the number, team structure, and training platform of innovative talents are proposed, the basic principles for the construction of innovative talent teams are proposed from the aspects of team size, talent introduction, cohesion of innovative forces, and cultivation of scientific literacy. Based on this principle, we focus on establishing schools with high talent, gathering talents to prosper schools, and cultivating talents to strengthen schools four aspects, including promoting talent management, have proposed mechanisms for building innovative talent teams, in order to provide useful references for the construction and cultivation of innovative talent teams in higher education institutions.

## Keywords

innovative talents; talent team; positive motivation

# 河北省高等学校创新型科研人才队伍培养模式研究

邢志

中国人民警察大学科研处, 中国·河北 廊坊 065000

## 摘要

针对河北省高等学校科研人才队伍现状进行研究, 提出创新型人才数量、团队结构、培养平台等方面存在的问题, 从队伍规模、人才引进、凝聚创新力量、培养科学素养等方面提出创新型人才队伍建设的基本原则。根据此原则, 在重才立校、聚才兴校、育才强校、励才治校等四方面提出创新型人才队伍建设机制, 以期为高等学校创新型人才队伍建设与培养工作提供有益参考。

## 关键词

创新型人才; 人才队伍; 正向激励

## 1 引言

科技创新最重要的因素是人。习近平总书记在全国教育大会上的重要讲话中明确指出: 高校要“着重培养创新型、复合型、应用型人才”。这为高等学校加快培养急需紧缺人才指明了前进方向、提供了根本遵循。高等学校要始终

把人才资源开发与培养摆在科技创新最优先的位置。如何培养造就一大批具有国际水平的战略科技人才、科技领军人才、青年科技人才和高水平创新团队, 是目前高等学校普遍面临的问题。

## 2 河北省高等学校创新型人才培养现状

近年来, 河北省高等学校从事科学研究的人员呈上升趋势, 越来越多的教师和科研人员加入科技创新活动之中。但从高等学校科技人力投入的整体过程和成效来看, 科技创新队伍在数量和质量上还存在结构不合理、拔尖和领军人才不足、工程技术人才培养同创新实践脱节等现象, 严重影响着河北省高等学校的创新能力。

### 2.1 创新型人才队伍总体数量相对缺乏

近年来, 河北省高等学校科技创新队伍呈现出稳步上升趋势, 但与原“985工程”高校相比较, 总体数量仍相对缺乏, 发展速度较慢。科研领军人才匮乏, 创新团队建设比

**【基金项目】**河北省社会科学发展改革课题《河北高校科技人才创新活力评价指标体系构建研究》(项目编号: 20230203040)研究成果; 公安部公安理论及软科学研究计划项目《新时代中国特色高等学校科技创新能力提升体制机制研究》(项目编号: 2018LLYJWJXY076)后期研究成果。

**【作者简介】**邢志(1976-), 女, 中国河北沧州人, 硕士, 副教授, 从事科研管理研究。

较缓慢,目前院士、“长江学者”特聘教授、国家杰出青年基金获得者、“千人计划”入选者等领军人物、名师名家较少,高层次创新团队还不多,多数科研团队自发形成、研究方向和研究队伍不够稳定。

## 2.2 创新型人才队伍内部结构不甚合理

河北省高等学校校科技创新人才的学科结构不够合理。按照自然科学、工程与技术、医药科学、农业科学等学科分类后,对各学科科技创新的人力资源数量占总研究数量的比例进行分析。在各类学科研究中,工程与技术研究在各类研究中所占的比例接近40%。各高等学校科研人员中,具有大学本科、硕士研究生和博士研究生学历的教师数量之和在2020年已经超过了80%,其中,拥有硕士研究生和博士研究生学历的人数占总人数的近50%,但值得注意的是,博士研究生的数量及增长速度相对于硕士研究生来说是缓慢的,占总人数的比例不到20%,相对于原“985工程”高校,高层次的人才数量相对缺乏。

## 2.3 创新型人才培养平台不够完善

科研平台建设是促进高层次人才聚集与培养的关键因素,科研平台作用之一是为科技人员创造良好科研条件和发展环境,为人才施展才能提供舞台,并通过平台凝聚人才、稳定人才、培养人才。近年来,河北省高等学校实验平台建设有突破性的提高,尤其一些普通高等学校,现有国家级、省部级重点实验室、人文社科研究基地、智库等平台较少,许多高端创新平台均在筹建阶段和起步阶段,非实体科研机构培育和建设步伐相对较小,省重点研究平台有待大力开拓。有些高校没有充分联合企业、科研院所进行创新型人才培养的协同育人,不具备良好便捷的创新实践平台。

