

西部高校人才发展体制机制改革与创新活力 激发路径研究

赵静雅

新疆大学

摘要：人才是西部高校高质量发展的第一资源。当前我国西部高校在人才发展体制机制改革中取得了显著成绩，党管人才领导体制不断完善，人才制度体系基本建成，人才体制机制改革“红利”持续释放。但仍存在党管人才作用发挥有待增强，“引、育、评、用、留”全维度人才体制机制因地制宜程度有待提高等亟待解决的问题。本文立足西部高校改革实践，从坚持党管人才、确保道路正确和进一步增强“引、育、评、用、留”全维度制度体系适配化、系统化更新迭代两方面提出改革路径，旨在激发人才创新创业创造活力，为高校内涵式高质量发展提供支撑。

关键词：西部高校；人才体制机制改革；创新活力；高等教育人力资源管理

【DOI】10.12252/j.issn.2096-6288.2026.01.094

引言

西部高校是推动西部大开发的重要力量，承担着人才培养、科技创新和社会服务的关键使命。随着教育强国战略的推进，深化西部高校人才发展体制机制改革，让人才快速成长、充分发挥潜能，是激发西部高校人力资源创新活力的核心。目前，西部高校在人才工作的领导体制、运行机制以及“引、育、评、用、留”等方面已打下基础，但与高质量发展的要求相比仍有差距，需要持续深化改革，进一步激发人才创新活力，释放人力资源效能^[1]。

一、西部高校人才发展体制机制改革的现状

（一）西部高校党管人才领导体制和三级联动工作机制不断完善

1. 党管人才的领导体制不断完善。西部高校肩负着“为党育人、为国育才”的重要使命，汇聚并培养了理论水平较高的人才，形成了西部地区的人才高地。党对西部高校的领导首先要全方位开展人才工作，因此形成了党委统一领导、组织部门牵头抓总、各职能部门协同配合、基层党组织层层落实的工作体系，实现了党对人才工作自上而下的全面领导。

2. 校一院一支部三级联动机制不断健全。学校党委进行顶层设计，统筹制定人才发展中长期规划、政策制度衔接体系、资源配置原则；院党组织围绕本院学科建设任务完成引才育才具体实施工作；党支部直接联系服务人才，成为人才政策从宏观到微观、最终贯彻到人的桥梁和纽带。这种全方位、分层次、精准化的党管人才工作机制，为人才工作的落实提供了坚实的组织保障，确保人才政策能够有效落地。^[2-3]

（二）西部高校内部人才制度体系基本建成

围绕人才发展全周期规律，西部高校普遍建立起涵盖引、育、评、用、留全维度的制度体系。

人才引进方面，西部高校普遍建立了“引才引智并举、全职兼职结合”的多元化引才制度，通过国家倾斜性、省级特殊性的人才政策引才引智，完善柔性引才政策，吸引行业领军人才和顶尖专家参与学校教学科研工作。人才培养方面，西部高校针对青年教师、骨干教师、高层次人才、国家级顶尖人才等不同群体设计了分类分层的培养制度，促进其进一步发展。人才评价方面，西部高校在落实“破五唯”政策要求的过程中，积极推进人才评价制度改革，通过设立多维度评价指标体系，建立起以实绩、贡献为核心的分类评价和综合评价制度。

人才使用方面，西部高校均在国家事业单位改革的政策背景下，建立了分类设岗、多轨并行的岗位管理制度，为人才建立多套岗位体系，帮助其发挥优势。通过差异化岗位类别的考核充分调动人才的积极性，实现人力资源的合理配置。人才留用方面，西部高校建立了保障待遇需求、畅通发展通道、营造重才生态的制度体系。保障人才的基础生活需求，开通职称、岗位晋升等人才发展快速通道，增强人文关怀和价值引领，促进人才加速适应环境，最终形成了人才奋发有为的良好局面。

（三）西部高校人才体制机制改革“红利”持续释放

在人才强国战略的推动下，西部高校树立了‘人才是第一资源’的意识，实现了对人才从管理到服务的思维转变，从服务角度全方位、全流程、全周期推进人才发现、培养、使用工作，为人才体制机制改革奠定了思想基础。

随着西部高校人才体制机制改革的深入推进，一方面，人才对西部高校发展越发充满信心，逐渐形成“逆向流动”，开始由经济发达地区流向经济欠发达地

区、由优质高校流向一般高校、由国外高校流向国内高校。另一方面，西部高校通过解放人才，激发人才的内生创新活力，提升科研产出和社会服务效能，增强西部高校办学活力。

二、西部高校人才发展体制机制改革存在的主要问题

（一）党管人才作用发挥有待增强

1. 党管人才的领导体制有待精准强化

领导体制是在组织中建立权力运行的基本逻辑，通过决策、执行、监督等程序，将领导者的意图显性化为固定的权责体系和运行框架。西部高校党管人才的领导体制，就是在高校人才组织管理过程中将中国共产党作为领导者，通过党委、党委职能部门、行政部门的权责分工和相互协作，不断将人才理念转化为工作实践并取得实效。目前，西部高校党管人才的领导体制在落实过程中还存在思想统一不够、权责边界不够清晰、分工不够明确的情况，削弱了党委的统筹效果、组织部门牵头抓总的力度和行政部门具体操作的效能，导致二级党组织在人才工作中一定程度上存在“下冷”的执行偏弱状态。

