

新文科背景下高校交叉学科人才队伍建设研究

马旭迪, 向梦梵

中南民族大学教育学院, 湖北 武汉

收稿日期: 2026年2月25日; 录用日期: 2026年3月26日; 发布日期: 2026年4月3日

摘要

新文科建设与交叉学科发展是我国高等教育文科转型的核心方向, 二者均以打破学科壁垒、融合创新为核心, 聚焦培养复合型人才、回应国家与社会需求。高校交叉学科建设的成效, 根本取决于高水平交叉人才队伍的质量, 这支队伍也是推动新文科建设、服务国家创新驱动发展的关键支撑。当前我国高校交叉学科人才队伍建设面临多重困境, 其根源是学科制度刚性与交叉需求、线性知识生产与复杂问题求解等多重结构性矛盾的叠加。破解此困局, 需摆脱传统路径依赖, 依托组织生态学、网络理论等理论构建开放协同的系统性生态, 从组织壁垒破除、人才引育完善、评价机制改革、文化生态培育等方面协同发力, 推动交叉学科人才队伍高质量发展, 为新文科建设与国家人才、科技强国战略提供人才保障。

关键词

新文科, 交叉学科, 人才队伍建设, 现实困境, 优化路径

Research on the Construction of Interdisciplinary Talent Teams in Universities under the Background of New Liberal Arts

Xudi Ma, Mengfan Xiang

School of Education, South-Central Minzu University, Wuhan Hubei

Received: February 25, 2026; accepted: March 26, 2026; published: April 3, 2026

Abstract

The construction of New Liberal Arts and the development of interdisciplines are the core directions of the transformation of liberal arts in China's higher education. Both take breaking disciplinary

barriers and integrating innovation as the core, focusing on cultivating compound talents and responding to the needs of the country and society. The effectiveness of interdisciplinary construction in universities fundamentally depends on the quality of high-level interdisciplinary talent teams, which also serve as a key support for advancing the construction of New Liberal Arts and facilitating the country's innovation-driven development. At present, the construction of interdisciplinary talent teams in Chinese universities is faced with multiple predicaments, rooted in the superposition of several structural contradictions, such as the rigidity of disciplinary systems and the demand for interdisciplinarity, as well as linear knowledge production and complex problem-solving. To break this predicament, it is necessary to break away from the path dependence of traditional models, build an open and collaborative systematic ecosystem based on theories such as organizational ecology and network theory, and make concerted efforts in breaking organizational barriers, improving talent introduction and cultivation, reforming evaluation mechanisms, and fostering a cultural ecosystem. This will promote the high-quality development of interdisciplinary talent teams and provide talent support for the construction of New Liberal Arts and the country's strategies for strengthening the nation through talents and science and technology.

Keywords

New Liberal Arts, Interdisciplines, Talent Team Construction, Practical Predicaments, Optimization Paths

Copyright © 2026 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 引言

进入 21 世纪, 全球科技与产业变革持续提速, 知识生产正从传统的学科中心范式, 转向更加复杂、开放的问题导向范式。面对气候变化、公共卫生、数字经济、社会治理等日益交织的全球性议题与国家重大战略需求, 单一学科的知识与方法已难独立应对。学科交叉融合, 正成为催生原创突破、求解复杂系统问题的必由之路。在此背景下, 为主动适应新发展格局, 我国于 2021 年正式将“交叉学科”增设为第 14 个学科门类, 并出台《交叉学科设置与管理办法(试行)》, 标志着交叉学科建设进入了制度化、规范化发展的新阶段[1]。这一关键部署, 既深刻契合了知识生产演进的底层逻辑, 也是国家面向未来在高等教育领域落下的战略“先手棋”, 其旨在以深度的学科交叉融合, 孕育能担纲科技突围、破解“卡脖子”难题的复合型拔尖创新人才。