# 3 建设高等学校创新型人才队伍的基本原则

## 3.1 扩大队伍规模,优化内部结构

高等学校各类重点专业和新兴学科的专业科研人员力量要进一步充实,在数量上满足科研任务需要。通过引进、转岗等方式使各学科间比例逐步优化。高等学校科研人员学历层次逐年提升,45岁以下人员博士学位比例应逐步提高。各学校应逐步实现科研人员学缘结构多元化,老、中、青的年龄梯队有序衔接,45岁以下教授及35岁以下副教授数量合理增长。

## 3.2 加大人才引进,强化师资培养

高等学校应坚持“引进来、走出去”并重,全力做好人才优化促进工作。所谓“引进来”,即面向国内外重点科研院所、高等学校,引进、选聘客座教授、兼职导师等;“走出去”就是推荐一定数量科研人员入选国家级、省部级重大人才工程;培育数名在国际学术舞台、国内学术领域有较大影响的名师名家。

## 3.3 凝聚创新力量,把握主攻方向

各高等学校要根据自身学科领域,组建科技创新团队,要具备明确的研究目标,特色鲜明的研究方向,优秀的领军

人物,优势互补的团队成员,牢牢把握科技创新主攻方向,打造多支在行业内有较强核心竞争力的科技创新团队,多个省部级科技创新团队、教育部创新团队。

## 3.4 培养科学素养,提升科研能力

高等学校在注重培养广大科研人员扎实的理论水平和技能操作能力的同时,还要培养他们丰富的人文情怀、高尚的精神、坚定的理想信念以及政治鉴别力和敏感性;高等学校要坚持问题导向,遵循科研规律完善科研管理制度,通过流程再造提高科研管理服务效率,充分调动科研人员的积极性,充分释放科研人员的创新活力,大力提升科研人员原始创新能力和关键核心技术攻关能力。

# 4 高等学校创新型人才队伍建设机制

加强创新型人才队伍建设,是学校实施人才强校战略,加快推进高等学校建设,提升学校办学水平的根本保障。引育高端人才是提升高等学校科技创新能力的关键因素。建立健全有效的创新激励与保障机制,将是解决高等学校创新型人才队伍建设的根本。

## 4.1 坚持校管人才重才立校的机制

### 4.1.1 确立人才工作优先地位

高等学校要坚持把人才工作摆在更加突出的位置<sup>[1]</sup>,把人才工作纳入学校整体发展规划和领导班子工作目标责任制中,切实履行好“管宏观、管政策、管协调、管服务”的职责,建立健全各相关部门各司其职、协调配合,全校上下广泛参与的人才工作格局,优化完善人才工作决策、协调、督促落实机制,通过政策引导和有效服务<sup>[2]</sup>,提升人才队伍建设整体效能。

### 4.1.2 创造人才成长良好环境

高等学校要营造浓厚的学术氛围,搭建高端学术平台,每年划拨人才队伍建设专项经费,加强公共服务体系建设,提供优质信息资源、仪器设备、办公用房、医疗卫生等综合配套服务,努力提高管理与服务工作的效率和水平。建立和谐的校园文化环境<sup>[3]</sup>,大力营造有利于拴心留人的宽松、和谐、包容、积极向上、鼓励竞争的环境氛围。

### 4.1.3 强化科研作风培育建设

增强高等学校科研人员忠诚于党的政治素养,实践证明要坚持用党的创新理论武装科技人员头脑,引导科技人员把党的创新理论转化为科研创新的实践活动,转化为观察问题、分析问题和解决问题的思想方法,转化为搞好科研工作的精神动力,转化为立身做人、成长进步的行为准则,始终保持理论上的清醒和政治上的坚定。坚持研风考核与业务考核并重,将考核结果作为科研人员年度评价、专业技术职务推荐、评优奖励等方面的重要依据,实行学术道德“一票否决制”。

## 4.2 注重广纳贤才聚才兴校的机制

### 4.2.1 扩大人才招录规模

河北省高等学校要积极争取上级政策支持,加大宣传

力度,制定引进人才的制度保障,提升人才吸引力,力争引进数量最大化。优先引进“双一流”高校优秀博士毕业生,积极引进具有高等学校学习经历、科研院所工作经历和科研经验丰富的人才,进一步补充科研团队缺口。

#### 4.2.2 加大特殊人才引进

河北省高等学校可依托“千人计划”“长江学者”“双创”等国家人才政策,设置特聘教授、研究员等特设岗位,全职或“柔性”引进院士、“长江学者”、海外知名专家。实施优秀交流学者引进计划,面向全国高等学校,构建资源共享、人才共用的优秀科研人才库,选聘理论水平较高的专家学者来校交流,同时,根据其研究领域,纳入相应的科研团队,以进一步加强团队理论与实践的融合发展。