2. 西部高校内部三级党组织的组织效能有待提升

西部高校内的三级党组织分别为“高校党委、院级党组织、系党支部”，三者纵向联结形成职责分层、层层负责的人才工作核心组织体系。

高校党委是人才事业发展的指挥者，在人才发展体制机制改革中承担着“把方向、管大局、作决策、抓班子、带队伍、保落实”的主体责任。高校党委在人才工作顶层设计方面存在系统性衔接考虑不周、政策落地方向指引不够具体的问题，导致落实过程中出现方向跑偏、执行衔接不顺畅、推进缓慢的问题，政策合力发挥不足。

院级党组织是承上启下的中枢，一方面要全面承接学校党委人才体制机制改革的设计意图并落实任务，另一方面要指导院内党支部创造性地完成任务，实现改革目标。但部分院级党组织在积极融入推进本校人才发展体制机制改革的工作中存在工作主动性不足、工作力度欠缺、工作方式生硬等问题。具体表现为部分院级党组织未能主动谋划学院发展战略，存在“等靠要”思想，在建设人才队伍方面未主动对标对表学校发展规划，存在“得过且过”、不主动突破的情况。部分党支部带头人的理论水平、服务意识不够强，在承担思想引领、人文关怀和日常沟通工作时还存在态度生硬、后劲不足的情况。

（二）“引、育、评、用、留”全维度人才体制机制因地制宜程度有待提高

1. “引、育、评、用、留”制度内涵与西部发展适配性不足。

西部高校的发展不仅要适应全国的发展趋势，更应

立足西部区域战略特点，不仅要使“引、育、评、用、留”制度目标适配服务本区域经济社会发展，更要为区域发展提供指引。但目前该制度体系还或多或少存在匹配性不足、较为滞后的情况。育才体系和区域产业发展、社会需求脱节，人才供需对接不精准。评价机制还没有探索出适合本校和区域的成熟方案，对服务西部、解决实际发展问题的贡献权重不够，激励人才扎根西部的力度不足。用才机制普遍缺乏团队化、协同化设计，很难形成跨学科、跨单位的攻坚力量，支撑区域重大项目和重点任务突破。留才政策多以物质性保障为主，未能全方位、深层次形成事业留人、情感留人、文化留人的多元软性体系，导致人才归属感不强，长期扎根西部的意愿和稳定性不足。

2. “引、育、评、用、留”制度的系统化更新尚需加强。

西部高校虽普遍建立了“引、育、评、用、留”全流程人才体制机制，但随着经济社会的发展，该体制机制的系统性更新成为亟待解决的问题。首先，更新过程中顶层设计不充分，前瞻性、统筹性不够，呈现出各职能部门在相应制度中进行缝补、微调多于系统化整合、常态化协同的情况，暂未实现全线升级式的迭代效果。其次，更新主体之间未能形成有效的联动沟通机制，存在组织、人事、教务、科研等职能部门各自为政、“头痛医头、脚痛医脚”的碎片化更新倾向，致使制度更新合力不足，更新内容连贯互通性不强，解决问题不够彻底和有效。最后，更新程序中调查研究不够全面、精准，征求意见未能覆盖多数或具有代表性的教职工群体，欠缺科学更新手段，造成制度更新中的系统性问题不能及时凸显出来，影响制度更新后的施行效果。

三、西部高校人才发展体制机制改革激发创新活力的路径

（一）坚持党管人才，确保道路正确

1. 进一步强化党管人才的领导体制。

党管人才领导体制作为西部高校人才工作管理的基础，只有明确和落实每一部分的主要功能和任务，才能形成一个相互协调的架构和体系。一方面，党委要加强统一领导。在思想方面更注重凝聚共识，确保人才工作的重要性在高校内普遍获得认可，充分发挥政治引领功能，精准把控人才工作发展方向；要加强资源整合协调能力，在统筹中将人才体制机制改革过程中的成果固化，打破部门间利益壁垒，增强制度更新迭代式供给，建立党委统筹领导、多部门协同联动、长效接续推进的自我更新循环体系。