与此同时, 以人文社会科学深刻革新为核心的“新文科”建设正蓬勃兴起。自 2019 年 4 月教育部联合中央政法委、科技部等 13 部门启动“六卓越一拔尖”计划 2.0 以来, 新文科与“新工科”“新医科”“新农科”协同推进, 成为我国高等教育改革的重要方向。2022 年 5 月, 中宣部、教育部联合印发了《面向 2035 高校哲学社会科学高质量发展行动计划》, 再一次吹响了新时代高校文科“质量革命”的号角[2]。新文科概念提出后, 推动中国高校交叉学科发展及人才培养模式改革, 已成为国家高等教育政策指向的一个重要方面。因此, 在新文科建设的宏观背景下, 系统探讨交叉学科建设——尤其是其关键支撑“人才队伍建设”, 不仅具有重要的理论意义, 更呈现出鲜明的现实紧迫性。建设高水平人才队伍不仅可以带动交叉学科发展, 让学科培养和造就人才, 更有利于在交叉学科研究和合作中取得优异成果, 也能够提高高校的国际声誉和影响力, 从而为国家的科技进步和发展作出更大贡献[3]。然而, 当前我国高校在推进交叉学科人才队伍建设过程中, 正面临着一系列深层次的现实困境。

鉴于此, 本研究立足于新文科建设的时代背景, 聚焦高校交叉学科人才队伍建设这一关键议题, 首先对核心概念进行明确界定, 系统梳理组织生态学、网络理论等相关理论; 其次厘清交叉学科人才队伍建设的现实困境, 从结构性矛盾视角剖析困境形成的深层成因; 最后提出针对性的优化路径, 以期为新文科背景下高校交叉学科人才队伍高质量发展提供理论参考与实践指引。

1.1. 核心概念界定

新文科: 是在传统文科基础上, 以马克思主义为指导, 结合新时代科技发展与社会需求, 推动人文社会科学与自然科学、工程技术的交叉融合, 实现学科体系、学术体系、话语体系创新, 旨在培养适应新时代要求的复合型、创新型文科人才, 服务国家治理体系和治理能力现代化的文科发展新形态。

交叉学科: 是指打破传统单一学科边界, 以重大现实问题或科学前沿问题为导向, 融合两个或两个以上学科的理论、方法、研究范式形成的新型学科形态, 其核心特征是问题导向性、知识融合性、方法交叉性。

交叉学科人才队伍: 是指由具备跨学科知识结构、研究能力与协作意识, 从事交叉学科教学、科研与人才培养工作的教师组成的学术团队, 既包括跨学科领域的领军人才, 也涵盖青年后备力量与产业界兼职专家, 是推动交叉学科建设与新文科发展的核心主体。

1.2. 理论基础

1.2.1. 组织生态学

组织生态学由 Hannan 与 Freeman 于 20 世纪 70 年代提出, 核心是研究组织种群与环境之间的互动关系, 强调组织的生存与发展受环境承载力、制度合法性、组织惯性等因素影响。在高等教育领域, 组织生态学可用于分析高校学科组织的演化规律, 传统学科院系作为成熟的组织种群, 具有较强的组织惯性与制度合法性, 而交叉学科组织作为新兴种群, 在资源获取、制度认同等方面处于弱势地位, 易受传统学科种群的“排挤”。现有研究中, 部分学者运用组织生态学分析高校跨学科组织的生存困境, 指出跨学科组织的发展需要突破传统组织的惯性约束, 构建适配的制度环境与资源支撑体系, 这为本文分析学科制度刚性对交叉学科人才队伍建设的制约提供了理论支撑。

1.2.2. 网络理论

网络理论源于社会学与经济学领域, 核心是将组织或个体视为网络节点, 通过分析节点间的联结关系、网络结构来解释资源流动、知识共享与创新行为。在高校交叉学科建设中, 交叉学科人才队伍本质上是一个跨学科知识网络, 节点间的联结强度、网络的开放度直接影响知识融合与创新效率。前沿研究表明, 构建高密度、高开放度的跨学科知识网络, 能够促进人才、知识、资源的跨边界流动, 而传统高校的“校-院-系”层级结构导致知识网络的封闭性较强, 节点间连接薄弱, 制约了交叉学科人才的协作创新。这一理论为本文提出重构组织模式、打造跨学科学术交流网络提供了理论依据。

2. 新文科背景下高校交叉学科人才队伍建设的现实困境

在国家战略与新文科理念的推动下, 高校交叉学科建设虽已拉开序幕, 但人才队伍的锻造之路远非坦途。实践中, 一系列源于传统学科体制惯性的结构性矛盾, 正深刻制约着人才的汇聚、激励与成长。这些困境相互嵌套, 构成了当下亟待突破的瓶颈。

