

行业特色高校高层次人才交流融合创新路径研究

嵇彩凤

中国计量大学，浙江省杭州市，310018；

摘要：本文聚焦行业特色高校高层次人才交流融合创新路径，立足新时代行业特色高校人才发展的新形势与新要求，通过系统调研当前行业特色高校高层次人才交流融合的现状，深入剖析其中存在的现实挑战。在此基础上，探索人才交流融合创新路径，旨在为提升行业特色高校高层次人才的交流融合效能，推动校企合作提供理论支撑和实践指引。

关键词：行业特色高校；高层次人才；交流融合；创新路径

DOI：10.64216/3080-1516.25.11.038

引言

党的二十届三中全会审议通过的《中共中央关于进一步全面深化改革、推进中国式现代化的决定》明确指出：“教育、科技、人才是中国式现代化的基础性、战略性支撑”。习近平总书记在中央人才工作会议上强调，“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”^[1]。行业特色高校作为高等教育的重要方阵，学科优势突出，与行业紧密联系，承担着为特定行业领域培育人才和产出成果的重要责任，在一体推进教育发展、科技创新、人才培养中优势鲜明^[2]。加强行业特色高校高层次人才的交流融合能够有效提升高校学科专业建设、人才培养、科学研究、成果转化的水平和能力，加快培养经济社会发展急需的创新型、复合型、应用型人才，同时为解决行业关键核心技术问题提供智力支持，形成教育、科技、人才与产业相互促进、共同发展的良好生态。

1 行业特色高校人才发展新形势和新要求

党的十八大以来，我国已建成世界上规模最大的高等教育体系，多所行业特色高校入选“双一流”建设名单，涵盖农业、林业、水利、地质、矿产、石油、电力、通信、化工、建筑、交通等重要领域。这些高校成为推动人工智能、大数据、新能源、新材料等前沿科技发展的“新引擎”，在教育、科技与人才“三位一体”协同发展中扮演着不可替代的重要角色。

“双一流”建设实施以来，改革发展取得显著成效，为高等教育强国建设奠定了新的历史基础。但与此同时，该领域仍面临一系列亟待解决的问题，例如高层次创新人才的供给能力难以满足实际需求、对接国家战略需求的精准度有待提升^[3]。教育、科技、人才事业协同推进的进程中，高校需始终心怀“国之大者”，准确把握发展大势、统筹谋划全局工作，将自身的优势和特色转化为推动教育、科技、人才一体化发展的实际效能^[4]。因此，面对新形势、新使命与新要求，行业特色高校需主动求变，通过统筹推进教育科技人才体制机制一体化改革，构建高校与行业的命运共同体，主动对接区域、行业、企业的发展需求，充分发挥自身在学科与人才方面的优势，全面助推教师尤其是高层次人才积极走进企业、服务企业，解决企业难题，找准科研方向，实现科研反哺教学，推动自身与行业实现高质量融合发展。

2 行业特色高校高层次人才交流融合现状

2.1 行业特色高校高层次人才交流融合的现状调研

通过调查问卷、座谈会、访谈以及组织实地调研等方式，广泛收集政府部门、行业特色高校管理部门、高层次人才以及相关行业科研机构、企业的意见和建议，了解当前行业特色高校高层次人才交流融合的实际情况、存在问题及需求（详见表1）。

表 1 行业特色高校高层次人才交流融合的调研计划

类型	调研对象	调研内容	调研方法
政府部门	各省科技厅、教育厅各地市科技局、经信局等	各地政府关于推进人才交流融合相关具体举措、支持政策、体制机制改革办法等	实地走访 文献搜集 交流座谈 问卷调查
行业特色高校管理部门	中国计量大学、南京信息工程大学、浙江海洋大学、浙江理工大学、浙江科技大学等	高层次人才总体情况、交流融合情况、融合成效、难点、堵点等	
高层次人才	高校内高层次人才、行业科研机构/企业高层次人才	跨校交流、产学研合作中的经历与感受、对现有交流融合政策与机制的满意度以及期望的创新路径等	
行业	行业科研机构/企业	对高层次人才的需求特点、对高校人才培养与科研成果的评价以及与高校开展人才合作的意愿与方式等	