另一方面，要完善领导体制运行架构。厘清党委决策统筹、党委组织部牵头抓总、行政职能部门分工协同执行、二级党组织院系具体落实的权责清单，全面规定

各自的权力范围和职责边界,防止出现职能错位、责任缺位、行为越位的情况,从而构建分工合理、权责明晰、衔接顺畅、运转高效的人才工作体系。

2. 充分挖掘西部高校内三级党组织的组织效能

高校党委是确保高校人才队伍能够“为党育人、为国育才”的领导核心,是保障高校内三级党组织效能发挥的关键。高校党委要想解决定力不足问题,就必须强化战略思维和系统谋划能力,立足西部地区发展定位和本区域的发展目标,深度研究校本现状、发展规律、人才成长规律等深层次、根本性课题,抓准、抓实高校现实、迫切需求,制定一体化制度体系,确保制度落实的整体性。要想制度具有长效性和稳定性,还有一个重要支撑就是高校党委要强化民主决策程序,广泛征求教职工意见,夯实民意基础和认同根基,通过“调研座谈—意见征集—专家论证—公示反馈”全流程民主参与程序,增强教职工对制度的认同,让制度从领导意志切实转化为民意共识,从源头上减少政策执行阻力,不断激发人才的创新创造活力。

系党支部要想发挥战斗堡垒作用,一是要更加深入开展系党支部书记“双带头人”培育工程。正所谓支部强不强,关键看“领头羊”,一个既有深厚理论功底又有超强业务能力的党支部书记必定能够将党建与业务融会贯通,带领支部不断提升服务水平,让每一位人才能够在其帮助下加快提升自身层次。二是更加重视系党支部的队伍建设,在突出政治标准的前提下,选拔政治素养高、工作能力强、群众基础好的党支部干部,在党建与人才工作落实过程中掌握最真实、最广泛的人才发展现状,深入观察、总结制约本支部人才发展的体制机制问题,分析原因,提出解决建议,通过合理途径上传至上级党组织,同时为其及时更新决策或改进落实方式方法提供有力的数据支持。

(二)进一步增强“引、育、评、用、留”全维度制度体系的适配化、系统化更新迭代能力

1. 加强“引、育、评、用、留”人才制度内容与西部区域发展的适配性

优化精准引才标准,注重政治师德把关。切实将思想政治素养、师德师风表现作为硬性指标纳入引才标准,细化政治立场、育人初心、扎根意识等考察内容,确保人才能够基本适应西部高校工作要求。对接区域发展需求,完善分层育人体系。紧扣区域发展重点和关键任务,对人才进行分类、分层,形成人才梯队,针对人才发展过程中的难点、堵点有针对性地建立育才帮扶制度,确保人才培育的针对性、有效性。

完善人才评价机制,树立扎根西部导向。在“破五唯”的背景下,探索建立适应本校实际、满足西部发展要求的成熟定型评价方案,加大服务地方、破解实际难

题的实际贡献权重,强化同行评议,正向激励人才实干奉献。推广协同用人方式,建立团队攻坚模式。西部高校要打破传统用人思路,树立团队协同的用人理念,建立与之匹配的考核评价体系,统筹人力资源配置,集中优势力量破解难题。营造多元留人氛围,激发人才创新活力。西部高校要在完善物质保障的同时,加强日常人文关怀,真心实意关心人才需求,通过传帮带帮助人才融入高校、扎根西部,增强他们的事业成就感、认同感和归属感,激发他们的自主创新活力。

2. 健全“引、育、评、用、留”人才制度体系化更新机制

一是强化顶层统筹设计。西部高校党委要主动承担起牵头统筹责任,科学谋划“引、育、评、用、留”全链条制度体系更新的顶层设计,对标政策趋势、区域需求、校情实际,实行整体性、系统性、协同性修订更新,明晰整体目标、核心标准和衔接逻辑,为实现制度升级迭代指明方向。二是建立联动更新机制。打破组织、人事、教师发展、职称、教务、科研、学院等部门之间的工作结构壁垒,构建全校部门协同、全生命周期跟进的联动更新格局,实行信息共享、同步研判、更新同频的大联动工作方式,有效避免制定与使用脱节、标准与实际脱轨、逻辑与运行脱离的情况。三是提高更新流程的科学化程度。深入开展调查研究,在深刻了解国家高等教育发展趋势、西部区域发展目标、本校人才发展现状的基础上预判改革路径,增强改革的前瞻性、有效性。广泛听取教职工或代表性群体的改革意见,以全过程人民民主的形式减轻改革阻力,提升制度更新后的可操作性、运行顺畅度。

结语

西部高校正在新征程上奋力发展,只要坚持党管人才原则,在正确的道路上深耕不辍,不断增强“引、育、评、用、留”全维度制度体系与西部发展目标和现状的适配性,系统、精准地更新迭代现有体制机制,定能不断激发人才创新活力,实现高质量发展。

参考文献

- [1] 罗智刚. 深化人才发展体制机制改革[J]. 中国人才, 2025, (01): 20-22.
- [2] 孙一鸣, 李重达. 深化人才发展体制机制改革 充分激发各类人才创新活力[J]. 中国人才, 2024, (10): 18-20.
- [3] 新疆大学: 打造人才引育用留全链条[J]. 中国人才, 2023(11): 82-83.

基金项目: 本文系2023年新疆大学党建研究课题一般课题“推进高校人才发展体制机制改革和政策创新激发人才创新创业创造活力研究”(课题编号: XJUDJ2023B17)的成果。