

高校党建引领高层次人才队伍建设的 价值意蕴、现实隐忧与纾解路径

张弘弢

南京邮电大学人才处, 江苏 南京

收稿日期: 2025年5月13日; 录用日期: 2025年6月5日; 发布日期: 2025年6月26日

摘 要

高层次人才是推动国家科技创新、促进高质量发展的引擎动力, 高校要充分发挥党管人才的作用, 从而培养造就大批德才兼备的高素质人才。然而, 目前在高校党建引领高层次人才队伍建设上浮现出“重形式、轻效果”、“重引进、轻使用”、“重结果、轻培育”、“重科研、轻激励”等现实问题。通过问题梳理, 本文提出了四条纾解路径: “实绩导向、思想为先”的观念转变、“引育并举、知人善任”的方式革新、“深耕科研、培育为重”的管理提升和“科学评价、持续激励”的保障强化, 以提升高层次人才队伍质量和效能, 提升高校办学水平、推动国家高质量发展。

关键词

高校党建, 党建引领, 高层次人才, 人才队伍建设

The Value Implications, Practical Concerns, and Relief Paths of Leading the Construction of High-Level Talent Teams through Party Building in Universities

Hongtao Zhang

Talent Office of Nanjing University of Posts and Telecommunications, Nanjing Jiangsu

Received: May 13th, 2025; accepted: Jun. 5th, 2025; published: Jun. 26th, 2025

Abstract

High level talents are the driving force behind promoting national scientific and technological

文章引用: 张弘弢. 高校党建引领高层次人才队伍建设的价值意蕴、现实隐忧与纾解路径[J]. 社会科学前沿, 2025, 14(6): 518-525. DOI: 10.12677/ass.2025.146535

innovation and promoting high-quality development. Universities should fully leverage the role of the Party in managing talents, in order to cultivate a large number of high-quality talents with both moral integrity and professional competence. However, there are currently practical problems emerging in the construction of high-level talent teams led by party building in universities, such as “emphasizing form over effectiveness”, “emphasizing introduction over utilization”, “emphasizing results over cultivation”, and “emphasizing scientific research over incentives”. Through problem analysis, this article proposes four relief paths: the transformation of the concept of “performance oriented, ideology first”, the reform of the approach of “guiding and educating, and recognizing and appointing people well”, the management improvement of “deepening scientific research and cultivation as the focus”, and the strengthening of the guarantee of “scientific evaluation and continuous incentives”, in order to improve the quality and efficiency of the high-level talent team, enhance the level of university education, and promote the high-quality development of the country.

Keywords

University Party Building, Party Building Leadership, High-Level Talents, Talent Team Construction

Copyright © 2025 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

党的二十大报告指出，教育、科技、人才是全面建设社会主义现代化国家的基础性、战略性支撑，坚持党管人才原则，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。高校作为教育、科技、人才密切结合点，是国家教育科技人才三位一体战略和世界创新基地建设的中坚力量[1]，其党建工作在引领高层次人才队伍建设中扮演着至关重要的角色，不仅关系到高校的办学方向和质量，更是实现国家高质量发展的关键。高校党建通过强化政治引领、提供科研平台和完善激励保障，为高层次人才的成长和发展提供了坚实的基础。然而，当前高校在高层次人才队伍建设方面仍面临诸多挑战，如观念错位、方式缺位、管理易位和保障失位等问题，这些问题的存在严重影响了高校人才队伍的质量和效能。因此，探讨高校党建如何有效引领高层次人才队伍建设，对于提升高校办学水平、推动国家高质量发展具有重要的理论和实践意义。

2. 高校党建引领高层次人才队伍建设的价值意蕴

在新时代背景下，高校党建引领高层次人才队伍建设，既是教育领域的内在需求，也是国家发展战略的关键支撑。高校作为教育、科技与人才的结合点，在推动国家高质量发展进程中扮演着重要角色。深入探讨高校党建与高层次人才队伍建设之间的内在联系及其价值意蕴，对于明确高校党建工作的方向、凝聚高层次人才力量具有重要的理论与现实意义。从理论层面来看，高校党建通过强化政治引领和思想教育，为高层次人才队伍建设提供了明确的价值导向和精神动力，确保人才队伍建设的方向与国家发展战略相契合。从现实层面而言，高校党建能够为高层次人才提供良好的发展环境和政策支持，激发其创新活力和积极性，从而推动高校在教育教学、学科建设、科研创新等方面取得更大突破，为国家的现代化建设培养更多德才兼备的高素质人才。