2.2 行业特色高校高层次人才交流融合的现实挑战

人才共享流动机制不通畅。其一社会保障体系成为人才跨区域、跨体制流动的“隐形壁垒”，人才流动受限于社保缴纳地的政策差异，跨区域、跨体制交流融合成本高昂，极大地削弱了人才流动的意愿，让许多高层次人才在跨区域、跨体制交流时望而却步；其二高校教师赴企业兼职，对兼职时长、收入来源设置严格限制，例如有高校规定每年兼职时间不得超过 2 个月，或禁止教师从企业获取除科研经费外的报酬。这导致教师难以深度参与企业的技术研发、项目攻坚等实践活动，出现教师难以兼顾教学科研与企业实践的现象。同时企业高层次人才进入高校同样困难重重，现行职称评审体系过度倚重论文发表数量、科研项目层级等学术指标，忽视企业人才在技术研发、产品创新、项目管理等实践领域的突出贡献，形成了对企业高层次人才的“隐性排斥”，导致企业先进技术经验难以反哺高校教学科研，形成人才资源错配。

交流融合渠道路径局限。行业特色高校在推进高层次人才交流融合过程中，往往面临渠道单一、路径局限的问题，以中国计量大学为例，中国计量大学作为一所质量标准、检验检测为特色的高校，通常依托特定行业（如计量、质检、标准化等）发展，其学科布局和人才培养具有较强的专业指向性。然而，这种聚焦性也带来了交流融合的局限性。其核心学科虽然特色鲜明，但应用场景主要集中在质检、计量检测、工业标准化等领域，相较于计算机、电子信息等热门行业，合作企业范围受限。许多企业对其学科优势和研究领域缺乏深入了解，导致校企合作意愿不强。目前其交流融合路径通常

依托行业资源，与特定行业紧密联系，如通过深化与上级部委主管部门及各行业研究院合作，搭建产学研科研平台，联合培养研究生，成为主流模式。这类合作虽能定向培育行业所需人才，但过于聚焦单一领域，缺少跨学科、跨行业的知识碰撞。长此以往，限制了高层次人才学术视野的拓展与创新能力的提升。

交流融合成效不显著。其一是在科研成果评价与归属机制方面，高校与企业的目标差异明显。高校现行评价体系以论文发表等学术指标作为作为衡量科研价值的核心标准，这种导向使得高校科研人员在合作中更倾向于将研究成果以论文形式公开，以满足自身职称晋升、课题结题等学术诉求。而企业更倾向于将研发成果转化为专利或技术储备，这种评价体系与目标诉求的冲突，常常导致合作过程中出现“成果难产”的尴尬局面。其二是利益分配机制的缺失。从高校与企业人才合作的普遍情况来看，一些高校派往企业的教师群体中，仅有少数能获得企业提供的专业科研设备支持，并且因成果形式、署名单位排名等原因会出现不符合高校对“核心科研业绩”的认定标准未被高校认定为有效科研业绩的现象，科研收益也明显低于校内课题，同时在职称评审等方面也未起到加分作用，这在较大程度上影响了教师参与校企合作的主动性与积极性。

3 行业特色高校高层次人才交流融合创新路径探索

3.1 路径构建

通过全面调研行业特色高校高层次人才交流融合的现状，剖析现实挑战，从多维度建立“需求-实践”的映射匹配关系图（见图 1），探索适合行业特色高校的高层次人才交流融合创新路径，为行业特色高校高层