2.1. 组织归属模糊, 资源支撑不足

传统高校“校-院-系”的金字塔式架构, 学科间组织壁垒森严, 学科规训的利己性和排他性导致学科越分越细, 学科话语体系的阻隔使得跨学科交流变得越来越稀疏, 教师作为知识的生产者在知识的

广度上虽然愈加受限, 但知识的“深度开采”能力却越来越强, 大量单一学科又专又深的知识被源源不断生产出来[4]。交叉学科人才面临显著的身份焦虑与归属困境: 若融入新建的交叉学科平台, 其在传统学科的职称评定、学术声誉积累等环节易被边缘化; 若仍依托传统院系, 其投入交叉研究的精力与成果难以获得对等认可与回报, 这种“双重边缘化”状态严重影响交叉学科人才的职业发展预期。

与此同时, 交叉学科建设对教育资源具有较强的依赖性, 科学有效的资源配置将会大力推动交叉学科融合和交叉学科建设, 但资源的不稳定、不均衡将会制约交叉学科的持续发展[5]。而当前的问题在资源和资金等条件有限的情况下, 高校往往会集中精力发展少数几个优势学科, 这就使得不同学科之间的发展出现了严重不平衡的现象, 从而阻碍了学科之间的相互渗透, 不利于交叉学科的建设和发展[6], 致使许多交叉研究设想受制于“无米之炊”的尴尬。

2.2. 评价机制僵化, 激励导向偏差

评价机制的僵化尤为突出。以期刊论文、科研项目、政府奖项为核心指标的量化评价, 难以科学衡量交叉研究成果的原创性与综合价值。那些融合多学科智慧、旨在解决复杂系统问题的贡献, 常常在成果归属与价值认定上陷入困境。更值得警惕的是“重结果、轻过程”的倾向, 对探索过程中的试错、团队协作以及人才培养等“隐性”贡献缺乏应有的认可, 这无疑抑制了学者投身高风险交叉前沿的勇气。

激励机制的导向偏差进一步加剧了这一问题, 在职称晋升、岗位聘任、绩效奖励等核心环节, 传统单一学科的研究成果仍占据主导地位, 交叉研究成果的权重占比偏低, 尚未形成针对交叉学科人才的专属激励通道, 导致教师参与交叉研究的内生动力不足。

2.3. 队伍结构失衡, 能力素养短板

从结构上看, 交叉学科的带头人既要有较强的组织、协调和领导能力, 还要具有较高的学术水平和前瞻眼光, 能够审时度势, 正确选择和把握交叉学科的发展方向, 引领交叉学科研究的长远发展[7]。而目前来看这种人才十分短缺。处于职业初期的青年学者, 在“非升即走”的预聘制压力下, 往往倾向于选择范式清晰、出成果更快的单一学科领域, 导致交叉学科的后备力量储备不稳、流失风险高。

能力上的短板同样明显。现有师资多数是在高度分化的学科体系中成长起来的“专才”, 自身知识结构相对单一, 缺乏系统的跨学科方法论训练。这种局限直接影响到教学与指导。此外, 新文科强调回归现实真问题, 但不少教师长期脱离产业与社会实践, 导致人才培养容易与真实世界的复杂需求脱节。

2.4. 学科本位固化, 文化认同缺失

深层次的学科本位文化仍然根深蒂固。传统学科的“圈地意识”与交叉学科所需的“开放共享精神”存在显著冲突, 跨学科研究有时被贴上“不够精深”“投机性研究”的标签, 从事交叉研究的教师难以获得充分的学术认同与职业归属感。许多交叉学科组织并没有真正做到“学科之间的深度融合”, 仅是松散联系的个体, 而不是基于明确问题的具备强凝聚力的组织[8]。

同时, 交叉学科人才的职业发展路径模糊, 尚未形成独立于传统学科的、得到广泛认可的职称晋升、学术头衔评定等标准, 系统的专业发展支持体系匮乏。高校、政府、企业之间在交叉人才培养中的权责利关系尚未理清, 协同机制松散且短期化, 难以形成稳定、长效的育人合力, 进一步加剧了交叉学科人才的发展迷茫。