2.1. 坚持党的领导是高校办学的根本保证

党的十八大以来，党中央高度重视高校党的建设，明确指出办好我国高等教育，必须坚持党的领导，

牢牢掌握党对高校工作的领导权,使高校成为坚持党的领导的坚强阵地[2]。高校党建的核心任务是确保教育工作与党的教育方针保持一致,从而培养出既符合国家发展需求又具备国际竞争力的一支又红又专的高层次人才队伍。党的领导在高等教育体系中占据着核心地位,不仅是高校办学的“生命线”,更是人才队伍建设的“风向标”。党的领导确保了高校人才队伍建设与国家战略需求紧密对接,使高校成为培养政治坚定、业务精湛、作风优良的高层次人才的摇篮,为高校提供了坚强的政治保障,也为高层次人才的成长提供了良好的政治环境和价值导向。在党的领导下,高校强调德才兼备,注重培养人才的创新精神和实践能力,鼓励他们在国家重大战略需求和科技创新中发挥关键作用,不仅有助于高层次人才形成正确的职业观念和人生态度,而且为他们未来在各自领域内发挥领导作用奠定了基础。高校党建通过组织生活、思想政治教育以及各类实践活动,引导高层次人才树立正确的政治观念,增强国家意识和民族自豪感,强化高层次人才的社会责任感和历史使命感,激发创新精神和实践能力,为国家的发展和社会的进步提供了坚实的人才支撑。

2.2. 高层次人才是高质量发展的动力引擎

在知识经济时代,高层次人才的创新能力和科研水平直接关系到高校竞争力和社会影响力。对高校而言,高层次人才是推动教学质量提升、加强学科建设、专业建设乃至学校建设的领军人物;对全社会而言,我国要提高高等学校的办学水平,建设世界一流大学,关键就在于要建设好一支有良好道德修养、素质过硬、业务精湛的高层次人才队伍[3]。高层次人才作为高校教师队伍的重要组成部分,是高校创新的灵魂,在人才培养、学科建设、科学研究中发挥着核心带动作用[4]。人才培养方面,高层次人才具有丰富的学术和行业经验,能够为学生提供实际案例分析和实践机会,从而提升学生的实践能力和创新思维。此外,通过指导研究生和博士后研究人员,传递科研经验和学术理念,为学术界培养了科研后备力量,确保学术传承和知识创新的连续性,对于学科的长远发展至关重要。学科建设方面,高层次人才往往在某一学科领域具有权威性,凭借在特定学科领域内的权威性和领导力,引领学科发展的方向,推动学科的深化与创新,促进新兴学科和交叉学科的发展,为解决复杂科学问题提供了新的视角和方法,有助于构建具有特色的学科体系,增强学科的国际竞争力,提升高校的学术地位和影响力。科学研究方面,高层次人才参与重大科研项目,推动基础研究和应用研究的深入发展,取得的创新成果不仅能够推动科学技术的进步,也为产业升级和经济发展提供了强有力的支撑。同时,研究成果往往能够迅速转化为实际应用,推动产业创新和技术革新,从而促进社会经济的高质量发展。

3. 高校党建引领高层次人才队伍建设的现实隐忧

3.1. “重形式、轻效果”的观念错位

在高校党建引领高层次人才队伍建设中,“重形式、轻效果”的问题较为突出,不仅影响了党建工作的实际效能,也制约了高层次人才队伍的健康发展。首先,党建工作与业务工作的脱节现象较为普遍。新中国成立以来,高校高层次人才队伍建设经历了多个阶段,党建工作与业务工作的脱节现象较为普遍,党建工作未能与教学科研工作深度融合,导致党建工作在实际中被边缘化、虚化,未能对科研工作提供实质性支持和推动[5]。党建工作与教学科研工作未能实现深度融合,党建的引领作用未能在科研实践中得到充分体现。这种脱节不仅削弱了党建工作的实际效能,也影响了高层次人才对党建工作的认同感和参与度。其次,党组织在科研工作中的政治引领功能未能充分发挥。部分高校在科研工作的顶层设计上缺乏宏观视野和战略规划,导致科研工作的方向和质量无法得到有效保障。党组织的领导作用在实际工作中被弱化,无法对科研活动进行有效引导和监督。这不仅影响了科研工作的整体效能,也削弱了高校在科研领域的竞争力。党组织在科研工作中的政治引领功能未能充分发挥,科研工作的方向和质量缺乏