次人才交流融合提供理论指导和实践方案。

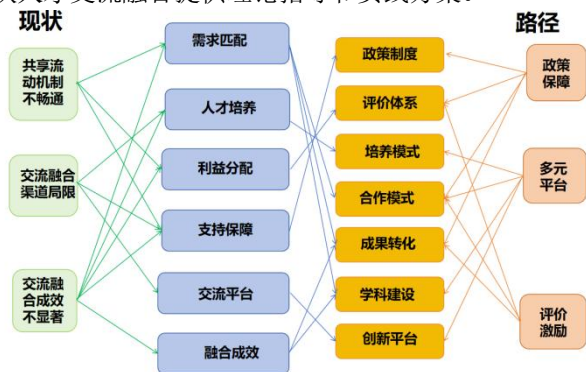


图 1: “现状-路径”的映射匹配关系图

3.2 行业特色高校高层次人才交流融合创新路径探索

强化政策保障,破解行业壁垒。行业特色高校因学科聚焦性强、与产业绑定紧密,人才流动常受限于行业壁垒、编制约束等问题。浙江省通过政策突破为人才跨区域流动“松绑”,在全国率先出台《若干意见》,明确提出“淡化全职、户籍、社保等方面要求”,强调“人在哪里不重要,是哪里人也不重要,有实质贡献才重要”的理念。在流动限制条件方面大胆突破,推动项目、经费、科研团队甚至事业编制灵活跟随人才流动,极大降低了跨机构、跨区域、跨体制人才协作的制度成本。在科技成果转化机制方面,明确双聘、兼职或柔性引进人员所获得的科研成果,可在高校、研发平台与企业之间互认互通,并建立科学合理的转化收益分配机制,有效激发了人才面向产业需求开展协同创新的内生动力。

打造多元平台,拓宽人才交流融合渠道。为激活人才创新活力,需着力构建多层次、跨领域的人才交流平台。在校企合作维度,推动高校与企业聚焦产业痛点、技术难点共建重点实验室等科研载体,以平台为纽带高层次人才集聚,开展合作。例如,浙江科技大学与林东新能源有限公司联合组建浙科 LHD 海洋能研究院,创新实行“编制在高校、工作在企业”的柔性人才管理模式,快速组建起一支专业化科研团队,既有效破解企业在核心技术研发中的人才瓶颈,又为高校人才提供了实践转化场景^[5]。在校际联动维度,支持行业特色高校打破地域与学科壁垒,组建校际战略联盟,推动联盟内高校在师资队伍、科研基础设施、优质教学资源等方面实现高效共享。以长三角行业特色高校联盟为例,其围绕区域产业升级与学科发展需求,在跨校人才联合培养、重大科研项目协同攻关等领域开展深度合作,不仅加速了高

层次人才的跨校流动与知识融合,更显著提升了联盟高校在特色领域的核心竞争力^[6]。

创新人才评价与激励体系,释放人才活力。建立多元化、多维度的人才评价指标体系,将跨学科研究成果、校际合作成果以及产学研协同创新成果纳入评价范围,突出人才的创新能力和实际贡献。以浙江理工大学为例,在落实省级“互聘共享”政策过程中,明确将双聘教师在企业兼职期间取得的科研成果、技术突破和项目成效纳入学校职称评审与绩效考核体系,极大激发了人才参与产学研合作的主动性和创造性^[5]。在此基础上,还应进一步强化政策支持与资源保障,如在科研启动经费、联合项目申报、学术休假制度、博士后及研究生配备等方面予以倾斜,支持人才深入一线开展长期合作。同时,加大对校地、校企合作平台的资源投入,完善软硬件设施与服务保障,全面释放人才活力,推动创新链、产业链与人才链深度融合。

参考文献

- [1] 梁肇铭. 全方位培养、引进、用好人才[J]. 中国人才, 2022, (12): 64-65.
- [2] 刘新波, 程荣晖. 行业特色型高校高质量人才培养的探索与实践[J]. 中国高等教育, 2022, (23): 37-39.
- [3] 李立国. 教育、科技、人才一体化背景下高教人才培养改革逻辑与路径[J]. 国家教育行政学院学报, 2024, (01): 3-10.
- [4] 贾振元. 高校推进教育科技人才一体化改革的着力点[J]. 中国高等教育, 2024, (Z2): 46-48+52.
- [5] 张纯纯. “人在哪里不重要, 有实质贡献才重要”——浙江高校探索高层次人才“互聘共享”机制纪实[N]. 浙江教育报, 2024-04-08 (4).
- [6] 中国计量大学. 由我校牵头的长三角高水平行业特色大学联盟成立[EB/OL]. (2020-12-29) <https://xy.cjlu.edu.cn/info/1066/37544.htm>

作者简介: 嵇彩凤 (1994.07.11—), 女, 汉族, 江苏灌南, 中国计量大学组织部 (人才办) 行政管理人员, 中级职称, 研究方向: 教科人一体化研究、高层次人才“互聘共享”机制研究。

课题来源: 2025 年中国计量大学党建与思政课题“行业特色高校高层次人才交流融合创新路径研究”。(项目编号: DS2025002)。