这些困境并非孤立存在, 它们相互关联、彼此强化, 共同构成了新文科背景下高校交叉学科人才队伍建设必须直面与破解的核心难题。

3. 新文科背景下高校交叉学科人才队伍建设困境的成因剖析

交叉学科人才队伍建设的诸多困境,并非单一因素导致的局部问题,而是传统高等教育体制与新时代交叉融合需求不相适配的必然结果,其深层成因可归结为四重结构性矛盾的相互叠加、彼此强化,其构成了困境形成的核心逻辑。

3.1. 学科制度的刚性规训与交叉融合的弹性需求之间存在根本冲突

我国高校普遍采用的“校-院-系”科层管理体系,进一步强化了以单一学科为基础的“单位制”。学院或学系不只是教学科研的学术单元,更是掌控人事编制、经费分配、绩效考评的核心行政实体。正是这种长期以来形成的人才培养模式很大程度上制约了交叉学科人才的培养[9],因为这种制度安排形成了极强的学科制度刚性,将教师的职业身份、发展路径与切身利益紧密绑定在特定学科单位,造就了边界清晰的学术“部落”,而交叉融合的核心需求是人才、知识、资源的跨边界自由流动,二者形成根本冲突。当交叉学科试图推动人才与知识的跨边界流动时,首先撞上的就是这种固化的组织壁垒,以及背后盘根错节的利益格局。学者们面临的“身份焦虑”与“归属困境”,说到底,就是个人跨学科探索的学术追求,与现行制度下单一组织归属之间,无法调和的直接体现。

3.2. 线性知识生产模式与复杂问题求解的时代要求发生深刻错位

传统学科的发展遵循线性知识生产模式,以学科内部知识体系的完备与深化为核心目标,走“基础理论-应用研究-成果转化”的线性演进路径,这种模式造就了一批单一学科领域的精深“专才”,也形成了与之适配的人才培养、评价与资源配置体系。但新文科建设聚焦的重大社会文化议题、国家战略亟需破解的“卡脖子”难题,均是涉及多重变量、边界模糊的复杂系统性问题,对知识生产模式提出了全新要求——从以学科为中心的“供给驱动”转向以问题为中心的“需求牵引”,实现动态、开放的知识重组与协同创新。

线性知识生产模式与复杂问题求解要求的深刻错位,导致现有高等教育体系难以培养出适应交叉融合需求的复合型人才,师资队伍普遍存在的知识结构单一、跨学科能力不足等问题,正是这种历史形成的路径依赖在教师能力结构上的直接映射;而基于线性知识生产模式设计的量化评价体系,也无法适配交叉研究的非线性、融合性特征,这是交叉学科人才队伍建设面临的认知与方法根源。

3.3. 行政规划的外部驱动与学术自组织的内在生长之间产生持续张力

我国交叉学科建设主要由国家战略与政府政策推动,属于典型的行政规划外部驱动模式,这种模式能够快速推动交叉学科的建制化发展,为交叉学科建设提供政策支持与初期资源,但也与学术发展的自组织内在生长规律形成持续张力。二者的张力主要体现为两个方面:一是政策执行中的“形式化”偏差,部分高校为迎合政策要求,采取“运动式”方式拼凑跨学科团队,形成缺乏实质融合的“拼盘式”交叉,未真正触及学科融合的核心;二是管理模式的“行政化”倾向,高校对交叉学科组织的管理仍沿用传统的行政主导模式,忽视学术共同体的自组织特性,抑制了交叉学科人才的创新活力。

同时,高校资源分配仍依赖传统学科评估体系,行政规划的外部驱动未能从根本上改变资源配置的“马太效应”,新兴交叉学科难以获得制度性的资源保障,只能依靠短期、不稳定的竞争性项目经费,难以形成稳定的学术方向和可持续的人才梯队,这是交叉学科人才队伍建设面临的管理根源。

3.4. 单一培养主体与多元协同育人的生态需求的显著失衡

新文科背景下交叉学科复合型人才的培养,尤其是实践能力与成果转化能力的塑造,需要高校、产业界、政府及社会力量协同构建多元协同育人生态,这也是交叉学科人才队伍建设的重要支撑。目前,