有效保障[6]。第三,党员人才队伍建设滞后。高层次人才队伍中党员比例不高,党员人才的培养和发展未能与科研工作实际需求相匹配,导致科研工作中缺乏足够的政治保障和价值引领,影响了科研工作的质量,也制约了高校人才队伍的健康发展。第四,思想教育的形式化问题较为突出。对高层次人才的思想教育存在形式化倾向,未能深入触及人才思想和价值观,缺乏针对性和实效性。这种形式化的教育难以真正引导人才树立正确的政治观念和社会责任感。第五,对基层党组织思想教育的认可度不高。高层次人才由于受到异国文化冲击以及国内大环境的影响,对中国社会大环境、基层党组织的思想教育存在一定程度的不适应和不认可,对党组织的引领作用认可度不高,认为党组织在教学科研管理等方面的引领作用发挥不够[7],导致党员人数少、比例低[8]。最后,缺少建言献策平台。高层次人才具有强烈的参政议政和建言献策意愿,但高校基层党组织为他们提供的表达意愿的途径不多。这导致他们的工作中难以充分发挥自身优势,影响了其对党组织的认同感和归属感。

3.2. “重引进、轻使用”的方式缺位

在高校高层次人才队伍建设中,“重引进、轻使用”的问题较为突出,严重影响了人才效能发挥和高校的长期发展。改革开放四十多年来,与我国高等教育入学规模逐渐步入大众化到实现普及化的发展轨迹相一致,作为办学主体的单个高等学校,其办学规模持续扩张,教师队伍规模也在持续扩大[9],然而,高校间对高水平人才的激烈竞争导致许多高校在国家高层次人才队伍建设计划的引导下,不惜重金引进国内外知名学者,却在人才培养和使用的有效策略上显得捉襟见肘。首先,人才使用随意和岗位不匹配问题普遍。部分高校在引进高层次人才后,未能充分考虑其专业优势和特长,使得高层次人才难以充分发挥其专业优势和创新潜力,甚至在聘期结束后频繁流动,造成人才流失,加重了学校经济负担[10],削弱了高层次人才的效能,也影响了高校在科研和教学领域的整体竞争力。其次,人才流动频繁。高层次人才根据高校的“人才报价”做出理性选择,频繁更换工作单位,处于“悬浮”状态,无法沉下心来融入高校事业发展[11]。频繁流动不仅影响了高校的科研和教学工作的连续性,也削弱了高校在人才队伍建设上的长期投入。再次,人才作用发挥不足。部分高层次人才在教学能力、学科建设及组织管理经验等方面存在欠缺,过分注重科研导向而忽视在立德树人方面的作用发挥,人才流动带来的知识生产与传播上的增量效应尚未充分显现,降低了高层次人才的核心带动作用。此外,部分高层次人才在学科建设与组织管理方面的能力有待提升,尤其是部分海外高层次人才,往往缺乏足够的学科建设和组织管理经验。他们在学科建设、团队建设和组织管理工作中容易出现能力不足和角色错位的情况,这不仅对高校的学科建设产生了一定影响,也降低了他们在科研团队中的领导效能。

