

# 地方应用型大学高层次人才引育研究

王辰辉

无锡学院, 中国·江苏 无锡 214000

**【摘要】**党的二十大报告将人才强国战略提升至新高度, 强调构建世界重要人才中心与创新高地的战略价值, 为新时代高等教育人才工作指明方向。聚焦应用型大学高质量发展需求, 高层次人才引育成为破解产教融合瓶颈、优化学科专业结构的关键抓手。本研究立足国家战略与区域发展双重维度, 剖析应用型高校师资队伍建设的现实困境, 提出构建“引-育-用-留”高层次人才引育策略, 以无锡学院为例, 探究其有效高层次人才引育模式, 为应用型大学实现人才培养供给侧改革、服务区域经济高质量发展提供理论支撑与实践参考。

**【关键词】**应用型大学; 高层次人才; 人才引育

## 1 应用型大学定义与特点

应用型大学以服务地方发展和新质生产力需求为核心导向, 其建设深度契合国家政策与时代使命。党的二十大报告及教育部系列文件明确要求深化产教融合、构建技术技能人才培养体系, 《国家职业教育改革实施方案》更推动校企深度合作, 确立了“以应用为本”的办学定位。在“十四五”教育发展规划框架下, 应用型大学通过“破五唯”评价改革推动科研成果向产业转化, 重点建设“双师型”教师队伍, 切实服务地方产业升级。同时依托国家创新驱动和区域协调发展战略, 按照《中国教育现代化2035》分类发展路径, 以特色化办学融入区域创新体系, 构建“教育—科技—人才”协同发展格局, 为“制造强国”“数字中国”等战略提供人才技术支撑。

## 2 地方应用型大学人才队伍存在的问题

### 2.1 高层次人才引进竞争力不足

地方应用型大学受办学层次与资源限制, 高层次人才引进竞争力较弱。相较于研究型大学, 其博士师资比例偏低, 薪酬竞争力弱、科研平台能级低叠加非中心区位优势, 形成高层次人才向头部高校聚集的虹吸效应。

### 2.2 教师实践教学能力薄弱

多数教师面临“学术强、实践弱”的结构性矛盾, 主要表现为: 企业经历缺失导致行业技术更新滞后, 横向课题参与不足引发研发与产业需求脱节, 校企实训基地利用率低下制约实践教学效果。

### 2.3 “双师型”教师培养机制不完善

“双师型”队伍建设存在系统性缺陷, 一是培养路径碎片化, 缺乏长期企业研修机制; 二是校企协同表面化, 企业骨干参与课程研发比例低; 三是职业通道不畅, 缺少专

项职称评审和激励机制, 导致教师转型动力不足。

## 3 地方应用型大学高层次人才引育策略

### 3.1 靶向引才: 聚焦产业需求精准施策

建立“学科—产业—人才”动态适配模型, 聚焦区域产业技术升级需求精准定位人才缺口。通过柔性引智模式打破体制壁垒, 构建跨校、跨企的多维任职体系, 强化人才供给与产业发展的战略契合度。

### 3.2 阶梯育才: 构建双师能力发展体系

设计“教学—实践—科研”三维能力发展体系, 完善双师型教师培养范式。以实践导向的导师制为牵引, 建立教师职业发展长效赋能机制, 推动校企知识流动与能力迭代的闭环培养。

### 3.3 分类用才: 创新多元评价激励机制

破除“唯论文”导向, 建立教学应用型、技术研发型、社会服务型三类岗位分类考核体系。通过分类考核引导人才向应用型成果转化聚焦, 激活产学研协同创新的内生动力。

### 3.4 生态留才: 完善服务保障支持网络

构建“基础保障—职业发展—价值认同”三位一体留人机制。整合资源供给与情感联结双维度留人策略。通过制度性保障与组织文化浸润, 构建人才价值实现与院校战略目标的共生关系。

通过“精准引才—系统育才—科学用才—生态留才”的全链条改革, 地方应用型大学可逐步破解人才供需结构性矛盾。未来需深化校地人才共育机制, 推动形成“教育赋能产业, 产业反哺教育”的良性循环格局。

## 4 无锡学院高层次人才引育模式

无锡学院于2021年转设为市属公办本科高校, 截至2021年8月, 学校仅有专任教师201人(博士127人, 副高以上职

称90人), 师资队伍数量与质量存在不足, 成为建设一流创新应用型大学的瓶颈。对标学校“十四五”规划及硕士点建设要求, 打造高水平师资队伍是高质量发展的关键。结合地方应用型大学高层次人才引育策略, 无锡学院立足实际探索了人才引育新模式。