#### 4.2.3 充分挖掘内部潜力

高等学校可依据国家关于高级专家延期退休政策,凡身体健康且本人自愿的教授、副教授,根据工作需要可按要求申报延期退休。探索建立退休教师返聘机制,切实解决相关待遇问题,吸引优秀退休科研人员承担部分科研任务。

### 4.3 突出能力培养育才强校的机制

#### 4.3.1 创新人才培养计划

河北省高等学校要实施科研人员培养计划,建立合理的培养机制。推进博士化工程,支持和鼓励青年教师攻读国内外重点名牌高校博士学位;实施科研创新支持计划,每年资助科研创新专项经费,重点支持中青年科研人员开展课题研究,着力培育一批优秀学术科研骨干;探索学术带头人工作室模式,遴选有较大影响力的资深教师,通过名师引领、资源共享、合作探究等方式,进一步强化学术带头人影响力,实现全员提高,均衡互补。

#### 4.3.2 加强国际化人才培养

河北省高等学校应注重实施海外研修支持计划,深化国际学术交流与合作,加大投入、拓宽渠道、扩大数量、保证质量、提高效益,培养具有国际竞争力的人才。充分利用国家留学基金资助计划、学校公派出国、博士短期出国访学基金、建立国际交流与合作渠道、引智项目、维和平台等途径,鼓励和支持科研人员出国研修、合作科研、参与国际学术交流。

#### 4.3.3 大力培养高层次人才

河北省高等学校要积极推荐优秀教师参加“万人计划”“百千万人才工程”“新世纪优秀人才支持计划”“政府特殊津贴”等国家人才工程、计划评选,稳步扩大入选专家人才库等人员规模。实施名师名家培育计划,依托组织力量和学校优质资源进行集中打造、着力培育一批专业领域知名的学科带头人。

### 4.3.4 推进创新团队建设

河北省高等学校应打造拔尖创新团队与高端创新平台协同发展的优质学术环境,积极争取主管部门支持,推荐入选国家级重点领域科研团队。整合资源,科学论证,在全校范围内组建和汇聚创新团队<sup>[4]</sup>,探索有利于团队建设和发展的管理运行机制和分配制度。按照国家急需、世界一流的要求,瞄准行业科技发展前沿,面向国家战略和区域发展重大需求,组建协同创新中心,培育若干面向国际国内重大安全问题的国家级智库。优化资源配置,打破人才壁垒,跨学科、跨教研室自主配置学术梯队。

### 4.4 强化正向激励励才治校的机制

#### 4.4.1 建立岗位聘任机制

建立以岗位设置管理为基础的约束调控机制、以岗位聘任为核心的竞争上岗机制、以绩效考核为主体的分配激励机制<sup>[5]</sup>、以聘约管理为特征的动态管理机制。探索建立绩效考核、目标管理制度,充分发挥职务聘任的导向和杠杆作用,实现“身份管理”向“岗位管理”转变,激发内在活力,最大限度地调动人才的积极性。

#### 4.4.2 完善竞争择优机制

创新各种专业技术人才、科技奖励和科研项目遴选方法,采取推荐和报名相结合、审核材料和现场答辩相结合、专家评审和党委研究相结合的方式,切实把能力素质强、专业水平高的专业技术人才遴选出来。健全优秀人才脱颖而出的工作机制,进一步丰富职称评审和高层次人才遴选“绿色通道”的形式和内涵,探索建立“人才改革试验区”。

#### 4.4.3 深化学术组织改革

推动学校管理体制、运行机制和管理制度创新发展。建立学校、学院两级学术组织,统筹行政权力与学术权力的关系,充分发挥基层学术组织在学校教学、科研中的学术作用。强化学院办学主体地位,扩大学术带头人的话语权,结合体制转改政策建立,进一步明确学院在岗位设置、人员聘用、考核评价、津贴分配等方面的职责与权力。

### 参考文献

- [1] 黄园渐.做好政策加减法,激发青年科研人员创新活力[J].科技传播,2022,14(16):13-14.
- [2] 成福伟,张欣,姜学东.创新型河北建设视角下高校科研人员薪酬激励对策研究[J].河北民族师范学院学报,2022,42(4):87-95.
- [3] 杨学山,祝霞,梁琪,等.新时代高等学校创新型人才培养模式构建的思考与对策[J].通化师范学院学报,2022,43(8):88-93.
- [4] 王铨.新时代高校创新团队建设与人才培养问题探究[J].智库时代,2020(13):56-57.
- [5] 张艳,杨允仙.应用型大学激发科技创新活力的路径解析[J].科技和产业,2020,20(8):10-16.