3.3. “重结果、轻培育”的管理易位

在高校高层次人才队伍建设中,“重结果、轻培育”的问题日益凸显,影响高层次人才队伍的可持续发展。首先,人才培养机制不完善。高校在高层次人才队伍建设中,往往更注重引进人才的短期成果和业绩,而忽视了对人才的长期培养和系统性支持,导致人才培养机制不完善,缺乏系统性和连贯性。其次,人才培养力度不足。高校在推进高层次人才队伍建设时,多采用“培养与引进并重”或侧重于“引进为主、培养为辅”的方式。然而,在具体实施中,人才培养方面的工作往往未能得到充分重视,致使人才培养力度欠缺,高层次人才后续发展缺乏持续动力,人才活力未能有效释放,进而出现人才流失的情况。第三,教师培育政策不足。在需求型政策工具中,教师培育政策的使用频次和占比明显偏低,说明高校在人才培养方面,尤其是对引进人才后续专业素养、科研能力和教育理念的提升方面关注度不够,不利于人才的长远发展[12]。第四,高校在营造人才生态环境方面存在不足,基层单位之间在人才生态微环境建设上存在不平衡性,影响了高层次人才的全面发展和作用发挥[13],这种不平衡不仅影响了高层次

人才的全面发展，也削弱了高校在人才队伍建设上的整体效能。第五，高校在高层次人才队伍建设中，资源分配往往不平衡，倾向于将有限的资源集中在少数引进的人才身上，而忽视了对现有人才的培养和发展，影响了现有人才的积极性[14]。最后，高层次人才的政治状况较为复杂。部分高层次人才受多元思想文化影响，对世情、国情、党情的认知不够深入，对社会主义办学方向的理解不够清晰。在人文社会科学领域，由于涉及意识形态和话语体系等敏感问题，这些问题不仅影响了高层次人才的政治素质，也降低了思想政治教育的影响力和竞争力。

3.4. “重考核、轻激励”的保障失位

在高校高层次人才队伍建设中，“重考核、轻激励”的问题对人才的长期发展和高校的整体竞争力构成了潜在威胁。首先，当前高校的考核评价体系往往偏重于短期成果和量化指标，如科研项目、论文发表数量等，忽视了对人才长期发展潜力和综合素质的评估。这种考核评价体系不仅难以全面反映人才的真实能力和贡献，也容易导致人才为了追求短期成果而忽视自身的长期发展。科研工作本质上是一个探索未知、充满不确定性的过程，需要时间和空间去尝试、失败并从中学习。人才的内在动机和自我实现需求是推动其持续投入科研工作的重要因素。其次，高校在高层次人才队伍建设中，激励机制往往不健全，缺乏对人才长期发展的激励措施。具有竞争力的薪酬待遇、全面的福利计划、优质的医疗保健服务以及良好的教育资源，是满足人才及其家庭的基本生活需求和长远发展目标，如果高校不能为人才提供足够的激励和支持，而是仅仅关注最终的成果，可能导致人才感到自己的工作仅仅被看作是成果的产出机器，而个人的发展潜力、职业满意度和工作投入被边缘化，感到挫败和不满。这种过程易位还可能导致人才的流失，在竞争激烈的学术环境中，人才往往寻求那些能够提供更好激励和支持的机构，这不仅会削弱高校的研究实力，也会对高校的声誉和学术地位造成负面影响。第三，高校在高层次人才队伍建设中，往往缺乏对人才的职业发展规划，未能为高层次人才提供清晰的职业发展路径和晋升机会。高层次人才在高校中的发展缺乏方向感和目标感，难以实现自身的长期职业发展目标。

4. 高校党建引领高层次人才队伍建设的纾解路径

高校党建引领高层次人才队伍建设是一个复杂的系统工程，涉及多层面的理论与实践问题。当前，高校党建在高层次人才队伍建设中面临诸多现实隐忧，这些问题的存在不仅制约了高层次人才队伍的高质量发展，也影响了高校党建工作的整体效能。因此，必须从理论与实践相结合的视角出发，系统性地探寻切实有效的纾解路径。通过深入分析问题的成因与本质，并从观念、方式、管理和保障等多维度入手，构建系统化的解决方案，能够有效实现高校党建与高层次人才队伍建设的协同发展。这不仅有助于提升高校的办学水平和科研创新能力，更为国家的高质量发展提供坚实的人才支撑和智力保障。