#### 4.1 创新人才招引模式

无锡学院坚持“四化”人才强校战略, 实施积极开放的人才政策, 通过学科专场招聘、国际会议招聘等活动创新引才模式, 突出“高精尖缺”导向。精准对接无锡市产业发展需求, 实施学科对接产业计划, 建立以需求为导向的高层次人才引进待遇制度, 采取“全聘+双聘”引才模式, 配套重点学科特殊政策、“一事一议”等组合拳, 构建完整人才引进体系。

学校深化产教融合, 将人才引进与产业链创新链对接: 一是面向头部企业引进硕士学历、副高及以上职称的工程技术骨干; 二是推行“产业教授”制度, 聘请企业技术高管担任兼职教授, 实现真实项目进课堂、产业技术进教材。

#### 4.2 搭建人才引智平台

无锡学院深化校地协同, 构建人才引育体系: 联合政府搭建引智平台, 获政策支持; 设立海外引才工作站、外专工作室等拓宽渠道; 打造“智汇锡山”等品牌活动强化引才实效。创新“以才引才”链式效应, 形成“引进一人、汇聚一群”的聚才模式。深化产学研融合柔性引才, 重点培育物联网电子信息学科领军及青年拔尖人才, 构建多元高层次人才生态。

#### 4.3 完善人才培育体系

无锡学院坚持自主培育人才导向, 实施人才成长发展计划, 依托太湖人才计划、锡山英才计划、百名博士进企业计划, 围绕无锡“465”现代产业体系和“3010”重点产业链, 整合政校企资源建设科研实践平台, 推动人才培养与产业需求深度对接, 促进科技成果转化破解产业技术难题, 实现学科专业与地方产业集群融合发展。

无锡学院在引才“输血”中增强自主“造血”, 构建校院导师三级育人体系, 落实院级青年教师培养责任, 优化岗位聘任、职称评审激励机制, 推行优绩优酬原则实施校聘教授/副教授认定, 搭建成长平台。紧密对接地方产业、重点学科与人才方向, 加速平台建设推动青年入团队, 深化“双百行动”提升工程实践与服务能力, 形成人才培育闭环。

#### 4.4 打造一流人才团队

学校适应学科交叉融合及重大科学问题需求, 组建“卓

越领军+青年拔尖+优秀青年”学科团队与“产学研用”创新团队, 依托一流学科和重大项目实施“人才双落户”政策, 探索校企联合科技攻关机制, 集成人才、项目、资金、基地等要素共享, 构建结构均衡、特色鲜明的人才“大兵团”。

#### 4.5 构建评价激励机制

学校构建以能力业绩为核心的人才评价体系, 建立分层分类的高层次人才考核机制, 科学评估人才发展质量与潜力。通过设立专项人才启动基金、教科研奖项及强化成果转化奖励, 构建多元激励机制; 开辟科研与社会服务型人才职称晋升通道, 实施校内人才学者计划, 对紧缺学科人才实行协议年薪制, 充分发挥绩效工资激励导向作用, 全面激发人才创新活力。

#### 4.6 优化人才服务水平

学校通过提升服务意识、统筹资源完善人才对接机制, 定期评估引才成效并动态优化策略, 建立跟踪服务机制助力人才融入教学科研。针对高层次人才个性化需求, 构建子女教育、家庭医疗及学术资源匹配等精准服务, 同时依托学术沙龙等活动强化情感联结, 营造互助校园氛围, 增强归属感, 打造潜心治学的优质生态。

通过以上积极措施, 学校师资队伍建设成效显著, 专设以来开展21次高层次人才专场招聘, 35次赴外招聘, 2次高端人才峰会论坛, 高层次人才数量得到倍增, 目前现有博士以上人才400名, 较转设前增长3倍, 博士化率73%, 远高于同类型高校, 副高以上职称教师169名, 参与企业科研实践的教师比例达到60%, 现有国家级人才、省部级高层次人才130余人次。学校高层次人才量质得到双效提升。

地方应用型大学作为服务区域经济社会发展的重要力量, 其高层次人才引育工作既是提升办学质量的关键抓手, 也是推动产学研深度融合的核心引擎。

#### 参考文献:

- [1] 叶世满. 聚焦“适应社会需要”走好建设一流应用型大学新路[J]. 中国高等教育, 2024, (Z2): 66-70.
- [2] 刘井飞. 江苏省应用型大学师资队伍建设研究[J]. 中国管理信息化, 2024, 27(14): 201-204.
- [3] 白露, 刘永平, 蔡超. 地方理工类院校人才“引育用留”探究[J]. 辽宁工业大学学报(社会科学版), 2024, 26(04): 96-100.
- [4] 陈育芳. 基于“双一流”建设的高校教师“引育用留”研究[J]. 天津中德应用技术大学学报, 2020, (01): 76-80.