这一系统性支撑尚不成熟。

从主体协同来看, 尽管“产教融合”“科教融汇”在政策层面被反复强调, 但实践中高校、企业、政府等主体间的责权利边界仍不清晰, 缺乏长效、制度化的利益共享与风险分担机制, 合作多依托短期项目展开, 项目结束后合作即终止, 难以形成稳定的人才联合培养平台、可持续的实践基地和常态化交流机制; 从社会支撑来看, 风险投资、行业联盟、公益基金等社会力量对高校前沿交叉学科研究的系统性支持仍较为薄弱, 多元投入、风险共担、成果共享的良性外部生态尚未形成, 导致交叉学科研究与人才培养易脱离产业实际与社会需求, 丧失关键的资源与动力支撑, 这是交叉学科人才队伍建设面临的生态根源。

4. 新文科背景下高校交叉学科人才队伍建设的优化路径

面对制度性壁垒、功能性失调、内生性不足与生态性缺失等多重挑战, 高校交叉学科人才队伍建设, 再也不能沿着传统路径亦步亦趋。它必须彻底摆脱对既有模式的路径依赖, 转向构建一个更具开放性、包容性和支持性的系统性生态。这意味着, 我们得从组织架构、队伍建设、评价机制和文化氛围等多个维度协同发力, 推出一系列相互关联、切实可行的改革举措, 唯有这样, 才能真正破解困局。

4.1. 重构组织模式, 优化资源配置, 破除制度性壁垒

依托组织生态学理论, 突破传统“校-院-系”的刚性组织架构, 将交叉学科发展提升至高校核心战略地位, 探索设立拥有高度自主权的“交叉学科学术特区”, 赋予其独立的人事聘任权、资源调配权与学术评价权, 解决交叉学科人才的“组织归属”困境, 打造吸引顶尖跨学科人才的“学术飞地”。同时, 高校应着力打造制度化的跨学科学术交流网络, 定期举办聚焦国家重大需求或科学前沿的交叉学科论坛、专题研讨会和工作坊, 营造鼓励思想自由碰撞的文化氛围。

资源保障方面同样需要创新思路。设立交叉学科建设专项引导资金是必要起点, 但更关键的是打破资源“部门所有制”的割裂状态。应当建立全校统一的大型仪器设备、科研数据、实验平台等公共资源的开放共享服务体系, 实行“统筹规划、预约使用、成本补偿”的精细化管理模式。这样的改革能确保宝贵的科研基础设施高效、公平地服务于跨学科研究的复杂需求, 避免因资源分散而导致创新进程受阻。

4.2. 完善引育体系, 强化能力培养, 夯实人才队伍基础

人才始终是交叉学科发展的第一资源。在人才引进环节, 必须改变过度依赖单一学科学术指标的做法, 更加注重考察候选人的跨学科研究潜力、团队协作能力和解决复杂问题的实际经验。可以设立专门的“交叉学科讲席教授”、“特聘研究员”等岗位, 面向全球招聘领军人才。对于应用导向鲜明的领域, 还应加大从产业界“柔性引进”具有丰富实战经验专家的力度, 或者采取“成建制团队引进”模式, 快速形成关键领域的攻坚力量。

人才引进之后的培养和发展同样重要。高校应当将跨学科研究方法论、团队合作领导力、科研伦理等内容纳入教师职业发展的必修模块。特别要加强对青年学者的支持, 设立“交叉学科青年学者支持计划”, 为他们提供更长的考核周期、更稳定的启动经费和更具包容性的试错环境。鼓励和支持教师跨院系开课、合作指导研究生, 面向全校学生开设跨学科“微专业”、辅修学位等, 这些举措不仅能培养学生的复合型思维, 也能对教师形成良性的“教学相长”压力, 推动他们主动整合不同领域的知识, 革新教学内容与方法。

4.3. 改革评价机制, 强化激励导向, 激发内生创新动力

基于交叉研究的本质特征, 构建多元、分类、定性与定量相结合的评价体系, 扭转“唯论文、唯帽子、唯奖项”的评价倾向。在评价交叉学科成果时, 应重点考察其知识融合的原发性、对解决重大现实

或科学问题的实质性贡献、团队协作的有效性以及人才培养的成效。大力推行以高质量“代表性成果”为导向的评价机制,引导学者潜心从事具有长远价值的集成创新。尤其需要重视的是,必须针对不同类型的研究设计差异化的评价指标。