4.1. “实绩导向、思想为先”的观念转变

政治引领和政治吸纳是高校高层次人才工作的重中之重，二者相辅相成、双向互促，统一于党管人才的全过程[15]。高校党建引领高层次人才队伍建设必须从观念上进行深刻转变，注重实质效果和长远影响，注重人才的专业技能和学术成果，重视其政治素质和道德修养，从而培养出既有专业能力又有正确价值观的高层次人才。首先，高校应强化党建与业务的深度融合，避免党建工作与教学科研工作脱节的“两张皮”现象。通过建立党建与业务联席会议制度，确保党建工作目标与科研项目目标相结合，设立党建引领科研创新专项，鼓励党员教师在科研团队中发挥先锋模范作用。同时，在科研项目申报和评审中，增加党建工作考核指标，要求科研团队明确党建工作计划和目标，确保科研工作方向符合国家战略需求和社会主义办学方向。其次，高校应树立正确的政绩观，建立科学的党建工作考核评价体系，

注重长期效果和实际贡献。考核内容不仅包括党建活动的数量和形式,更要关注党建工作的质量和成效,如党员教师在教学科研中的表现、对学生的思想政治引领作用等。定期开展党建工作的效果评估,通过问卷调查、座谈会、实地考察等方式,收集师生对党建工作的意见和建议,及时调整和改进党建工作策略。第三,高校应加强党员人才队伍建设,提高高层次人才中党员的比例,通过开展专题党课、入党积极分子培训班等活动,引导高层次人才积极向党组织靠拢。建立党员人才库,对党员人才进行动态管理,根据科研工作需求,合理安排党员人才的岗位和任务,确保他们在科研团队中发挥骨干作用。最后,注重思想政治教育实效,将思想政治教育融入人才培养全过程,通过课程思政、实践教学、日常管理等多种方式,将伟大建党精神融入到高层次人才的培养和管理中,引导人才学习和弘扬伟大建党精神,从中汲取精神力量,增强其对党的认同感和归属感,激发其为党育人、为国育才的责任感和使命感,使其在工作中展现出不怕牺牲、英勇斗争的精神风貌,勇于担当,积极作为[16]。从根本上解决党建工作形式化、高层次人才对党建工作的认同感和参与度低等问题,为高层次人才队伍建设提供坚实的政治保障。

4.2. “引育并举、知人善任”的方式革新

高校党建在引领高层次人才队伍建设时,既要重视人才的引进,也要注重人才的培养和使用。人才的成长和发展是一个动态过程,需要持续的关注和支持,高校应落实党管人才原则,加强人才制度建设,完善人才培养的制度体系,着力加强高层次人才队伍建设,把引进、培育领军人才和创新团队摆在更加突出的位置,建立高层次人才发挥作用的服务和支持体系[17]。通过个性化的培养计划,针对不同人才的特点和需求,提供定制化的发展路径,包括但不限于专业技能的提升、科研能力的培养、创新思维的激发等多个方面,以确保人才能够在其专业领域内不断进步和成长。一方面,完善人才引进机制,制定科学合理的人才引进标准,不仅考察专业能力,还要注重思想政治素质和职业道德,增加思想政治背景调查环节,确保引进人才政治可靠、业务精湛。建立高层次人才引进绿色通道,简化引进流程,提高引进效率,对于急需紧缺的高层次人才,采取一事一议的方式,提供个性化引进方案。另一方面,加强人才培养体系建设,建立全方位、多层次的人才培养体系,针对不同层次、不同类型的高层次人才,制定个性化培养方案。例如,设立青年高层次人才成长计划,为青年教师提供科研启动资金、学术交流机会等支持。加强与国内外知名高校和科研机构的合作,开展联合培养、学术交流等活动,拓宽高层次人才的国际视野。此外,优化人才使用机制,建立科学的人才评价体系,全面评估高层次人才的专业能力、科研潜力和团队合作精神,根据评价结果合理安排岗位,做到人尽其才、才尽其用。鼓励高层次人才参与学校治理和决策,通过担任学术委员会委员、学科带头人等方式,充分发挥他们在学科建设、人才培养等方面的作用。最后,建立人才流动保障机制,及时了解高层次人才的思想动态和工作需求,提前做好人才稳定工作。对于有流动意向的人才,积极沟通协调,解决其实际困难,增强人才的归属感和忠诚度。建立人才流失补偿机制,维护学校的合法权益。

4.3. “深耕科研、培养当头”的管理提升

高校应提升管理策略,将人才培养贯穿于科研全过程,从根本上扭转当前管理中对短期成果的过度关注而忽视长期培育投入的倾向。首先,完善人才培养机制,构建系统化、层次化的高层次人才培养体系,针对不同阶段的人才制定个性化培养方案。加强基础研究人才的培养是实现高水平科技自立自强的迫切要求,高校应通过高层次人才引领基础研究人才的培育,推动基础研究高质量发展[18]。例如,对青年高层次人才,重点加强科研方法训练、学术规范教育以及跨学科合作能力培养;对资深高层次人才,注重其在学科前沿探索、国际学术交流以及科研团队领导能力的提升。建立导师制,安排经验丰富的资深教授或专家对青年高层次人才进行一对一指导,帮助他们快速适应高校科研环境,掌握科研项目申报、

团队管理等关键技能，促进学术传承和交流。其次，加强教师培育政策支持，增加对高层次人才后续专业素养提升的投入，设立专项培训基金，支持他们参加国内外高水平学术会议、短期培训课程以及学术访问交流活动，拓宽其学术视野，紧跟学科前沿动态。鼓励高层次人才参与教育教学改革项目，探索创新教学方法和课程体系，提升其教学能力，更好地发挥在人才培养中的引领作用，促进教学与科研的良性互动。第三，优化人才生态环境，加强基层单位之间在人才生态微环境建设上的协调与合作，打破学科壁垒，促进跨学科交流与合作，为高层次人才提供更广阔的发展空间和资源支持，营造开放包容、协同创新的学术氛围。建立健全人才资源共享平台，整合校内外科研设施、数据资源、学术信息等，提高资源利用效率，降低高层次人才开展科研工作的成本和难度，助力其取得更多高质量的科研成果。最后，注重人才思想政治教育，创新思想政治教育方式方法，结合学科专业特点和科研工作实际，开展形式多样、内容丰富的思想政治教育活动。加强对高层次人才的意识形态引导，特别是在人文社会科学领域，注重话语体系建设，引导他们在学术研究中坚持正确的政治方向，增强文化自信，自觉抵制错误思潮的侵蚀，确保高校意识形态领域的安全稳定。

4.4. “科学评价、持续激励”的保障强化

高校党建应通过持续的激励机制为高层次人才的成长和发展提供保障。首先，建立科学、公平、公正的人才评价体系是持续激励的基础。改变以往偏重短期成果和量化指标的评价模式，构建多元化、综合性的评价体系，从科研创新能力、教学质量、学科建设贡献、社会服务成效等多个维度全面评价高层次人才的业绩和价值。增加对科研成果转化效益、学术影响力、人才培养质量的评价权重，更准确地反映人才的综合能力和贡献。同时，建立同行评议机制，邀请国内外同行专家参与高层次人才的评价工作，确保评价结果的客观性和公正性。其次，提供有竞争力的薪酬待遇和职业发展机会是吸引和留住高层次人才的关键。高校应根据市场行情制定具有竞争力的薪酬体系，设立科研绩效奖励、教学成果奖励等多种薪酬项目，充分调动高层次人才的工作积极性。为高层次人才提供清晰明确的职业发展路径，建立公平公正的晋升机制，打破论资排辈的限制，积极推荐高层次人才参与国内外学术组织任职，提升其在学术界和社会上的影响力。第三，营造宽松自主的科研环境，为高层次人才提供更大的发展空间。在科研项目申报、经费使用、成果考核等方面给予高层次人才更大的自主权和灵活性，减少不必要的行政干预。建立容错纠错机制，鼓励高层次人才勇于探索、敢于创新，对于因不可预见因素导致的失败或失误，给予一定的宽容和理解。高校党建还应通过组织各类学术活动，如研讨会、工作坊和国际会议，为人才提供展示研究成果和交流思想的平台，促进更多颠覆性、原创性成果的产生。第四，关注人才的个人发展和福祉，提供必要的支持和资源。关心高层次人才的生活需求，提供必要的生活保障和支持，如协助解决住房问题、子女入学问题等。关注高层次人才的心理健康，为人才创造良好的工作和生活环境，提供必要的心理支持和关怀，定期组织心理健康讲座、咨询活动等，帮助其保持积极健康的心理状态，以更好地应对工作中的各种挑战，充分发挥其才能和作用^[19]。鼓励高层次人才积极参与学校治理和社会活动，增强他们的归属感和责任感，提升其自身的成就感和价值感。