在激励机制上,需要实施有力的政策倾斜。学校可以为交叉学科的研究设立专项基金,鼓励和引导教师投入精力到交叉学科的研究领域中去[10],在职称晋升、岗位聘任、绩效奖励等关键环节,应当为交叉学科人才设立清晰的专门通道。在学校整体的资源配置与绩效考核体系中,也应显著提高对交叉学科学术贡献、平台建设与人才培养成效的权重。此外,设立校级的“交叉创新重大贡献奖”等专项荣誉,对取得突破性进展的团队和个人给予重奖,能够在全校范围内树立鲜明的价值导向。

4.4. 培育创新文化,构建协同生态,营造良好的发展环境

制度的有效性最终取决于文化土壤的滋养。要构建支持交叉学科发展的生态系统,必须着力营造一种鼓励探索、宽容失败、跨界协同的文化氛围。高校需要在全校范围内,通过宣传典型案例、举办“交叉学科学术文化周”、设立跨界讲座系列等多种形式,持续传播跨学科合作的价值与意义。学校领导层尤其需要展现出战略定力与包容心,在管理与考核中,对探索性强、不确定性高的前沿交叉研究给予更多耐心和信任,理性看待科研探索中的“试错”成本。

资源投入的可持续性也不容忽视。交叉学科建设与人才培养具有周期长、不确定性高的特点,高校除了争取竞争性项目经费外,必须将相关平台的日常运行、人才支持等基础性支出纳入常规预算予以保障。同时,要积极拓展与政府、行业企业、社会机构的合作,通过共建联合实验室、协同创新中心等方式,吸引多元化社会资源持续投入,构建可持续发展的资源支撑网络。

5. 结语

建设一支能够支撑新文科发展、服务国家创新驱动战略的交叉学科人才队伍,本质上是对现代大学治理体系与治理能力的一次全面检验。它要求我们以更大的勇气与智慧,对那些在学科专业化时代取得成功却已难以适应融合创新需求的传统组织逻辑与管理模式进行深刻反思与系统性革新。这项改革不可能一蹴而就,需要持续的努力和不断的调整优化。但唯有通过构建一个让跨界思维得以自由生发、让融合创新能够茁壮成长的制度环境与文化生态,我们才能真正解放人才的潜力,有效回应时代对复合型创新人才的迫切呼唤,在日益激烈的全球知识竞争中赢得主动。这不仅关乎高校自身的发展,更关系到国家创新体系的整体效能和未来竞争力。

参考文献

- [1] 沈忠华. 交叉学科人才培养的路径依赖及其突破[J]. 教育发展研究, 2022, 42(11): 7-10.
- [2] 吕宏军, 蒙瑾. 新文科背景下面向多学科交叉融合的地方高校财经类人才培养模式探索与实践[J]. 河南教育(高教), 2024(1): 58-60.
- [3] 曾宪玉, 闫二开, 孟芮. “双一流”高校交叉学科人才队伍建设研究[J]. 江苏科技信息, 2023, 40(30): 10-12.
- [4] 高利. 交叉学科人才培养的现实困境与当前进路[J]. 学位与研究生教育, 2024(1): 56-62.
- [5] 张宇晴, 周彦波. 高校交叉学科建设面临的困境及对策[J]. 西部素质教育, 2025, 11(1): 55-58.
- [6] 王娜, 黄巨臣. 推进跨学科建设: 我国世界一流大学形成的路径选择[J]. 现代教育管理, 2018, 16(5): 41-44.
- [7] 王立峰, 麻锐. 高校交叉学科的整合模式与创新路径研究[J]. 中国高等医学教育, 2013, 18(7): 25-28.
- [8] Rhoten, D. (2004) Interdisciplinary Research: Trend or Transition. *Items & Issues*, 5, 6-11.
- [9] 李占华, 朱艳, 姚霞, 等. 《双一流》建设背景下交叉学科研究生培养的探索与启示[J]. 学位与研究生教育, 2020(4): 17-23.
- [10] 祁丽, 朱虹, 苏佳萍. 多学科交叉融合的创新创业型人才培养研究[J]. 教育探索, 2018, 28(3): 45-48.