5. 结语

在新时代的征程中，高校党建在高层次人才队伍建设中扮演着至关重要的角色。高校需不断强化党建工作的力度，通过优化高层次人才发展的外部环境，持续提升人才队伍的整体素质与工作效能，激发高层次人才的创新活力，着力培养一批具备坚定政治立场、卓越专业能力、广阔国际视野以及强大创新能力的高层次人才，为国家的科技创新事业提供持续且强劲的动力支持，为国家的科技创新和高质量发展注入源源不断的动力，为推动中华民族伟大复兴的中国梦贡献高校的智慧 and 力量。

基金项目

南京邮电大学党建与思想政治教育研究校级规划项目(资助编号: XC2022011)。

参考文献

- [1] 杨聚鹏, 王雪晶. 教育强国背景下高校高层次青年人才队伍建设的内在逻辑与实施路径[J]. 黑龙江高教研究, 2024, 42(8): 39-48.
- [2] 党评文. 把思想政治工作贯穿教育教学全过程[J]. 学校党建与思想教育, 2017(1): 1.
- [3] 姜华, 潘慧源. 高校高端人才队伍建设成效影响因素研究[J]. 现代教育管理, 2018(12): 68-73.
- [4] 王芳. “双一流”大学建设背景下高校高层次人才党建工作的思考与探索[J]. 学校党建与思想教育, 2017(19): 43-45.
- [5] 黄建军. 新中国成立 70 年高校高层次人才队伍建设的历史演进与经验启示[J]. 中国高等教育, 2019(Z2): 19-21.
- [6] 黄薇. 党建引领高校科研高质量发展研究——以广西艺术学院通识教育学院为例[J]. 大学教育, 2024(5): 18-22, 26.
- [7] 蔡蕾, 汪佳莹. 关于在高校高层次海归人才中发展党员工作的思考——以上海交通大学为例[J]. 学校党建与思想教育, 2017(7): 41-43.
- [8] 丁东锋. 对高校归国海外高层次人才发展党员工作的探索[J]. 学校党建与思想教育, 2009(29): 37-38.
- [9] 朱军文. 推动高校人才队伍建设实现四个转变[J]. 教育发展研究, 2023, 43(9): 3.
- [10] 杜伟. 高校高层次人才队伍建设对策探究[J]. 中国教育学刊, 2023(6): 156.
- [11] 许翹, 张应强. 高校高层次人才作用发挥的路径和机制研究——以浙江大学强化高层次人才“主人翁”地位为例[J]. 江苏高教, 2024(4): 1-7.
- [12] 陈英杰, 孙东东. 我国“双一流”建设高校高层次人才政策研究[J]. 高校教育管理, 2025, 19(1): 36-48.
- [13] 吴正国. 教育科技人才事业一体推进的政策演进与高等教育改革策略[J]. 中国高等教育, 2024(Z3): 4-9.
- [14] 高迎斌. 学校高层次人才队伍建设之我见[J]. 学校党建与思想教育, 2010(36): 54-55.
- [15] 陈玫. 高校高层次人才的政治引领与政治吸纳[J]. 学校党建与思想教育, 2023(20): 86-89.
- [16] 袁翔, 王肖风. 伟大建党精神融入高校立德树人全过程探析[J]. 思想政治课研究, 2024(2): 69-78.
- [17] 郑永扣. 以高质量党建推动高质量人才培养[J]. 领导科学, 2018(25): 1.
- [18] 侯新新, 吴琼, 国海东. 以高层次人才为引领的高校基础研究人才培育路径与分析[J]. 大学教育, 2024(9): 1-5.
- [19] 孔宪峰. 新时代高校思政课教师的素质结构——思想政治教育政策分析的视角[J]. 思想政治课研究, 2023(4): 89-101.